



AICA
Associazione
Italiana
Confindustria
Alberghi

Federazione
Nazionale
Dirigenti, Quadri
e Professional
del Commercio,
Trasporti,
Turismo, Servizi,
Terziario
Avanzato

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIRIGENTI DELLE AZIENDE
DELL'INDUSTRIA ALBERGHIERA
ADERENTI AD AICA,
ASSOCIAZIONE ITALIANA
CONFINDUSTRIA ALBERGHI**

TESTO UFFICIALE

Roma, 12 settembre 2023

SOMMARIO

CCNL 12 settembre 2023 – Costituzione delle parti	7
--	----------

TITOLO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	9
---	----------

Art. 1 - Applicabilità.....	9
Art. 2 - Assunzione.....	10
Art. 3 - Contratto a termine	10
Art. 4 - Modalità di assunzione del Dirigente temporaneo.....	11
Art. 5 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di dirigenti	11
Art. 6 - Periodo di prova	13

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO	15
--	-----------

Art. 7 - Determinazione degli elementi della retribuzione	15
Art. 8 - Minimo contrattuale mensile	16
Art. 9 - Superminimo contrattuale.....	16
Art.10 - Elemento di maggiorazione.....	16
Art. 11 - Scatti di anzianità	17
Art. 12 - Retribuzione variabile	17

TITOLO III - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO	19
--	-----------

Art. 13 - Etica del servizio.....	19
Art. 14 - Prestazione lavorativa	19
Art. 15 - Ferie.....	19
Art. 16 - Congedo matrimoniale	20
Art. 17 - Festività.....	20
Art. 18 - Aspettativa	21
Art. 19 - Trasferimento.....	21
Art.20 - Trasferte.....	22
Art. 21 - Malattia e infortunio.....	22
Art. 22 - Congedi per la prevenzione medica	24
Art. 23 - Maternità e paternità.....	24
Art.24 - Trasferimento di proprietà dell'azienda.....	24

Art. 25 - Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT).....	25
Art. 26 - Servizi di welfare per il dirigente e i familiari (CFMT)	26
Art. 27 - Responsabilità civili, penali e erariali	27
Art. 28 - Mutamento di posizione	28
TITOLO IV – WELFARE CONTRATTUALE E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE	29
Art. 29 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)	29
Art. 30 - Previdenza integrativa individuale e coperture assicurative (Associazione Antonio Pastore).....	30
Art. 31 - Garanzia Infortuni (Associazione Antonio Pastore).....	31
Art. 32 - Assistenza sanitaria integrativa (Fondo “Mario Besusso” FASDAC).....	32
TITOLO V - FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO	35
Art. 33 - Rappresentanze sindacali aziendali	35
Art. 34 - Controversie individuali di lavoro.....	35
Art. 35 - Collegio di conciliazione e arbitrato	36
Art. 36 - Commissione di clima sul mobbing	39
TITOLO VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO	41
Art. 37 - Risoluzione del rapporto di lavoro	41
Art. 38 - Preavviso o indennità sostitutiva	41
Art. 39 - Produttività e benessere	43
Art. 40 - Dimissioni	43
Art. 41 - Dimissioni per giusta causa	44
Art. 42 - Trattamento di fine rapporto	44
Art. 43 - Anzianità convenzionale	45
Art. 44 - Indennità in caso di morte	46
TITOLO VII - DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI	47
Art. 45 - Condizioni di miglior favore	47
Art. 46 - Disposizioni generali	47
Art. 47 - Controversie di applicazione.....	47
Art. 48 - Decorrenza e durata	48

ALLEGATI

<i>Allegato A</i>	REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA	49
<i>Allegato B</i>	SCATTI DI ANZIANITÀ.....	50
<i>Allegato C</i>	INDENNITÀ DI CONTINGENZA	51
<i>Allegato D</i>	MINIMI CONTRATTUALI MENSILI	52
<i>Allegato E</i>	SUPERMINIMO CONTRATTUALE	53
<i>Allegato F</i>	E.D.R.	55
<i>Allegato G</i>	accordo del 15 marzo 2017	56
<i>Allegato H</i>	accordo del 5 settembre 2019	63
<i>Allegato I</i>	accordo del 14 novembre 2019	65
<i>Allegato L</i>	accordo del 21 ottobre 2021	66
<i>Allegato M</i>	accordo del 12 settembre 2023	73

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DI AZIENDE ALBERGHIERE

L'anno 2023, il giorno 12 del mese di settembre, in Roma

tra

AICA - Associazione Italiana Confindustria Alberghi, rappresentata dal proprio Presidente Dott.ssa Maria Carmela Colaiaacovo, dal Vice Direttore Dott. Fabio Faustini e dalla Dott.ssa Valeria Di Claudio

e

Manageritalia - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato rappresentata dal proprio Presidente Dott. Mario Mantovani, con la partecipazione della delegazione sindacale guidata dal Dott. Daniele Testolin, con l'assistenza del Segretario Generale, Massimo Fiaschi e di Daniela Fiorino, responsabile ufficio relazioni sindacali

visto

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Aziende dell'Industria Alberghiera aderenti all'Associazione Italiana Catene Alberghiere (AICA) del 23 gennaio 2014 nonché gli Accordi del 15 marzo 2017, 5 settembre 2019, 14 novembre 2019, 21 ottobre 2021 e 12 settembre 2023

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 12 settembre 2023 per i Dirigenti delle Aziende dell'Industria Alberghiera aderenti ad AICA - Associazione Italiana Confindustria Alberghi.

Integrale applicazione della contrattazione

Le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinati alla integrale applicazione dei contratti collettivi nazionali stipulati da AICA e Manageritalia.

Le parti ritengono di affidare al CCNL di settore una funzione cogente di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nell'industria alberghiera, aderenti ad AICA.

TITOLO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 1

Applicabilità

1. Sono dirigenti, a norma dell'articolo 2094 del codice civile, ed agli effetti del presente contratto, quei direttori che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono in concreto funzioni direttive dell'azienda alberghiera con ampia autonomia, discrezionalità, iniziativa, col potere di imprimere le conseguenti direttive, e con responsabilità decisoria nell'ambito dei programmi concordati con l'impresa.
2. La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente alla propria autonomia, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa ed il fine della sua utilità sociale.
3. L'effettiva esistenza delle condizioni di cui sopra comporta il riconoscimento, da parte dell'azienda, della qualifica di dirigente e l'applicazione del presente contratto.
4. Sono altresì da considerare dirigenti, a tutti gli effetti, coloro ai quali tale qualifica sia stata assegnata dall'azienda.
5. In caso di divergenza sul riconoscimento della qualifica, le relative controversie saranno sottoposte al Collegio Arbitrale di cui all'articolo 35 costituito tra le Associazioni periferiche delle Organizzazioni stipulanti, sempre che non sia in contestazione l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato.
6. Su tale argomento può adire il Collegio direttamente l'Associazione Sindacale dei Dirigenti su mandato degli interessati.
7. Tutte le forme di tutela, previdenza, assistenza e assicurazione previste dal presente contratto, si applicano ai dirigenti iscritti ai Sindacati aderenti a Manageritalia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Organizzazioni stipulanti e le aziende del settore, nell'ambito delle azioni positive raccomandate dal Governo dirette al conseguimento dell'effettiva parità, dichiarano il proprio intendimento a porre in atto tutte le misure dirette ad eliminare eventuali discriminazioni nei piani di carriera e nella promozione, direttamente o indirettamente collegati, a motivi politici, religiosi, razziali, di lingua, di sesso, di disabilità, di età, di nazionalità o basati sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali, al fine di creare le condizioni necessarie a che unico metro di valutazione e di scelta per la promozione a superiori posizioni sia la professionalità, il merito e la capacità di gestione.

Articolo 2

Assunzione

1. L'assunzione o la nomina del dirigente deve risultare da atto scritto nel quale deve essere indicato:
 - a) la data di inizio del rapporto di lavoro e la decorrenza dalla nomina;
 - b) l'eventuale periodo di prova per i dirigenti di nuova assunzione;
 - c) la sede di normale svolgimento dell'attività lavorativa;
 - d) la dichiarazione di applicazione integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Alberghiere nonché dell'accordo economico vigente al momento dell'assunzione e successive variazioni;
 - e) l'indicazione delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità inerenti al mandato affidato;
 - f) l'eventualità di trasferimento, secondo quanto previsto dal successivo articolo 19;
 - g) il trattamento economico;
 - h) l'eventuale opzione per il trattamento previdenziale previsto per i dirigenti a contribuzione agevolata dal successivo articolo 5;
 - i) eventuali altri elementi utili a determinare la posizione del dirigente nell'ambito dell'azienda;
2. Il documento di cui al precedente comma deve essere sottoscritto per accettazione dal dirigente.
3. Ogni variazione delle condizioni di assunzione che intervenga nel corso del rapporto deve essere comunicata per iscritto.
4. La nomina a dirigente di un dipendente già in servizio con altra qualifica non interrompe il rapporto di lavoro agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Articolo 3

Contratto a termine

1. L'assunzione può essere fatta con prefissione di termine; in tal caso valgono le disposizioni di legge.
2. Al dirigente assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al dirigente il trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 42 del presente contratto.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme di legge.

Articolo 4

Modalità di assunzione del Dirigente temporaneo

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati nell'ambito delle previsioni di legge in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i dirigenti e secondo le previsioni del presente CCNL.
2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo, di cui all'art. 5, commi dall'1 al 3 del CCNL, anche non in presenza dei requisiti di età ivi previsti e per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, purché il contratto abbia una durata minima di un anno. Il predetto trattamento agevolativo non potrà in ogni caso avere una durata superiore a due anni.

Articolo 5

Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di dirigenti

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 29 e 30, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, come prevista nell'articolo 29 comma 7 e 30, comma 4, con riferimento ai dirigenti come di seguito definiti.
2. La contribuzione di cui al precedente comma, può essere applicata ai dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, prima del compimento del 50° anno di età, nonché per i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti.
3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo, secondo la seguente tabella:

ETÀ DEL DIRIGENTE	Anni di permanenza (periodo massimo)
Fino 40 anni	4
Da 41 a 45 anni	3
Da 46 a 49 anni	2
Dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti	1

In caso di nomina di dirigenti residenti o domiciliati al sud e con sede di lavoro nel sud Italia¹, il periodo di permanenza nell'agevolazione di cui al presente comma può essere incrementato di un ulteriore anno.

¹ Le Parti convengono che per "sud Italia" debbano intendersi le seguenti Regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia

4. Decorsi i periodi indicati al comma 3 del presente articolo, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.
5. A titolo sperimentale le parti concordano che, per i dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a 65.000,00 (sessantacinquemila/00) euro annui riferiti ad un contratto di lavoro full time, indipendentemente dai requisiti anagrafici previsti dal secondo comma del presente articolo, le aziende potranno applicare, per una durata massima di tre anni dall'assunzione o nomina, la contribuzione ridotta di cui ai commi successivi.
6. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 25 e 32 del CCNL, per la previdenza complementare di cui all'art. 29, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è pari a euro 300,00 annui. Non è previsto il contributo integrativo a carico del datore di lavoro, né alcun contributo a carico del dirigente che, tuttavia, ha la facoltà di conferire il TFR al Fondo Mario Negri.
7. Per i medesimi dirigenti l'iscrizione all'Associazione Antonio Pastore avviene con sospensione degli obblighi contributivi di cui all'art. 30 del CCNL, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 5, ad eccezione del premio relativo alla Garanzia Infortuni.
8. Ai fini della verifica della sussistenza del requisito retributivo di cui al comma 5, il datore di lavoro è tenuto ad inviare annualmente al SUID (sportello unico iscrizione dirigenti) una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46 del DPR 28 dicembre 2000, n.445, controfirmata dal dirigente, che assumerà così la corresponsabilità della dichiarazione, oltre a provare la manifesta consapevolezza della stessa.
9. Qualora nel corso del triennio si verificasse il superamento del trattamento retributivo complessivo annuale di cui al comma 5, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo al SUID, entro e non oltre 15 giorni di calendario dalla modifica del requisito retributivo. Al verificarsi di tale ipotesi, il datore potrà applicare al dirigente, per un periodo massimo di un anno, il trattamento contributivo di welfare previsto al comma 1.
10. Al termine del triennio di cui al comma 5, sulla base dei requisiti anagrafici indicati al comma 2 del presente articolo, il datore di lavoro potrà applicare al dirigente, senza soluzione di continuità, il trattamento contributivo di welfare previsto al comma 1, per la durata indicata dalla tabella del comma 3.
11. L'agevolazione prevista nei commi dal 5 al 10 del presente articolo può essere usufruita solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente.
12. Le disposizioni contenute nei commi dal 5 al 10 del presente articolo, per la loro natura sperimentale, saranno oggetto di verifica tra le parti firmatarie in occasione del prossimo rinnovo, ai fini di eventuali modifiche delle stesse.

Articolo 6

Periodo di prova

1. La eventuale determinazione del periodo di prova, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2096 del codice civile, potrà essere convenuta soltanto per il dirigente di nuova assunzione e per un periodo non superiore a mesi sei. Dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto.
2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova al dirigente saranno corrisposti i ratei di mensilità supplementari e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate nonché il trattamento di fine rapporto con espressa esclusione del preavviso.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 7

Determinazione degli elementi della retribuzione

1. Il trattamento economico sarà fissato fra l'imprenditore e il dirigente e sarà oggetto di specificazione nell'atto scritto di cui all'articolo 2.
2. Esso dovrà comprendere:
 - a) minimo contrattuale mensile²;
 - b) eventuali aggiunte concordate fra le Parti, come: premi - partecipazioni - provvigioni - superminimi e altro nonché eventuali elementi autonomi distinti;
 - c) la valutazione attribuita al vitto e alloggio di cui al successivo comma 4;
 - d) eventuale ex elemento di maggiorazione di cui al successivo articolo 10;
 - e) eventuale valore degli scatti di anzianità di cui all'articolo 11;
 - f) eventuali superminimi contrattuali di cui all'articolo 9.
3. In considerazione delle specificità tipiche dell'attività alberghiera e della necessità di esercitare con continuità le funzioni direttive nonché di controllo e di vigilanza del complesso aziendale e della qualità dei servizi offerti è prevista la fruizione del vitto e dell'alloggio di servizio adeguata alle funzioni del dirigente, o, in mancanza, della indennità sostitutiva nella misura di cui al successivo comma.
4. La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva da corrispondersi in dodici mensilità è determinata, con decorrenza dal 1° gennaio 1996, in euro 144,60 (centoquarantaquattro/60) lorde mensili così composte: vitto euro 72,30 (settantadue/30) - alloggio euro 72,30 (settantadue/30)³.
5. In ogni caso il trattamento economico del dirigente dovrà essere superiore al trattamento globale effettivo del dipendente meglio retribuito appartenente allo stesso albergo.

² Con decorrenza 1° gennaio 1998, comprensivo dell'importo di lire 100.000 per abrogazione E.D.R..

³ La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva è stata determinata con decorrenza dal 1° gennaio 1975 in lire settantamila lorde mensili (vitto lire 40.000 ed alloggio lire 30.000); con decorrenza dal 1° gennaio 1981 in lire centomila lorde mensili (vitto lire 60.000 e alloggio lire 40.000); con decorrenza dal 1° gennaio 1983 in lire centoquarantamila lorde mensili (vitto lire 90.000 e alloggio lire 50.000), con decorrenza dal 1° gennaio 1985 in lire centottantamila lorde mensili (vitto lire 90.000 e alloggio lire 90.000); con decorrenza dal 1° gennaio 1995 in lire duecentotrentamila lorde mensili (vitto lire 115.000 e alloggio lire 115.000); con decorrenza dal 1° gennaio 1996 in lire duecentottantamila lorde mensili (vitto lire 140.000 e alloggio lire 140.000).

In precedenza, vigevano valori differenziati in relazione alle diverse categorie di aziende.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che la valutazione del vitto e alloggio tiene già conto specificatamente dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nonché del fatto che l'istituzione dell'elemento distinto della retribuzione è correlata al nuovo assetto economico e normativo del vitto e alloggio.

Articolo 8

Minimo contrattuale mensile⁴

1. A decorrere dal 1° luglio 2004 il minimo contrattuale mensile per i dirigenti è fissato euro 3.000,00 (tremila/00) lordi⁵.

Articolo 9

Superminimo contrattuale⁶

1. Fermo restando il minimo contrattuale di cui al precedente articolo 8, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto ed a titolo di superminimo contrattuale, un aumento da erogare secondo i criteri indicati nell'allegato E. Per le possibilità di assorbimento si rinvia ai singoli accordi di rinnovo.

Articolo 10

Elemento di maggiorazione

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 1995, l'elemento di maggiorazione di cui all'articolo 6 del CCNL 10 giugno 1992 è pari al 12% (dodici per cento) degli elementi della retribuzione individuale di fatto, considerati utili ai fini del calcolo del TFR⁷.
2. L'importo derivante dalla maggiorazione di cui al primo comma del presente articolo rimane congelato in cifra fissa a decorrere dal 1° ottobre 1995.
3. Se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, il congelamento avverrà con le scadenze relative alla corresponsione dei predetti elementi retributivi, afferenti al periodo 1° gennaio 1995 - 31 dicembre 1995.

⁴ Cfr. allegato D.

⁵ I minimi mensili lordi di cui sopra sono già comprensivi dell'importo lordo mensile di lire 1.432.249 (unmilionequattrocentotrentaduemila duecentoquarantanove) maturato a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (ex indennità di contingenza) alla data del 1° novembre 1991. Tale importo è stato soppresso ai sensi dell'articolo 4 dell'accordo di rinnovo della parte normativa ed economica del 10 giugno 1992.

⁶ Cfr. allegato E.

⁷ L'elemento di maggiorazione, previsto dal 1° gennaio 1981 nella misura dell'8%, era stato elevato al 9% con decorrenza dal 1° gennaio 1988 ed al 10% con decorrenza dal 1° gennaio 1992.

4. L'importo complessivo derivante dal precedente comma sarà corrisposto, su base annua, suddiviso per il numero di mensilità previste dal presente Contratto.
5. I dirigenti assunti o nominati dopo il 30 settembre 1995 non percepiranno l'elemento di maggiorazione.

Articolo 11

Scatti di anzianità⁸

1. Al compimento di ciascun biennio di anzianità nella qualifica con un massimo di undici bienni, il dirigente avrà diritto, in aggiunta alla retribuzione di fatto, a scatti di anzianità nella misura di L. 250.000 lorde mensili⁹, equivalenti a euro 129,11.
2. Tali scatti, che decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità non sono assorbiti in nessun caso, né possono assorbire alcuna altra voce retributiva.
3. In occasione della maturazione di ogni scatto saranno rivalutati in base ai nuovi importi tutti gli scatti maturati in precedenza.
4. L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dal 1° novembre 1999.
5. Ai dirigenti in servizio al 31 ottobre 1999, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, a partire dal 1° novembre 1999 e per tutto il biennio 1° novembre 1999-31 ottobre 2001, di un importo di lire 500.000 (euro 258,22) mensili – pari a due scatti di anzianità – non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi dal momento di quella che sarebbe stata la maturazione dell'abrogato scatto di anzianità. Tale importo viene ridotto a lire 250.000 (euro 129,11) per i dirigenti che nel suddetto biennio avrebbero maturato l'11° scatto di anzianità.

NORMA TRANSITORIA

Ai dirigenti che abbiano maturato l'intera serie degli scatti prima del 1° gennaio 1992, sarà riconosciuta la rivalutazione degli stessi a far data dal 1° gennaio 1992.

Articolo 12

Retribuzione variabile

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati al dirigente potranno essere concordate quote di retribuzione variabile da correlarsi al raggiungimento degli obiettivi stessi, previa verifica dei ri-

⁸ Cfr. allegato B.

⁹ Il valore degli scatti di anzianità, stabilito in lire 175.000 a decorrere dal 1° gennaio 1984, è stato successivamente elevato a lire 190.000 dal 1° gennaio 1985, a lire 200.000 dal 1° gennaio 1988, a lire 225.000 dal 1° gennaio 1990. In precedenza, vigeva un sistema di scatti in percentuale.

sultati ottenuti, ed anche ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività.

2. Al fine di poter usufruire di eventuali agevolazioni di legge in materia di decontribuzione e defiscalizzazione, le parti stipulanti sottoscrivono gli accordi di cui al comma 1 presso la Commissione Paritetica di cui all'articolo 34 del presente contratto.

TITOLO III - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Articolo 13

Etica del servizio

1. Le Parti sottolineano la particolare importanza che i principi ispiratori del Codice quadro sull'Etica del Servizio rivestono per i dirigenti e le imprese, soprattutto nella prospettiva dell'integrazione del mercato unico europeo dove la centralità dell'utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee guida di riferimento.
2. A tal fine le Parti concordano, secondo i termini e le indicazioni derivanti dalle rispettive organizzazioni, sull'opportunità di apportare il loro significativo contributo all'interno del Comitato permanente "Etica del Servizio", in vista dell'elaborazione del codice etico d'impresa e del codice etico del dirigente.
3. In quest'ottica le Parti si impegnano a promuovere all'interno delle imprese l'adozione di comportamenti e di atteggiamenti dei fornitori di servizio nei confronti degli utenti, coerenti con i valori etici di comune ispirazione, anche tramite la valorizzazione dell'impegno deontologico del dirigente, con riferimento alle funzioni attribuitegli ed alle responsabilità ed autonomie delegategli, avuto riguardo alle nuove realtà produttive ed alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività cui le aziende debbono fare riferimento.

Articolo 14

Prestazione lavorativa

1. In considerazione della posizione delle funzioni e delle responsabilità del dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la sua prestazione lavorativa non è quantificabile; tuttavia, essa tende a correlarsi in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario normale praticato dall'unità operativa specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti.

Articolo 15

Ferie

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie non inferiore a trenta giorni in una o più soluzioni concordate tra le Parti compatibilmente con le necessità aziendali.
2. Dal computo del periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettante per legge e le festività infrasettimanali considerate tali dalla legge.

3. Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'art. 10 del Decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla relativa indennità per ferie non godute da erogarsi entro il mese di luglio immediatamente successivo all'anno di maturazione.
4. La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
5. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente.
6. In caso di interruzione o rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.
7. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia che per la sua natura e durata pregiudichi il godimento delle ferie stesse.
8. I dirigenti che alla data di entrata in vigore del presente contratto già godono di un periodo di ferie superiore in base alle norme del precedente CCNL conservano le condizioni di miglior favore.
9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente ha diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestati nel corso dell'anno.

Articolo 16

Congedo matrimoniale

1. In caso di matrimonio spettano al dirigente quindici giorni di calendario per congedo matrimoniale. Durante tale periodo decorre la normale retribuzione.

Articolo 17

Festività

1. Per il trattamento economico e normativo delle festività nazionali (25 aprile, 1° maggio e 2 giugno) ed infrasettimanali, nonché di quelle soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i quadri di categoria "A" dipendenti dall'azienda nella quale il dirigente presta la sua attività.
2. Conseguentemente, non sarà operata alcuna variazione della normale retribuzione del dirigente che non sia chiamato a prestare servizio in occasione delle suddette festività.
3. Fermo restando il diritto alle festività di cui ai commi precedenti, ai dirigenti non si applicano

gli ulteriori permessi di cui all'articolo 71, comma 2, del CCNL dell'Industria Turistica del 9 luglio 2010.

Articolo 18

Aspettativa

1. Al dirigente che ne faccia richiesta, per eccezionali giustificati motivi, deve essere concesso un periodo di aspettativa fino a sei mesi con facoltà, da parte dell'azienda, di non corrispondere - in tutto o in parte - la retribuzione.
2. Il periodo di aspettativa di cui al precedente comma può essere eccezionalmente prolungato a mesi dodici in caso di malattia od infortunio non dipendente da cause di servizio.
3. Il periodo di aspettativa di cui al punto precedente sarà considerato come trascorso in servizio agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.
4. Per i dirigenti chiamati a funzioni pubbliche elettive a qualsiasi livello o a ricoprire cariche sindacali valgono le norme di legge.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti concordano che il periodo di cui al comma 1 del presente articolo può essere richiesto dal dirigente in servizio una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro, fatti salvi i casi di aspettativa richiesta per malattia o per i casi previsti dalla legge.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti convengono che la contribuzione agli enti e fondi di cui agli articoli 30 e 32, non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi.

Articolo 19

Trasferimento¹⁰

1. Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive dell'azienda.
2. Il trasferimento verrà comunicato per iscritto all'interessato con un preavviso di almeno tre mesi ovvero di quattro mesi per coloro che abbiano familiari a carico.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente verrà considerato in trasferta, salvo che usufruisca di vitto e alloggio in albergo, sino alla scadenza dei suddetti termini.

¹⁰ Vedi dichiarazione a verbale in calce all'articolo 28.

4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento ed al trattamento di fine rapporto.
6. In caso di licenziamento non determinato da giusta causa, intervenuto entro tre anni dal trasferimento, competerà al dirigente e/o alla sua famiglia il rimborso delle spese effettive per il rientro nel luogo di prima assunzione o in altro luogo che non comporti oneri superiori.
7. Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche: membro del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali, provinciali o comunali, per tutta la durata della carica.
8. Il datore di lavoro corrisponderà al dirigente il rimborso delle spese preventivamente concordate cui va incontro per effetto del trasferimento per sé e per i familiari a carico, ivi comprese quelle relative al trasloco del mobilio.
9. Il datore di lavoro corrisponderà inoltre per una durata da convenirsi tra le Parti l'eventuale differenza di canone, esistente all'atto dell'insediamento in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenendo conto delle condizioni medie di mercato.
10. Nel caso di trasferimento all'estero, il dirigente che non sia accompagnato dalla famiglia avrà diritto ad un minimo di due rientri all'anno, con spese a carico dell'azienda.

Articolo 20

Trasferte

1. Per eventuali trasferte o missioni, concordate con l'azienda, al dirigente compete il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio nei limiti della normalità. Compete altresì il rimborso di ogni altra spesa sostenuta in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda.
2. Nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente, verrà riconosciuto un rimborso chilometrico la cui misura sarà definita tra le Parti sulla base di parametri desumibili dalle tariffe ACI.

Articolo 21

Malattia e infortunio

1. In caso di malattia o infortunio non dipendente da cause di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di dodici mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

Il termine di 12 mesi dovrà essere computato nell'arco di un biennio dalla data di decorrenza del primo evento morboso e con un limite di sei mesi per anno solare non collegabili nello stesso biennio. Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso del biennio suddetto i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto. Non rientrano nell'anzidetto computo del periodo di comporto i giorni di ricovero nelle strutture sanitarie e le assenze insorte a causa di malattie degenerative e/o invalidanti. Per le giornate di assenza riferite a tali eventi è dovuta l'intera retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi, computabili sempre nell'arco di un biennio.

2. Alla scadenza del periodo di comporto, perdurando lo stato di malattia documentato da regolari certificati medici, è facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 18 del presente contratto.
3. Alla scadenza dei termini indicati al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui al successivo articolo 38.
4. Per il dirigente in prova, il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio si conclude al termine del periodo di prova concordato in sede di assunzione. Alla scadenza di tale termine l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro con effetto immediato.
5. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio o da malattia professionale prevista dalla legge, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione e, in ogni caso, per un periodo non superiore ai ventiquattro mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio o ha avuto inizio la malattia.
6. L'azienda deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro i rischi e gli infortuni e malattie professionali ed extra professionali che assicuri:
 - a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione in caso di invalidità permanente causata da infortunio o malattia professionale che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
 - b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio o malattia professionale, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al testo unico approvato con decreto Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
 - c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio o malattia professionale, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione globale di fatto.
7. Con decorrenza 1° gennaio 2024, è inserita nella Convenzione Pastore la garanzia contrattuale "Infortuni" che opera in base alle disposizioni previste all'articolo 31 del presente CCNL.

Articolo 22

Congedi per la prevenzione medica

1. Il dirigente ha diritto ad un giorno di congedo retribuito ogni biennio per l'utilizzo dei voucher di medicina preventiva secondo il programma attuato dal Fondo Mario Besusso.
2. Il suddetto congedo retribuito può essere fruito esclusivamente per la medicina preventiva e non dà quindi diritto ad alcuna indennità sostitutiva in caso di mancata fruizione.

Articolo 23

Maternità e Paternità

1. Per il congedo di maternità, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto di lavoro e alla corresponsione della retribuzione mensile di fatto.
2. Per effetto del Legge 24 febbraio 2006 n. 104 , il trattamento retributivo previsto al comma precedente è costituito da una indennità pari all'80% della retribuzione – posta a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro – e da una integrazione della suddetta indennità a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto cui la lavoratrice madre o, nelle situazioni previste dall'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, il lavoratore padre, avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
3. Ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro per usufruire del congedo parentale per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita. Per il trattamento economico e normativo del congedo parentale si rinvia all'art. 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151.
4. Nel caso in cui la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, si avvalgano dei permessi di cui all'art. 39 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare l'indennità dovuta dall'INPS, corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
5. Per quanto non regolamentato dal presente articolo si rinvia alle norme di legge vigenti in materia.

Articolo 24

Trasferimento di proprietà dell'azienda¹¹

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2112 del codice civile, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazione, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti a qualsiasi titolo acquisiti dal dirigente.

¹¹ Vedi dichiarazione a verbale in calce all'articolo 28.

2. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente il quale, nei casi sopra previsti, non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, alla risoluzione del rapporto stesso con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 38.

Articolo 25

Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le Parti concordano di aderire alle attività del Centro di formazione management del terziario, allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione, ivi inclusi:
 - a) corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;
 - b) corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.
2. I programmi di formazione saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.
3. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno – per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e permanenza – a carico dell'azienda e le giornate stesse saranno considerate lavorative.
4. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno – per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e di permanenza – a carico del dirigente e le giornate stesse saranno detraibili dal monte ferie individuale.
5. Le aziende devono avere cura di garantire un congruo numero di ore di congedo retribuito (corrispondenti ad un minimo di 6 giorni nell'arco di un triennio) per l'attuazione di specifici programmi formativi di settore a favore dei dirigenti di prima nomina, concordando con gli stessi le aree di intervento e di approfondimento necessarie per mantenere e perfezionare le loro conoscenze tecniche e normative, a garanzia del corretto esercizio dell'attività professionale.
6. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata a decorrere dal 1° luglio 1992 mediante contributi annui trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione, pari a Euro 129,12 a carico del datore di lavoro e pari a Euro 129,12 a carico del Dirigente. Con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo annuo sarà pari a Euro 290,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 130,00 a carico del Dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive. Per la pratica realizzazione di quanto disposto all'articolo 26, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di Euro 50,00, di cui Euro 25,00 a carico del datore

di lavoro e Euro 25,00 a carico del Dirigente. Per effetto di tale incremento, per il 2024 e il 2025, il contributo annuo sarà pari a Euro 315,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 155,00 a carico del Dirigente.

7. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di Previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso.
8. È volontà delle Parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statuari, il principale operatore di riferimento contrattuale per l'evoluzione delle professionalità manageriali delle imprese, investendo ancora più in ricerca e sviluppo, agendo a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro anche definendo convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato.
9. A tal fine le Parti concordano che, a decorrere dal 1° ottobre 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari ad Euro 2.500,00 per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.
10. Con la stessa decorrenza indicata al comma 9, è abrogato l'art. 37 del CCNL 23 gennaio 2014 e successive modificazioni.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Consapevoli del ruolo sempre più importante che ha la formazione manageriale, in considerazione delle caratteristiche tipiche del settore alberghiero e delle peculiarità delle diverse imprese che lo compongono, le Parti si impegnano affinché i programmi di formazione specifici e funzionali da realizzarsi, anche a livello aziendale o gruppi di imprese, proposti dalle imprese o gruppi di imprese siano finanziati da parte del CFMT, preservando la centralità dello sviluppo del dirigente.

Articolo 26

Servizi di welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)

1. Le Parti riconoscono l'opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare contrattuale, anche incentivando l'utilizzo dei servizi di welfare di cui all'articolo 51, comma 2, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, allo scopo di creare un contesto in cui il lavoro sia collocato in un sistema volto a perseguire il benessere complessivo della persona a sostegno della conciliazione vita-lavoro, della famiglia e della quotidianità.
2. A tal fine sono assegnate al CFMT competenze di supporto ed organizzative relative alla realizzazione di una Piattaforma welfare per i dirigenti del settore.

3. A titolo sperimentale valido limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo, per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a 1.000,00 (mille/00) Euro per ciascuno degli anni 2024 e 2025, spendibile tramite la Piattaforma welfare CFMT nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle Parti. Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella Piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati – o categorie degli stessi.
4. Il valore minimo contrattuale di cui al primo periodo del precedente comma 3 verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.
5. Il valore di cui al primo periodo del comma 3 del presente articolo viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part time.

Articolo 27

Responsabilità civili, penali e erariali

1. Ogni responsabilità civile verso terzi, per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, è a carico dell'azienda.
2. Ove si apra procedimento penale e erariale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa e gli eventuali oneri per tutti i gradi di giudizio sono a carico dell'azienda.
3. È in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda.
4. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.
5. Le garanzie e le tutele di cui al secondo comma del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
6. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.
7. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda.

Articolo 28

Mutamento di posizione

1. Il dirigente che a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso per il caso di licenziamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti chiariscono che le disposizioni contenute nei commi 4 e 5 dell'articolo 19 (trasferimento), nel comma 2 dell'articolo 24 (trasferimento di proprietà dell'azienda) e nell'articolo 28 (mutamento di posizione) si applicano solo nel caso in cui l'evento risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei confronti di quest'ultimo una effettiva situazione di detrimento.

Nel caso di trasferimento disposto dall'azienda, il detrimento si considera ravvisabile qualora la distanza dalla sede di lavoro originaria risulti superiore a 350 km

TITOLO IV – WELFARE CONTRATTUALE E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Articolo 29

Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.
2. Il Fondo “Mario Negri” rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente CCNL e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.
3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.
5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro, pari al 12,86%¹² a decorrere dal 1° ottobre 2021, e del contributo a carico del dirigente, pari all'1%, calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.
6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° gennaio 2022, al 2,35% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale previsto dallo Statuto del Fondo Mario Negri¹³. Tale contributo è elevato al 2,39% a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024 e al 2,47% dal 1° gennaio 2025.

¹² Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007; all'11,15% dal 2008; all'11,35% dal 2009; all'11,65% dal 2010; al 12,35% dal 2018.

¹³ Il contributo integrativo è pari a pari all'1,48% a decorrere dal 1° gennaio 2003; all'1,50% dal 2004; all'1,52% dal 2005; all'1,54% dal 2006; all'1,74% dal 2007; all'1,76% dal 2008; all'1,78% dal 2009; all'1,80% dal 2010; all'1,84% dal 2011; all'1,87% dal 2012; all'1,91% dal 2013; all'1,95% dal 2014; all'1,99% dal 2015; al 2,03% dal 2016; al 2,07% dal 2017; al 2,11% dal 2018; al 2,15% dal 2019; al 2,19% dal 2020; al 2,31% dal 2021.

7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti come definiti all'articolo 5, commi da 1 a 3, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%¹⁴ della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.
8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.
9. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il trattamento di fine rapporto comunque conferito.
10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° febbraio 2014, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Regolamento del Fondo "Mario Negri".
11. Il Fondo Mario Negri accetterà la devoluzione del credito welfare contrattuale e dell'eventuale credito welfare aziendale, nei limiti di un valore massimo fissato in euro 5.000,00 annui. Il credito welfare devoluto al Fondo Mario Negri include una quota di contributo integrativo fissato nella misura del 2%. Il valore accreditato sul conto individuale del dirigente sarà quindi diminuito del suddetto contributo.
12. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del TFR conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.
13. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento.

Articolo 30

Previdenza integrativa individuale e coperture assicurative (Associazione Antonio Pastore)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza individuale.
2. L'Associazione Antonio Pastore è preposta alla stipulazione e conclusione di appositi contratti di assicurazione nonché, all'esazione dei contributi da versare come premi alle imprese di assicurazione prescelte.

¹⁴ Contributo pari al 2,84% a decorrere dal 1° gennaio 2004; al 3,00% dal 2007; al 3,30% dal 2008; al 3,60% dal 2009; al 3,90% dal 2010; al 3,97% dal 2016; al 4,05% dal 2017.

3. A decorrere dal 1° gennaio 2000 il contributo a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, è fissato in euro 4.803,05 in ragione d'anno. A decorrere dal 1° ottobre 2021 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in euro 4.296,45 in ragione d'anno. A decorrere dal 1° gennaio 2024 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in euro 4.706,45 in ragione d'anno. Il contributo da parte del dirigente è pari a euro 464,81, sempre in ragione d'anno.
4. Ai dirigenti di cui all'articolo 5, commi da 1 a 3, saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.
5. Il contributo versato all'Associazione Antonio Pastore è finalizzato all'erogazione di prestazioni assicurative di previdenza e assistenza individuale.
6. Tale contributo viene versato, con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

Articolo 31

Garanzia Infortuni (Associazione Antonio Pastore)

1. Al fine di garantire con uno strumento collettivo l'osservanza del disposto di cui all'articolo 21, comma 6, del CCNL, le Parti convengono di estendere ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, con decorrenza 1° gennaio 2024, la copertura assicurativa "Garanzia Infortuni" inclusa nella Convenzione Pastore.
2. Il relativo premio è fissato nella misura di euro 410,00 annui per assicurato. Pertanto, il contributo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore per ciascun dirigente ordinario sarà, a regime, pari ad euro 4.706,45 annui. Il contributo da parte del dirigente è pari ad euro 464,81 sempre in ragione d'anno.
3. La copertura assicurativa di cui al comma 1 sarà applicata anche ai dirigenti assunti o nominati con le agevolazioni contributive di cui agli artt. 4 e 5 del presente CCNL, per i quali l'azienda verserà il premio di cui al primo periodo del comma 2.
4. La somma massima assicurata tramite la garanzia contrattuale "Infortuni" Pastore è calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00. Dal momento che il dettato contrattuale non prevede limiti di sorta, i datori di lavoro dovranno avere cura di attivare una copertura assicurativa integrativa a favore dei dirigenti le cui retribuzioni di fatto risultino essere più elevate rispetto al suddetto valore convenzionale, per poter adempiere agli obblighi previsti dall'art. 21 comma 6 del CCNL.

NORMA TRANSITORIA

Per quanto riguarda il 2024, per le aziende che abbiano già rinnovato, nel corso del 2023, le polizze assicurative stipulate in applicazione di quanto previsto dall'articolo 21, comma 6, del CCNL, ovvero che non abbiano potuto darne disdetta, sarà possibile posticipare la decorrenza dell'aumento contributivo di cui al comma 2 al giorno successivo alla scadenza annuale delle coperture assicurative. Conseguentemente, nei casi di cui al precedente periodo, il contributo a carico azienda dovuto all'Associazione Antonio Pastore continuerà ad essere di euro 4.296,45 e alla scadenza delle polizze assicurative l'azienda provvederà al versamento del premio di cui al primo periodo del comma 2, nelle modalità indicate dall'Associazione, attivando la copertura assicurativa "Garanzia Infortuni". Resta fermo che il premio assicurativo, nel caso di attivazione della polizza nel corso del 2024, andrà ricalcolato pro-quota.

In ogni caso tutti dirigenti saranno obbligatoriamente assicurati dalla "Garanzia Infortuni" Pastore entro il 1° gennaio 2025.

Articolo 32

Assistenza sanitaria integrativa (Fondo "Mario Besusso" FASDAC)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:
 - a) 5,29%¹⁵ a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo del premio a copertura della garanzia Long Term Car¹⁶ pari a 206,60 euro annui;
 - b) 2,78%¹⁷ a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa;
 - c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.
2. Il contributo va versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.
3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria che sono riservati ai soli dirigenti in servizio, ai prosecutori volontari e, dal 1° gennaio 2022, agli iscritti pensionati.
4. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria, i superstiti beneficiari di

¹⁵ 5,50% fino al 30 settembre 2021, 5,51% fino al 31 dicembre 2021.

¹⁶ Importi che non rilevano ai fini del superamento del massimale di deducibilità di cui all'art. 51 comma 2 lettera a), del TUIR.

¹⁷ A decorrere dal 1° gennaio 2007, 1,10%; elevato al 2,41%, in ragione d'anno, dal 1° ottobre 2011; al 2,46% dal 1° gennaio 2014; al 2,51% dal 1° gennaio 2018; al 2,56% dal 1° ottobre 2021.

pensione di reversibilità o indiretta INPS (o di altre forme obbligatorie sostitutive, esclusive o esonerative), nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

5. La contribuzione a carico del prosecutore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.
6. A decorrere dal 1° gennaio 2018 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 2.054,00¹⁸ euro. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.
7. Il contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, è pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, nel rispetto di un percorso diagnostico adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, individuano nel Consiglio di gestione del Fondo l'organo preposto a stabilire le modalità e condizioni di fruizione dei programmi di prevenzione ed a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

¹⁸ Euro 877,98 a decorrere dal 1° gennaio 2002; euro 1.985,13 dal 1° ottobre 2011; euro 2.008,10 dal 1° gennaio 2014; euro 2.032,00 dal 1° gennaio 2016.

TITOLO V - FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

Articolo 33

Rappresentanze sindacali aziendali

1. I Sindacati dei dirigenti competenti per territorio ed aderenti a Manageritalia possono istituire proprie rappresentanze sindacali nelle aziende.
2. In tal caso gli stessi Sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltre che a Manageritalia, alle aziende interessate ed alla organizzazione imprenditoriale competente.
3. Per le aziende i cui dirigenti sono dislocati in località diverse, potrà essere costituita una rappresentanza sindacale unica a livello nazionale e in questo caso direttamente a cura di Manageritalia.

Articolo 34

Controversie individuali di lavoro

1. A decorrere dal 1° luglio 2004, fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche Territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui all'art. 412 ter del codice di procedura civile, come modificato dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183.
2. La Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione, che può avere sede anche a livello regionale, è composta:
 - a) per i datori di lavoro: da un rappresentante dell'Associazione o Unione competente per territorio;
 - b) per i dirigenti: da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Manageritalia.
3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
4. L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei dirigenti che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A.R. o PEC, o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

5. Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni.
6. Il termine di giorni 60 di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o dell'Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
7. La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. come modificato dalla Legge n. 183/2010.
8. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente e a tal fine deve contenere:
 1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
 2. l'indicazione dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
 3. l'indicazione delle parti personalmente o correttamente rappresentate.
9. Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, che la Commissione, ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., certifichi la conciliazione con le rinunzie e le transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ., a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti medesime.
10. la Commissione di conciliazione di cui al presente articolo costituisce altresì sede di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in adempimento alle previsioni di legge.
11. Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 47.
12. La Commissione Paritetica, oltre che in materia di conciliazione delle controversie individuali di lavoro, svolge anche funzioni di assistenza alla stipula degli accordi per la retribuzione variabile di cui all'art. 12 del presente contratto.

Articolo 35

Collegio di conciliazione e arbitrato

1. Ai sensi della Legge 4 novembre 2010, n. 183, è istituito, a cura delle associazioni territoriali

competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente contratto, un collegio arbitrale, che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto.

2. Il Collegio è composto da tre membri due dei quali sono designati rispettivamente da ciascuna delle due Organizzazioni territorialmente competenti ed un terzo, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle due Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.
3. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.
4. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.
5. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
6. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.
7. Ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia al Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla L. 11/8/73 n. 533. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dell'Organizzazione territoriale competente aderente a Manageritalia, ovvero dell'Associazione datoriale territorialmente competente, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.
8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R. o PEC, essere trasmesse contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente Organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, alla parte convenuta.
9. Fino al giorno antecedente la prima udienza, la Parte convenuta è tenuta a manifestare per iscritto al Collegio la propria adesione ovvero è tenuta a manifestare l'eventuale volontà di rinunciare alla procedura arbitrale.
10. La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento alla sede di lavoro del dirigente ove ha avuto luogo la risoluzione del rapporto.
11. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui al comma 8 da parte dell'Organizzazione imprenditoriale.
12. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro procuratori, potrà effettuare il tentativo di conciliazione. In caso di esito negativo, le parti saranno interrogate su quanto

costituisce materia della controversia e delle loro dichiarazioni sarà redatto verbale. Il Collegio, su istanza di parte e nel rispetto del contraddittorio, potrà assumere prove testimoniali al fine dell'istruttoria della controversia, assegnando alle parti termini per deduzioni istruttorie scritte e produzioni documentali. Dell'istruttoria sarà redatto processo verbale.

13. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti nonché, in caso di licenziamento anche dell'eventuale carenza di motivazione, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura. Nella pronuncia del lodo si applica l'art. 429, 3° comma, del codice di procedura civile.
14. Durante i mesi di agosto e dicembre sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al comma 4 del successivo articolo 37 ed al terzo comma dell'art.41.
15. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termine dell'articolo 37, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, a titolo risarcitorio, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, un indennizzo graduabile per classi di anzianità aziendale pari a:
 - fino a 4 anni di servizio: da 4 a 8 mensilità;
 - oltre 4 e fino a 6 anni di servizio: da 6 a 12 mensilità;
 - oltre 6 e fino a 10 anni di servizio: da 8 a 14 mensilità;
 - oltre 10 e fino a 15 anni di servizio: da 10 a 16 mensilità;
 - oltre i 15 anni di servizio: da 12 a 18 mensilità.
16. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda, nella qualifica di dirigente, superiore a dodici anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure:
 - 4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 55 anni compiuti;
 - 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 56 e i 61 anni compiuti;
 - 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica superiore a 61 anni compiuti ed inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.

Le maggiorazioni suddette sono applicabili ai dirigenti non in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico nell'AGO o che, pur avendone i requisiti, si vedrebbero liquidare un importo inferiore a cinque volte il trattamento minimo INPS. L'onere della prova relativa alla situazione pensionistica spetta al dirigente.

17. L'indennità di cui ai commi 15 e 16 del presente articolo ha natura risarcitoria, non è assoggettabile a contribuzioni di alcun tipo e dovrà essere computata sull'ultima retribuzione lorda (ivi compresa la retribuzione in natura fiscalmente imponibile), sull'eventuale quota variabile (come media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato) e sui corrispondenti ratei delle mensilità supplementari e gli effetti sul trattamento di fine rapporto, con l'esclusione delle ferie e dei permessi per ex festività.

18. Il Collegio provvederà alla liquidazione delle spese di procedura arbitrale come disposto dall'art. 412-quater, penultimo comma, del codice di procedura civile.
19. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le Organizzazioni per quelle afferenti alla partecipazione del Presidente; le spese sostenute dagli altri componenti del Collegio saranno a carico delle rispettive Parti in causa.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che:

- a) il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato ha natura irrituale ed è istituito ai sensi dell'art. 412-ter del codice di procedura civile. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dall'art. 412, commi 3 e 4, del codice di procedura civile.
- b) nel caso in cui l'eventuale tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile ai sensi dell'art. 2113, 4° comma del codice civile, come modificato dall'art. 31, comma 7, legge n. 183/2010.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 15 e 16 del presente articolo nel confermare il richiamo all'articolo 38, le Parti chiariscono che quanto disposto dal comma 8 dell'articolo 38 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

Articolo 36

Commissione di clima sul mobbing

1. Le parti, in considerazione della rilevanza sociale assunta dalle problematiche derivanti dalla pratica del cd. "mobbing", concordano sulla necessità di operare congiuntamente, istituendo una Commissione composta dalle organizzazioni stipulanti il presente accordo. Tale Commissione avrà l'incarico di monitorare il clima nelle aziende e porre in atto iniziative utili a prevenire la sussistenza delle condizioni di mobbing.

TITOLO VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 37

Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. In caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 34, il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 35. Il Collegio arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata A.R. o PEC, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 34. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.
5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli articoli 38 e 42.
6. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla liquidazione della pensione di vecchiaia.
7. Ai sensi dell'articolo 25, comma 9 del presente CCNL, il datore di lavoro liquiderà al CFMT – per ogni dirigente licenziato – un contributo pari a euro 2.500,00 lordi.

Articolo 38

Preavviso o indennità sostitutiva

1. Salvo il caso di licenziamento in tronco, in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, da parte della azienda, superato il periodo di prova - se previsto -

è dovuto al dirigente un preavviso in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi: fino a quattro anni di servizio;
- 8 mesi: da quattro fino a dieci anni di servizio;
- 10 mesi: da dieci fino a quindici anni di servizio;
- 12 mesi: oltre i quindici anni di servizio;

validi agli effetti dell'anzianità e delle indennità relative.

2. Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. In tal caso, dovrà comunque essere garantito al dirigente non più in servizio, per un periodo minimo di 45 giorni a decorrere dalla data del licenziamento, il mantenimento delle eventuali condizioni relative al vitto e alloggio.
3. Durante tale periodo, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore, e loro eventuali variazioni.
4. L'eventuale insorgere di malattia o il verificarsi di infortunio durante il periodo di preavviso effettuato in servizio, sospende - per la sua durata - i termini dello stesso e subentrano le norme dell'articolo 21.
5. In caso di inosservanza, in tutto o in parte, dei termini sopra indicati o negli altri casi previsti dal presente contratto, è dovuta al dirigente una indennità pari a tante mensilità globali di fatto, comprensive di tutti gli elementi fissi e variabili che la compongono, quanti sono i mesi di mancato preavviso.
6. Tali mensilità retribuite vanno computate interamente come anzianità maturata, ai fini del trattamento di fine rapporto ed in ogni altro caso.
7. Per tutto il periodo indennizzato sono inoltre dovuti i ratei delle mensilità supplementari (tredicesima e quattordicesima).
8. La indennità sostitutiva di cui ai punti precedenti è soggetta al versamento - distinto per mese - di tutti i contributi previdenziali ed assistenziali di legge e contrattuali per l'intero periodo da essa coperto.
9. Il periodo di preavviso - o indennità sostitutiva - avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data della comunicazione di risoluzione del rapporto e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la suddetta comunicazione.
10. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altri, di pari grado, che dovrà sostituirlo.
11. Ove il dirigente rinunci di sua spontanea volontà ad usufruire, in tutto o in parte, del periodo

di preavviso da effettuare in servizio, perde il diritto all'indennità sostitutiva per la quota di preavviso non prestato e nessun indennizzo è da lui dovuto all'azienda.

Articolo 39

Produttività e benessere

1. Le Parti, nell'ambito delle politiche e dei principi attinenti alla Responsabilità Sociale di Impresa, si impegnano a promuovere e a sostenere le azioni volte a favorire le buone pratiche di age management e di welfare aziendale.
2. In quest'ottica le Parti convengono sull'opportunità di prevenire forme di obsolescenza professionale e a creare condizioni di integrazione e complementarità professionale tra lavoratori maturi e giovani.

Articolo 40

Dimissioni

1. In caso di dimissioni sarà corrisposto al dirigente dimissionario il trattamento di fine rapporto nella stessa misura prevista per il caso di licenziamento dall'articolo 42.
2. Il dirigente che rassegni le dimissioni è tenuto a darne comunicazione all'azienda con il seguente preavviso:
 - 2 mesi, fino a due anni di anzianità;
 - 3 mesi, da due a cinque anni di anzianità;
 - 4 mesi, da cinque a dieci anni di anzianità.
 - 5 mesi, oltre i dieci anni di anzianità.
3. Il mancato rispetto di tale preavviso implica la trattenuta, da parte dell'azienda, di uguale numero di mensilità dalle di lui spettanze.
4. L'Azienda che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione in servizio, è comunque tenuta a conservare, per un periodo corrispondente al 50% del preavviso di dimissioni di cui al precedente comma 2, il mantenimento delle eventuali condizioni relative al vitto e alloggio godute dal dirigente.
5. Per i casi di maternità ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro i sei mesi dal termine del periodo di assenza prevista dall'articolo 23 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa, di cui all'articolo 18, le spetterà, oltre l'indennità di anzianità, quella sostitutiva del preavviso nei termini previsti dall'articolo 38.
6. Uguale norma si applica per le dimissioni di un dirigente motivate da matrimonio, sempreché presentate entro i sei mesi successivi alla celebrazione.

Articolo 41

Dimissioni per giusta causa

1. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 34, il dirigente che rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili all'azienda, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'articolo 35.
2. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa spetta al dirigente.
3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata A.R. o PEC che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 34. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di dimissioni da parte del datore di lavoro.
4. Ove il Collegio arbitrale ritenga sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, dispone contestualmente a carico dell'azienda la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 38, maggiorata di una indennità supplementare pari ad 1/3 dell'indennità del preavviso stesso.
5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'art. 40 del presente contratto.

Articolo 42

Trattamento di fine rapporto

1. Il dirigente ha diritto, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, ad un trattamento di fine rapporto calcolato nella misura e con le modalità previste dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, a decorrere dal 1° gennaio 1985 devono essere esclusi dalla retribuzione annuale, da assumersi ex articolo 1 legge 297 del 1982 a base per il computo, la misura del vitto e alloggio, nonché, l'E.D.R., di cui all'allegato F del presente contratto, in quanto nella loro determinazione si è già tenuto conto della loro incidenza ai fini del trattamento di fine rapporto.
3. Ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 297 del 1982, per i dirigenti in servizio all'entrata in vigore della legge medesima, l'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982 si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di fine rapporto e viene calcolata computando 30/30 della retribuzione percepita nel maggio 1982, utile agli effetti dell'indennità di anzianità, per ogni anno di servizio prestato; le frazioni di anno si computano in dodicesimi; le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni saranno considerate come un mese intero, mentre non verranno computate le frazioni fino a quindici giorni; tale trattamento deve calcolarsi sulla retribuzione a norma dell'articolo 2121 del codice civile, computando le provvigioni, i premi di produzione,

le partecipazioni agli utili ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione delle gratifiche straordinarie e di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese; se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione, o con partecipazioni, le indennità suddette sono determinate, per la parte variabile, sulla media degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato; fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e alloggio convenuto in base all'articolo 5, comma 3, del CCNL 14 aprile 1977; agli effetti del trattamento di fine rapporto l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di appartenenza all'azienda, incluso quello prestato con altre qualifiche, nonché l'anzianità convenzionale riconosciuta in base all'articolo 43 del presente contratto.

NORMA DI ATTUAZIONE

1. Per l'anzianità maturata sino al 31 dicembre 1980, si procederà a quantificare la maggiore indennità spettante in base all'articolo 23 del CCNL 14 aprile 1977, traducendola in corrispondenti mensilità o frazioni. Tale maggiore indennità sarà calcolata in base alla retribuzione del mese di maggio 1982.
2. Per i dirigenti in servizio alla data del 31 maggio 1982, che avevano diritto all'anzianità convenzionale di cui all'articolo 24 del CCNL 14 aprile 1977, l'indennità di anzianità di cui al comma 3 dell'articolo 34 verrà calcolata al 31 maggio 1982, tenendo conto di tale maggiore anzianità.

Articolo 43

Anzianità convenzionale

1. Ai dirigenti che si trovino nelle condizioni appresso indicate e salvo quanto previsto al successivo comma 5, verrà riconosciuta in caso di cessazione del rapporto, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva nonché del trattamento di fine rapporto, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:
 - a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
 - b) decorati al valore ed insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenzza;
 - c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di un anno superiori ad almeno sei mesi.
2. Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.
3. L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta anche nel caso di prestazione presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni, sia pure con qualifiche diverse rispetto a quella di dirigente: il datore di lavoro ha pertanto diritto di chiedere idonea documentazione.
4. Il dirigente di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro, i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

5. La valutazione dell'anzianità convenzionale agli effetti del trattamento di fine rapporto non può essere fatta valere dai dirigenti assunti successivamente al 31 maggio 1982.
6. Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del dirigente il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

NORMA TRANSITORIA

I dirigenti in possesso dei requisiti suddetti che non abbiano ancora fatto valere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, possono presentare la relativa documentazione all'azienda, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla stipula del CCNL 15 aprile 1985.

Articolo 44

Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 38 e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondi di previdenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.

TITOLO VII - DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

Articolo 45

Condizioni di miglior favore

1. Il presente contratto non modifica le condizioni di miglior favore derivanti da accordi individuali, aziendali o da usi e consuetudini.

Articolo 46

Disposizioni generali

1. Per tutto quanto non regolato dal presente contratto valgono - in quanto giuridicamente applicabili ed in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

Articolo 47

Controversie di applicazione

1. Per la risoluzione delle vertenze che potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto, viene istituita una Commissione Paritetica composta da rappresentanti dell'Associazione Italiana Confindustria Alberghi (AICA) e della Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato (Manageritalia).
2. Il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma è disciplinato dal Regolamento annesso al presente contratto¹⁹.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

1. Al fine di completare il processo di armonizzazione contrattuale tra i dirigenti delle Aziende Associate AICA che prestano la loro attività nelle unità alberghiere locali e quelli operanti nelle sedi centrali, le Parti convengono di istituire una apposita Commissione Paritetica Nazionale con l'incarico di esaminare, in sede di stesura del testo contrattuale, l'attuazione dell'armonizzazione di cui all'articolo 3 dell'Accordo 10 settembre 1997.
2. La Commissione presenterà alle Parti una relazione, in tempi rapidi, al fine di consentire la definizione del processo di armonizzazione contrattuale.

¹⁹ Cfr. allegato A.

Articolo 48

Decorrenza e durata

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2022, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2025.
2. Le Parti si impegnano ad avviare le trattative almeno sei mesi prima del termine del 31 dicembre 2025, in modo da rinnovare tempestivamente il CCNL.
3. Convenendo sull'importanza e centralità della figura dirigenziale anche nell'ottica di sviluppo del sistema Paese, fermo rimanendo quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del CCNL e s.m.i., le Parti si impegnano ad individuare ulteriori agevolazioni e percorsi facilitativi che consentano di incrementare le nomine dirigenziali nel settore.

ALLEGATO A

REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA

Articolo 1

1. La Commissione Paritetica prevista dall'articolo 47 del CCNL per i dirigenti d'albergo è composta da sei membri, di cui tre designati da Manageritalia e tre da AICA.
2. La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di interpretazione e applicazione dei CCNL per dirigenti di albergo che si sono succeduti nel tempo.

Articolo 2

1. La Commissione si riunisce su istanza di una delle Organizzazioni stipulanti il predetto contratto, la quale rimetterà alla Commissione stessa tutti gli elementi utili all'esame del caso controverso.

Articolo 3

1. Le riunioni della Commissione avranno luogo di norma presso la sede di AICA. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti, entro tre mesi dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente articolo 2.

Articolo 4

1. Al termine dell'esame verrà redatto in triplice copia il verbale conclusivo dal quale dovrà risultare se la decisione è stata adottata all'unanimità o a maggioranza, senza indicazione, in quest'ultimo caso, dei nominativi dei votanti.
2. Qualora non si raggiunga alcuna decisione e cioè in caso di parità i singoli membri della Commissione potranno far constatare a verbale le "dichiarazioni di voto" che riterranno opportune.
3. Copia del verbale sarà inviata alle Organizzazioni stipulanti per i provvedimenti di loro competenza.

ALLEGATO B SCATTI DI ANZIANITÀ

Norma transitoria*

1. Per i dirigenti in servizio alla data di stipula del presente accordo, che siano stati assunti o abbiano maturato lo scatto triennale nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1984 ed il 31 dicembre 1985, il biennio utile ai fini della maturazione dello scatto decorre rispettivamente dalla data di assunzione o nomina nel primo caso e dalla data di maturazione dello scatto triennale nel secondo caso. Ad esempio:
 - a) il dirigente assunto il 1° gennaio 1984 maturerà il primo scatto biennale dal 1° gennaio 1986;
 - b) il dirigente che ha maturato l'ultimo scatto triennale il 1° dicembre 1985, maturerà il prossimo scatto biennale dal 1° dicembre 1987.

Qualora, invece, alla data del 1° gennaio 1986 il dirigente abbia maturato una anzianità superiore a ventiquattro mesi, lo scatto biennale decorrerà da tale data. Ad esempio:

- a) al dirigente che abbia maturato l'ultimo scatto triennale il 1° novembre 1983, andrà riconosciuto il successivo scatto biennale dal 1° gennaio 1986;
- b) al dirigente che abbia maturato l'ultimo scatto triennale nel periodo 1° gennaio 1986 - 31 ottobre 1986 la data di maturazione dello scatto verrà considerata convenzionalmente stabilita in quella del 1° gennaio 1986 e da tale data verranno computati i bienni successivi.

Il numero degli scatti triennali maturati anteriormente alla data del 1° gennaio 1986 è comunque utile al raggiungimento degli undici scatti biennali. Ad esempio: Il dirigente che abbia maturato sette scatti triennali avrà diritto a maturare ulteriori quattro scatti biennali.

* Norma estratta dal CCNL 16 ottobre 1986.

ALLEGATO C

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

DECORRENZA	INDENNITÀ DI CONTINGENZA (LIRE)	DECORRENZA	INDENNITÀ DI CONTINGENZA (LIRE)
1° novembre 1976	9.556	1° febbraio 1983	507.389
1° febbraio 1977	31.057	1° maggio 1983	527.789
1° maggio 1977	45.391	1° agosto 1983	541.389
1° agosto 1977	57.336	1° novembre 1983	561.789
1° novembre 1977	66.892	1° febbraio 1984	575.389
1° febbraio 1978	76.448	1° maggio 1984	588.989
1° maggio 1978	88.393	1° agosto 1984	602.589
1° agosto 1978	102.727	1° novembre 1984	616.189
1° novembre 1978	114.672	1° febbraio 1985	629.789
1° febbraio 1979	129.006	1° maggio 1985	656.989
1° maggio 1979	148.118	1° agosto 1985	677.389
1° agosto 1979	162.452	1° novembre 1985	684.189
1° novembre 1979	181.564	1° maggio 1986	725.092
1° febbraio 1980	200.676	1° novembre 1986	769.355
1° maggio 1980	229.344	1° maggio 1987	811.980
1° agosto 1980	248.456	1° novembre 1987	854.886
1° novembre 1980	272.346	1° maggio 1988	903.599
1° febbraio 1981	289.069	1° novembre 1988	952.832
1° maggio 1981	322.515	1° maggio 1989	1.020.799
1° agosto 1981	346.405	1° novembre 1989	1.081.367
1° novembre 1981	367.906	1° maggio 1990	1.156.890
1° febbraio 1982	389.407	1° novembre 1990	1.238.742
1° maggio 1982	418.075	1° maggio 1991	1.344.694
1° agosto 1982	449.132	1° novembre 1991 ²⁰	1.432.429
1° novembre 1982	480.189		

²⁰ Contingenza confluita nel minimo contrattuale mensile.

ALLEGATO D

MINIMI CONTRATTUALI MENSILI

DECORRENZA		IMPORTO
1° gennaio	1975	640.000 lire
1° novembre	1976	730.000 lire
1° luglio	1977	810.000 lire
1° gennaio	1978	860.000 lire
1° gennaio	1981	1.350.000 lire
1° luglio	1982	1.550.000 lire
1° gennaio	1984	1.750.000 lire
1° gennaio	1985	1.900.000 lire
1° gennaio	1986	2.050.000 lire
1° gennaio	1987	2.200.000 lire
1° gennaio	1988	2.500.000 lire
1° gennaio	1989	2.650.000 lire
1° gennaio	1990	2.950.000 lire
1° gennaio	1991	3.200.000 lire
1° gennaio	1992	4.980.000 lire ²¹
1° gennaio	1993	5.280.000 lire
1° gennaio	1995	5.430.000 lire
1° gennaio	1996	5.680.000 lire
1° gennaio	1998	5.780.000 lire (2.985,12 euro)
1° luglio	2004	3.000,00 euro

²¹ contingenza confluita nel minimo contrattuale mensile.

ALLEGATO E

SUPERMINIMO CONTRATTUALE

Gli accordi economici del 10 settembre 1997, 19 ottobre 1999, 31 luglio 2001, 16 giugno 2004, 18 febbraio 2008, 17 aprile 2012, 15 marzo 2017 e 12 settembre 2023 hanno previsto incrementi retributivi che non incidono sul minimo contrattuale mensile e che vengono conferiti a titolo di superminimo contrattuale in base alla decorrenza della nomina. Gli importi relativi sono i seguenti:

▪ dal 1° ottobre 1997	L. 325.000 (167,85 €)	lorde mensili
▪ dal 1° gennaio 1998	L. 225.000 (116,20 €)	lorde mensili
▪ dal 1° gennaio 1999	L. 250.000 (129,11 €)	lorde mensili
▪ dal 1° gennaio 2000	L. 350.000 (180,76 €)	lorde mensili
▪ dal 1° gennaio 2001	L. 240.000 (123,95 €)	lorde mensili
▪ dal 1° gennaio 2002	L. 300.000 (154,94 €)	lorde mensili
▪ dal 1° luglio 2004	260,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° gennaio 2005	125,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° gennaio 2006	120,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° gennaio 2008	200,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° gennaio 2009	150,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° gennaio 2010	150,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° aprile 2012	200,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° luglio 2013	190,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° aprile 2017	90,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° gennaio 2018	100,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° dicembre 2018	160,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° ottobre 2023	200,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° luglio 2024	150,00 €	lordi mensili
▪ dal 1° settembre 2025	200,00 €	lordi mensili

Nella seguente tabella riepiloghiamo gli importi in euro dovuti a titolo di superminimo contrattuale per gli anni 2023-2025:

DATA NOMINA DIRIGENTE		SUPERMINIMO CONTRATTUALE		
dal	al	dal 1/10/2023	dal 1/07/2024	dal 1/09/2025
	30/09/97	2.817,81	2.967,81	3.167,81
01/10/97	31/12/97	2.649,96	2.799,96	2.999,96
01/01/98	30/09/99	2.533,76	2.683,76	2.883,76
01/10/99	31/12/99	2.404,65	2.554,65	2.754,65
01/01/00	31/07/01	2.223,89	2.373,89	2.573,89
01/08/01	31/12/01	2.099,94	2.249,94	2.449,94
01/01/02	16/06/04	1.945,00	2.095,00	2.295,00
17/06/04	31/12/04	1.685,00	1.835,00	2.035,00
01/01/05	31/12/05	1.560,00	1.710,00	1.910,00
01/01/06	18/02/08	1.440,00	1.590,00	1.790,00
19/02/08	31/12/08	1.240,00	1.390,00	1.590,00
01/01/09	31/12/09	1.090,00	1.240,00	1.440,00
01/01/10	17/04/12	940,00	1.090,00	1.290,00
18/04/12	31/12/12	740,00	890,00	1.090,00
01/01/13	11/09/23	550,00	700,00	900,00
12/09/23		200,00	350,00	550,00

ALLEGATO F

E.D.R.

1. A decorrere dal 1° gennaio 1985 e fino al 31 dicembre 1997, verrà erogata, per dodici mensilità, a titolo di elemento autonomo rispetto agli altri elementi del trattamento economico, la somma di lire cinquantamila lorde mensili, elevate a lire centoventimila lorde mensili a decorrere dal 1° gennaio 1986, non computabili agli effetti del trattamento di fine rapporto e di tutti gli altri istituti contrattuali.
2. Al fine di avviare un processo di armonizzazione contrattuale tra i dirigenti delle aziende associate AICA che prestano la loro attività nelle unità alberghiere locali e quelli operanti nelle Sedi Centrali e che faccia comunque salve le rispettive specificità, le Parti, nel darsi reciproco affidamento di definire tale problematica in occasione del rinnovo della parte normativa del ccnl 18 ottobre 1995, hanno convenuto che a decorrere dal 1° gennaio 1998, non verrà più corrisposto l'importo relativo all'E.D.R. di cui al comma precedente.
3. In sostituzione dell'E.D.R., abrogato dal comma precedente, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sul minimo contrattuale mensile, un aumento, totalmente inassorbibile, pari a lire 100.000 (centomila) lorde mensili dal 1° gennaio 1998.

ALLEGATO G

ACCORDO 15 MARZO 2017

L'anno 2017, il giorno 15 del mese di marzo in Roma

tra

AICA – Associazione Italiana Confindustria Alberghi

e

MANAGERITALIA – Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato

si è stipulato il presente Accordo di rinnovo del CCNL 23 gennaio 2014, per i dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera aderenti all'Associazione Italiana Confindustria Alberghi (A.I.C.A.).

Integrale applicazione della contrattazione

Le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinati alla integrale applicazione dei contratti collettivi nazionali stipulati da AICA e Manageritalia.

Le parti ritengono di affidare al CCNL di settore una funzione cogente di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nell'industria alberghiera, aderenti ad A.I.C.A..

Articolo 1 - Aumento retributivo

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto e a titolo di superminimo contrattuale, un aumento pari a euro 90,00 mensili lordi dal 1° aprile 2017, un aumento pari a euro 100,00 mensili lordi dal 1° gennaio 2018 e un aumento pari a euro 160,00 mensili lordi dal 1° dicembre 2018.
2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da ogni aumento concesso al qualsiasi titolo dal datore di lavoro con clausola di espressa assorbibilità.

Articolo 2 - Malattia ed infortunio

L'articolo 21 del ccnl 23 gennaio 2014 è sostituito dal seguente:

“Articolo 21 - Malattia ed infortunio

1. In caso di malattia o infortunio non dipendente da cause di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di dodici mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

Il termine di 12 mesi dovrà essere computato nell'arco di un biennio dalla data di decorrenza del primo evento morboso e con un limite di sei mesi per anno solare non collegabili nello stesso biennio. Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso del biennio suddetto i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto. Non rientrano nell'anzidetto computo del periodo di comporto i giorni di ricovero nelle strutture sanitarie e le assenze insorte a causa di malattie degenerative e/o invalidanti. Per le giornate di assenza riferite a tali eventi è dovuta l'intera retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi, computabili sempre nell'arco di un biennio.

2. Alla scadenza del periodo di comporto, perdurando lo stato di malattia documentato da regolari certificati medici, è facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 18 del presente contratto.
3. Alla scadenza dei termini indicati al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui al successivo articolo 36.
4. Per il dirigente in prova, il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio si conclude al termine del periodo di prova concordato in sede di assunzione. Alla scadenza di tale termine l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro con effetto immediato.
5. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio o da malattia professionale prevista dalla legge, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione e, in ogni caso, per un periodo non superiore ai ventiquattro mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio o ha avuto inizio la malattia.
6. L'azienda deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro i rischi e gli infortuni e malattie professionali ed extra professionali che assicuri:
 - a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione in caso di invalidità permanente causata da infortunio o malattia professionale che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
 - b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio o malattia professionale, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al testo unico approvato con decreto Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
 - c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio o malattia professionale, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione globale di fatto.”.

Articolo 3 - Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti

All'articolo 25 del ccnl 23 gennaio 2014 viene aggiunto il seguente comma

- “9. Il CFMT definirà convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato, per favorirne la conoscenza ad imprese e dirigenti, anche al fine dell'utilizzo del voucher di cui al successivo art. 37”.

Articolo 4 - Previdenza complementare Fondo “Mario Negri”

1. Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro di cui al comma 5 dell'articolo 28 del ccnl 23 gennaio 2014 è pari all'11,88% a decorrere dal 1° gennaio 2016, al 12,11% a decorrere dal 1° gennaio 2017 e al 12,35% a decorrere dal 1° gennaio 2018.
2. Il contributo integrativo di cui al comma 6 dell'articolo 28 del ccnl 23 gennaio 2014 è pari all'1,99% a decorrere dal 1° gennaio 2015, al 2,03% a decorrere dal 1° gennaio 2016, al 2,07% a decorrere dal 1° gennaio 2017 e al 2,11% a decorrere dal 1° gennaio 2018.
3. Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti definiti all'articolo 5, commi da 1 a 3, come modificato dall'articolo 6 del presente accordo, a decorrere dall'anno 2016 è pari al 3,97%, a decorrere dall'anno 2017 è pari al 4,05%, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%.

Articolo 5 - Previdenza Integrativa Individuale

Il comma 4 dell'articolo 29 del ccnl 23 gennaio 2014 viene modificato come segue:

- “4. Ai Dirigenti di cui all'art. 5, commi dall'1 al 3, saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla Convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione, come da tabella allegata alla convenzione medesima. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.”

Articolo 6 - Assistenza sanitaria integrativa

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016 il contributo di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 30 del ccnl 23 gennaio 2014 è fissato nella misura del 2,51% in ragione d'anno, elevato al 2,56% in ragione d'anno a decorrere dal 1° gennaio 2018.
2. La contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 2.032,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2016 ed in euro 2.054,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Articolo 7 – Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

Gli articoli 4 e 5 del ccnl 23 gennaio 2014 sono sostituiti dai seguenti:

“Art. 4 – Modalità di assunzione del Dirigente temporaneo

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati nell'ambito delle previsioni di legge in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i dirigenti e secondo le previsioni del presente CCNL.
2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo, di cui all'art. 5, commi dall'1 al 3 del CCNL, anche non in presenza dei requisiti di età ivi previsti e per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, purché il contratto abbia una durata minima di un anno. Il predetto trattamento agevolativo non potrà in ogni caso avere una durata superiore a due anni.”

“Art. 5 – Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 28 e 29, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, come prevista nell'articolo 28 comma 7 e 29, comma 4, con riferimento ai dirigenti come di seguito definiti.
2. La contribuzione di cui al precedente comma, può essere applicata ai dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, prima del compimento del 50° anno di età, nonché per i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti.
3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo, secondo la seguente tabella:

ETÀ DEL DIRIGENTE	Anni di permanenza (periodo massimo)
Fino 40 anni	4
Da 41 a 45 anni	3
Da 46 a 49 anni	2
Dirigenti disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti	1

In caso di nomina di dirigenti residenti o domiciliati al sud e con sede di lavoro nel sud Italia²², il periodo di permanenza nell'agevolazione di cui al presente comma può essere incrementato di un ulteriore anno.

4. Decorsi i periodi indicati al comma 3 del presente articolo, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.

²² Le Parti convengono che per “sud Italia” debbano intendersi le seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia Sardegna e Sicilia.

5. A titolo sperimentale le parti concordano che, per i dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a 65.000,00 (sessantacinquemila/00) euro annui riferiti ad un contratto di lavoro full time, indipendentemente dai requisiti anagrafici previsti dal secondo comma del presente articolo, le aziende potranno applicare, per una durata massima di tre anni dall'assunzione o nomina, la contribuzione ridotta di cui ai commi successivi.
6. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 25 e 30 del CCNL 23 gennaio 2014, per la previdenza complementare di cui all'art. 28, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è pari a euro 300,00 annui. Non è previsto il contributo integrativo a carico del datore di lavoro, né alcun contributo a carico del dirigente che, tuttavia, ha la facoltà di conferire il TFR al Fondo Mario Negri.
7. Per i medesimi dirigenti l'iscrizione all'Associazione Antonio Pastore avviene con sospensione degli obblighi contributivi di cui all'art. 29 del CCNL del 23 gennaio 2014, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 5.
8. Ai fini della verifica della sussistenza del requisito retributivo di cui al comma 5, il datore di lavoro è tenuto ad inviare annualmente al SUID (sportello unico iscrizione dirigenti) una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46 del DPR 28 dicembre 2000, n.445, controfirmata dal dirigente, che assumerà così la corresponsabilità della dichiarazione, oltre a provare la manifesta consapevolezza della stessa.
9. Qualora nel corso del triennio si verificasse il superamento del trattamento retributivo complessivo annuale di cui al comma 5, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo al SUID, entro e non oltre 15 giorni di calendario dalla modifica del requisito retributivo. Al verificarsi di tale ipotesi, il datore potrà applicare al dirigente, per un periodo massimo di un anno, il trattamento contributivo di welfare previsto al comma 1.
10. Al termine del triennio di cui al comma 5, sulla base dei requisiti anagrafici indicati al comma 2 del presente articolo, il datore di lavoro potrà applicare al dirigente, senza soluzione di continuità, il trattamento contributivo di welfare previsto al comma 1, per la durata indicata dalla tabella del comma 3.
11. L'agevolazione prevista nei commi dal 5 al 10 del presente articolo può essere usufruita solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente.
12. Le disposizioni contenute nei commi dal 5 al 10 del presente articolo, per la loro natura sperimentale, saranno oggetto di verifica tra le parti firmatarie in occasione del prossimo rinnovo, ai fini di eventuali modifiche delle stesse.”

Articolo 8 – Controversie individuali di lavoro

Il comma 10 dell'articolo 32 del ccnl 23 gennaio 2014 è modificato come segue:

“10. Ai Dirigenti di cui all'art. 5, commi dall'1 al 3, saranno assicurate le medesime garanzie sul La

Commissione Paritetica di cui al presente articolo costituisce altresì sede di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in adempimento alle previsioni di legge”.

Articolo 9 – Preavviso o indennità sostitutiva

Con effetto per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° giugno 2017, l'articolo 36, comma 1, del ccnl 23 ottobre 2014 è modificato come segue:

“Art. 36 - Preavviso o indennità sostitutiva

1. Salvo il caso di licenziamento in tronco, in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, da parte dell'azienda, superato il periodo di prova – se previsto – è dovuto al dirigente un preavviso in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:
 - 6 mesi, fino a quattro anni di servizio;
 - 8 mesi, da quattro anni a dieci anni di servizio;
 - 10 mesi, da dieci anni e fino a quindici anni di servizio;
 - 12 mesi, oltre quindici anni di servizio;
 validi agli effetti dell'anzianità e delle indennità relative”.

Articolo 10 – Collegio di conciliazione e arbitrato

Con effetto sui licenziamenti comminati a decorrere dal 1° giugno 2017, i commi 15 e 16 dell'articolo 33 del ccnl 23 gennaio 2014 sono modificati come segue:

- “15. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolta quindi il ricorso del dirigente a termine dell'articolo 35, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, a titolo risarcitorio, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, un indennizzo graduabile per classi di anzianità aziendale pari a:
 - fino a 4 anni di servizio: da 4 a 8 mensilità;
 - oltre 4 e fino a 6 anni di servizio: da 6 a 12 mensilità;
 - oltre 6 e fino a 10 anni di servizio: da 8 a 14 mensilità;
 - oltre 10 e fino a 15 anni di servizio: da 10 a 16 mensilità;
 - oltre i 15 anni di servizio: da 12 a 18 mensilità.

16. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda, nella qualifica di dirigente, superiore a dodici anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure:
 - 4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 55 anni compiuti;
 - 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 56 e i 61 anni compiuti;
 - 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica superiore a 61 anni compiuti ed inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.
 Le maggiorazioni suddette sono applicabili ai dirigenti non in possesso dei requisiti per accedere al trattamento pensionistico nell'AGO o che, pur avendone i requisiti, si vedrebbero

liquidare un importo inferiore a cinque volte il trattamento minimo INPS. L'onere della prova relativa alla situazione pensionistica spetta al dirigente.”

Dopo il comma 16 viene inserito il seguente comma:

“16-bis. L'indennità di cui ai commi 15 e 16 del presente articolo ha natura risarcitoria, non è assoggettabile a contribuzioni di alcun tipo e dovrà essere computata sull'ultima retribuzione lorda (ivi compresa la retribuzione in natura fiscalmente imponibile), sull'eventuale quota variabile (come media degli ultimi tre anni o del minor tempo di servizio prestato) e sui corrispondenti ratei delle mensilità supplementari e gli effetti sul trattamento di fine rapporto, con l'esclusione delle ferie e dei permessi per ex festività”.

Articolo 11 – Outplacement

L'articolo 37 del ccnl 23 gennaio 2014 è sostituito dal seguente:

“Art. 37 - Outplacement

1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento diverso da giusta causa, o di risoluzione consensuale nelle sedi conciliative, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement, sempreché lo stesso non abbia attivato un contenzioso giudiziale o arbitrale avverso il recesso intimato.
2. L'azienda liquiderà alla società specializzata in attività di ricollocazione, individuata d'intesa con il dirigente interessato, un voucher per l'acquisto di servizi di outplacement di importo pari ad euro 5.000,00 netti, non monetizzabile, da utilizzare entro 12 mesi dall'interruzione del rapporto di lavoro. Sono fatte salve condizioni di miglior favore concordate individualmente”.

Articolo 12 – Produttività e benessere

1. Le Parti, nell'ambito delle politiche e dei principi attinenti la Responsabilità Sociale di Impresa, si impegnano a promuovere e a sostenere le azioni volte a favorire le buone pratiche di age management e di welfare aziendale.
2. In quest'ottica le Parti convengono sull'opportunità di prevenire forme di obsolescenza professionale e a creare condizioni di integrazione e complementarità professionale tra lavoratori maturi e giovani.

Articolo 13 – Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2015, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme ed ha scadenza al 31 dicembre 2018.

ALLEGATO H

ACCORDO 5 SETTEMBRE 2019

Il giorno 5 settembre 2019

tra

AICA – Associazione Italiana Confindustria Alberghi

e

MANAGERITALIA – Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato

PREMESSO CHE

- il 31 dicembre 2018 è scaduto il CCNL 23 gennaio 2014 e successive modifiche, per i Dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera aderenti all'Associazione Italiana Confindustria Alberghi (AICA);
- le Parti firmatarie:
 - condividono l'esigenza di valorizzare il ruolo propulsivo del settore, che contribuisce alla creazione di valore aggiunto ed occupazione;
 - condividono la necessità di una ripresa degli investimenti pubblici in innovazione e di misure di sostegno alle imprese operanti nel settore, decisive per la produttività complessiva del sistema Paese;
 - condividono l'esigenza di un processo di progressiva riduzione della pressione fiscale per dare impulso ai consumi delle famiglie ed agli investimenti delle imprese e dei suoi manager;
 - condividono, altresì, l'esigenza del rafforzamento, anche in termini di efficienza e sostenibilità, dei sistemi di welfare e bilateralità contrattuale, con l'obiettivo di confermare la bilateralità come una reale opportunità per imprese e manager.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti
CONCORDANO QUANTO SEGUE

Al fine di consentire la definizione di un quadro di riferimento legislativo e contrattuale di maggiore stabilità, finalizzato a meglio affrontare la situazione di incertezza nel settore nel suo complesso, e, contemporaneamente, di garantire la vigenza delle agibilità e delle tutele previste dal CCNL in favore di imprese e Dirigenti, concordano di prorogarne la vigenza fino al 31 Dicembre 2019.

Le Parti riconfermano, inoltre, la necessità di affrontare le sfide indotte dalle profonde trasformazioni che investono le imprese ed il lavoro manageriale e perciò intendono confermare il percorso contrattuale intrapreso in materia di welfare e bilateralità, come leva strategica competitiva.

A tale scopo, per tutto l'arco della proroga di cui sopra, le Parti concordano di mantenere un confronto aperto per approfondire le questioni legate alla sostenibilità del welfare e della bilateralità

contrattuale attraverso una programmazione di incontri nel medio periodo. Nell'ambito di tale ciclo di incontri potranno essere altresì valutate specifiche esigenze degli strumenti di welfare contrattuale.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si rinvia alle disposizioni del vigente CCNL e successive integrazioni, che si intendono integralmente confermate fino alla suddetta data di scadenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

AICA

MANAGERITALIA

ALLEGATO I

ACCORDO 14 NOVEMBRE 2019

Il giorno 14 novembre 2019

tra

AICA – Associazione Italiana Confindustria Alberghi

e

MANAGERITALIA – Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato

PREMESSO CHE

In data 5 settembre 2019 le Parti, al fine di consentire la definizione di un quadro di riferimento legislativo e contrattuale di maggiore stabilità, hanno sottoscritto un accordo per prorogare la vigenza del CCNL per i Dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera aderenti all'Associazione Italiana Confindustria Alberghi (AICA) fino al 31 Dicembre 2019, condividendo, altresì:

- l'esigenza del rafforzamento, anche in termini di efficienza e sostenibilità, dei sistemi di welfare e bilateralità contrattuale, con l'obiettivo di confermare la bilateralità come una reale opportunità per le imprese ed i manager;
- la conferma del percorso contrattuale intrapreso in materia di welfare e bilateralità, come leva strategica competitiva per le imprese ed il lavoro manageriale;
- il mantenimento di un confronto aperto per approfondire le questioni legate alla sostenibilità del welfare e della bilateralità contrattuale.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti
CONCORDANO QUANTO SEGUE

Al fine di garantire il processo di riallineamento della previdenza complementare del Fondo Mario Negri alla normativa nazionale di settore le Parti, anche in linea con le sollecitazioni della Covip, e quale anticipazione sulle future intese di rinnovo contrattuale, concordano una variazione del contributo integrativo ex art 28, comma 6, del vigente CCNL Dirigenti.

In particolare, per il periodo di proroga del vigente CCNL (1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019) il contributo integrativo a carico del datore di lavoro passa dall'attuale 2,11% al 2,15% della retribuzione convenzionale annua di cui all'art. 28, comma 8.

Letto, confermato e sottoscritto.

AICA

MANAGERITALIA

ALLEGATO L

ACCORDO 21 OTTOBRE 2021

L'anno 2021, il giorno 10 del mese di ottobre in Roma,

tra

AICA – Associazione Italiana Confindustria Alberghi

e

MANAGERITALIA – Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato

PREMESSO CHE

- il 31 dicembre 2019, per effetto dell'accordo di proroga del 5 settembre 2019, è scaduto il CCNL per i Dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera sottoscritto il 15 marzo 2017 e successive modifiche;
- le Parti firmatarie, al fine di consentire la definizione di un quadro di riferimento legislativo e contrattuale di maggiore stabilità, avevano condiviso il 5 settembre 2019 la necessità di mantenere un confronto aperto per approfondire le questioni legate alla sostenibilità del welfare e della bilateralità contrattuale;
- dal confronto tra le Parti si è giunti alla definizione di importanti innovazioni in materia di welfare contrattuale ma anche alla constatazione che, a causa del perdurare della situazione di incertezza economica, aggravata dall'insorgere della pandemia Covid-19, i tempi per la definizione di un accordo di rinnovo non siano ancora maturi;
- le Parti firmatarie condividono, tuttavia, la volontà di non vanificare il percorso contrattuale fin qui intrapreso e di confermare le modifiche definite in materia di welfare e bilateralità, senza con ciò prevedere alcun onere aggiuntivo per le imprese.

tutto ciò premesso
SI CONCORDA QUANTO SEGUE

Le Parti, per consentire un confronto produttivo e paritario e per garantire la vigenza delle agibilità e delle tutele previste dal CCNL in favore di imprese e dirigenti, concordano di prorogare la vigenza del CCNL 15 marzo 2017 fino al 31 dicembre 2021, apportando al contempo gli aggiustamenti definiti nel corso della trattativa per il rinnovo del CCNL.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo, si rinvia alle disposizioni del vigente CCNL e successive integrazioni, che si intendono integralmente confermate fino alla suddetta data di scadenza.

Le Parti condividono il principio dell'unicità del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti, sulla base del quale il contratto viene applicato nella sua interezza.

Le Parti considerano il contratto collettivo uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che lo adottano esplicitamente o lo recepiscono implicitamente mediante la sua applicazione, e per i rispettivi dirigenti, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico – normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

Pertanto, per la definizione del CCNL ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei datori di lavoro e dei dirigenti, AICA e Manageritalia procederanno alla riscossione di contributi sindacali di adesione contrattuale per il tramite degli enti di cui agli articoli 25, 28, 29 e 30 del presente CCNL.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni fra le imprese, sono tenuti alla corresponsione di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro che applicano il CCNL.

Le Parti concordano che quanto previsto dal presente accordo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico – normativo del CCNL, in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Le misure contributive formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipulare fra le Parti.

In attesa di poter riprendere il confronto per il rinnovo del CCNL 15 marzo 2017 e successive modificazioni, le Parti concordano di modificare gli articoli 21, 25, 28, 29 e 30 come segue:

Articolo 21 – Malattia e Infortunio

È inserita la seguente:

Dichiarazione delle Parti

Le Parti concordano di affidare all'Associazione Antonio Pastore un mandato esplorativo volto a definire, entro il mese di novembre 2021, una garanzia assicurativa aggiuntiva rispetto a quelle attualmente contemplate dalla Convenzione Pastore, che risponda alle esigenze di cui al comma 6 dell'articolo 21, allo scopo di garantire, con una polizza collettiva, da una parte l'osservanza delle tutele stabilite dal CCNL in caso di infortunio professionale ed extra professionale e, dall'altra, una maggiore economicità per le imprese. Le Parti firmatarie si incontreranno in fase di rinnovo del CCNL per verificare le proposte dell'Associazione Antonio Pastore per le conseguenti determinazioni.

Articolo 25 - Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le Parti concordano di aderire alle attività del CFMT - Centro di Formazione per il Management del Terziario- allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore ed alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.
2. In particolare:
 - a) corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;
 - b) corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.
3. I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.
4. Le giornate di formazione scelte dall'Azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e di permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse saranno considerate lavorative.
5. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e di permanenza - a carico del dirigente e le giornate stesse saranno detraibili dal monte ferie individuale.
6. Le aziende devono avere cura di garantire un congruo numero di ore di congedo retribuito (corrispondenti ad un minimo di 6 giorni nell'arco di un triennio) per l'attuazione di specifici programmi formativi di settore a favore dei dirigenti di prima nomina, concordando con gli stessi le aree di intervento e di approfondimento necessarie per mantenere e perfezionare le loro conoscenze tecniche e normative, a garanzia del corretto esercizio dell'attività professionale.
7. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante contributi *annui, trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione*, pari a euro 129,12 a carico del datore di lavoro e pari a euro 129,12 a carico del Dirigente. *Con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo annuo sarà pari a euro 290,00 a carico del datore di lavoro e a euro 130,00 a carico del Dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive.*
8. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti di pertinenza del Fondo stesso.
9. *È volontà delle Parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statutarî, il principale operatore di riferimento contrattuale per l'evoluzione delle professionalità manageriali delle imprese del terziario, investendo ancora più in ricerca e sviluppo, agendo a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, favorendo l'incontro tra domanda*

e offerta di competenze sul mercato del lavoro anche definendo convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato.

10. *A tal fine le Parti concordano che, a decorrere dal 1° ottobre 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari ad euro 2.500,00 per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.*
11. *Con la stessa decorrenza indicata al comma 10, è abrogato l'art. 37 del CCNL 23 gennaio 2014 e successive modificazioni.*

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

In considerazione delle caratteristiche tipiche del settore alberghiero, le parti si impegnano a promuovere programmi di formazione specifici e funzionali da realizzarsi, anche a livello aziendale, per il tramite del CFMT – Centro di Formazione per il Management del Terziario.

Le parti ribadiscono il comune impegno per agevolare la formazione continua del dirigente in particolare attraverso le attività del CFMT e di FONDIR.

Articolo 28 - Previdenza complementare Fondo Mario Negri

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.
2. Il Fondo Mario Negri rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente CCNL e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.
3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.
5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro pari al 12,35% a decorrere dal 1° gennaio 2018 e al 12,86% a decorrere dal 1° ottobre 2021 e del contributo a carico del dirigente pari all'1% calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.

6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° gennaio 2019, al 2,15%, a decorrere dal 1° gennaio 2020, al 2,19%, a decorrere dal 1° gennaio 2021, al 2,31%, della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale.
7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti definiti all'articolo 5, commi da 1 a 3, a decorrere dall'anno 2018, è pari al 4,13% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.
8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di euro 59.224,54.
9. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il trattamento di fine rapporto comunque conferito.
10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° febbraio 2014, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di amministrazione del Fondo Mario Negri.
11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del TFR conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.
12. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito Regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

Articolo 29 - Previdenza integrativa individuale e coperture assicurative (Associazione "Antonio Pastore")

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza individuale.
2. L'Associazione Antonio Pastore è preposta alla stipulazione e conclusione di appositi contratti di assicurazione nonché, all'esazione dei contributi da versare come premi alle imprese di assicurazione prescelte.
3. A decorrere dal 1° gennaio 2000 il contributo a carico del datore di lavoro, *comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale*, è fissato in euro 4.803,05 in ragione d'anno. *A decorrere dal 1° ottobre 2021 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in euro 4.296,45 in ragione d'anno.* Il contributo da parte del dirigente è pari a euro 464,81, sempre in ragione d'anno.

4. Ai dirigenti di cui all'articolo 5, commi da 1 a 3, saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.
5. *Il contributo versato all'Associazione Antonio Pastore è finalizzato all'erogazione di prestazioni assicurative di previdenza e assistenza individuale.*
6. Tale contributo viene versato, con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

Articolo 30 - Assistenza sanitaria integrativa Fondo "Mario Besusso" (FASDAC)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo Mario Besusso) integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dal 1° gennaio 2007 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:
 - a) 5,50% a carico del datore di lavoro per ciascun dirigente in servizio; con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo è fissato nella misura del 5,51% a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio;
 - b) 2,56% a carico del datore di lavoro e a favore della gestione dirigenti pensionati, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa.
 - c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.
2. Il contributo va versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.
3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria riservati ai soli dirigenti in servizio ed ai proscrittori volontari, anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento.
4. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria, i superstiti beneficiari di pensione di reversibilità o indiretta INPS (o di altre forme obbligatorie sostitutive, esclusive o esonerative), nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.
5. La contribuzione a carico del proscrittore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2018 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 2.054,00. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.
7. Il contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, è pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

Articolo 46 - Assistenza sanitaria integrativa Fondo "Mario Besusso" (FASDAC)

Il presente Accordo di proroga decorre dal 1° gennaio 2020, fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

AICA

MANAGERITALIA

ALLEGATO M **ACCORDO 12 SETTEMBRE 2023**

L'anno 2023, il giorno 12 del mese di settembre in Roma,

tra

AICA – Associazione Italiana Confindustria Alberghi

e

MANAGERITALIA – Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato

PREMESSO CHE LE PARTI:

- ritengono di affidare al contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti e alla sua unicità, una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nel settore, ma anche lo strumento di accesso ai benefici e agevolazioni contrattuali e legislative, previste e/o delegate dall'attuale ordinamento normativo, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, evitando, per questa via, altresì fenomeni di dumping e garantendo unicità di riferimento per i lavoratori del settore che dal contratto traggono a loro volta diritti, e strumenti di crescita professionale;
- riconoscono che un confronto costante e puntuale fra le parti, non solo in sede di rinnovo contrattuale ma anche nel corso di vigenza dello stesso, sia imprescindibile presupposto e condizione per la definizione di un avanzato e costruttivo impianto di relazioni industriali, ma anche un'indispensabile opportunità di ascolto delle reciproche istanze alla base delle future intese contrattuali e di settore;
- affermano la volontà congiunta di valorizzazione del capitale umano dirigenziale anche attraverso l'introduzione, seppur a titolo sperimentale, di un welfare contrattuale, con l'intento di innalzare la qualità dell'offerta e dell'erogazione dei servizi agli utenti, ma anche di voler rafforzare l'impegno verso l'economicità e la trasparenza delle gestioni, la massima attenzione alla sostenibilità, all'efficacia futura dei Fondi, e al miglioramento continuo dell'efficienza nel loro funzionamento.

Tutto ciò premesso,

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 23 gennaio 2014 e successive modifiche, per i dirigenti dell'industria alberghiera aderenti all'Associazione Italiana Confindustria Alberghi (AICA), che va considerato congiuntamente agli accordi del 15 marzo 2017 e del 21 ottobre 2021 per la parte normativa.

Articolo 1 – Aumento retributivo

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto e a titolo di superminimo contrattuale, un aumento pari a euro:
 - a) 200,00 mensili dal 1° ottobre 2023
 - b) 150,00 mensili dal 1° luglio 2024
 - c) 200,00 mensili dal 1° settembre 2025
2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2019, a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali e delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

Articolo 2 - Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)

“L'articolo 25 del CCNL è sostituito dal seguente:

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le Parti concordano di aderire alle attività del Centro di formazione management del terziario, allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione, ivi inclusi:
 - a) corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;
 - b) corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.
2. I programmi di formazione saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.
3. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno – per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e permanenza – a carico dell'azienda e le giornate stesse saranno considerate lavorative.
4. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno – per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e di permanenza – a carico del dirigente e le giornate stesse saranno detraibili dal monte ferie individuale.
5. Le aziende devono avere cura di garantire un congruo numero di ore di congedo retribuito (corrispondenti ad un minimo di 6 giorni nell'arco di un triennio) per l'attuazione di specifici programmi formativi di settore a favore dei dirigenti di prima nomina, concordando con gli stessi le aree di intervento e di approfondimento necessarie per mantenere e perfezionare le loro conoscenze tecniche e normative, a garanzia del corretto esercizio dell'attività professionale.
6. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata a decorrere dal 1° luglio 1992 mediante contributi annui trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione, pari a Euro 129,12 a carico del datore di lavoro e pari a Euro 129,12

a carico del Dirigente. Con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo annuo sarà pari a Euro 290,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 130,00 a carico del Dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive. Per la pratica realizzazione di quanto disposto all'articolo 25-bis, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di Euro 50,00, di cui Euro 25,00 a carico del datore di lavoro e Euro 25,00 a carico del Dirigente. Per effetto di tale incremento, per il 2024 e il 2025, il contributo annuo sarà pari a Euro 315,00 a carico del datore di lavoro e a Euro 155,00 a carico del Dirigente.

7. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di Previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso.
8. È volontà delle Parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statutarî, il principale operatore di riferimento contrattuale per l'evoluzione delle professionalità manageriali delle imprese, investendo ancora più in ricerca e sviluppo, agendo a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro anche definendo convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato.
9. A tal fine le Parti concordano che, a decorrere dal 1° ottobre 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari ad Euro 2.500,00 per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.
10. Con la stessa decorrenza indicata al comma 9, è abrogato l'art. 37 del CCNL 23 gennaio 2014 e successive modificazioni".

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Consapevoli del ruolo sempre più importante che ha la formazione manageriale, in considerazione delle caratteristiche tipiche del settore alberghiero e delle peculiarità delle diverse imprese che lo compongono, le Parti si impegnano affinché i programmi di formazione specifici e funzionali da realizzarsi, anche a livello aziendale o gruppi di imprese, proposti dalle imprese o gruppi di imprese siano finanziati da parte del CFMT, preservando la centralità dello sviluppo del dirigente.

Articolo 25-bis - Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)

1. Le Parti riconoscono l'opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare contrattuale, anche incentivando l'utilizzo dei servizi di welfare di cui all'articolo 51, comma 2, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, allo scopo di creare un contesto in cui il lavoro sia collocato in un sistema volto a perseguire il benessere complessivo della persona a sostegno della conciliazione vita-lavoro, della famiglia e della quotidianità.

2. A tal fine sono assegnate al CFMT competenze di supporto ed organizzative relative alla realizzazione di una Piattaforma welfare per i dirigenti del settore.
3. A titolo sperimentale valido limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo, per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a 1.000,00 (mille/00) Euro per ciascuno degli anni 2024 e 2025, spendibile tramite la Piattaforma welfare CFMT nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle Parti. Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella Piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati – o categorie degli stessi.
4. Il valore minimo contrattuale di cui al primo periodo del precedente comma 3 verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.
5. Il valore di cui al primo periodo del comma 3 del presente articolo viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part time.

Articolo 3 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)

L'articolo 28 del CCNL è modificato come segue:

“Art. 28 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)”

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.
2. Il Fondo “Mario Negri” rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente CCNL e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.
3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.

5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro, pari al 12,86%²³ a decorrere dal 1° ottobre 2021, e del contributo a carico del dirigente, pari all'1%, calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.
6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° gennaio 2022, al 2,35% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale²⁴. Tale contributo è elevato al 2,39% a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024 e al 2,47% dal 1° gennaio 2025.
7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti come definiti all'articolo 5, commi da 1 a 3, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%²⁵ della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.
8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di Euro 59.224,54.
9. Il Fondo Mario Negri, ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il trattamento di fine rapporto comunque conferito.
10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° febbraio 2014, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di amministrazione del Fondo "Mario Negri".
11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del TFR conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.
12. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento.

²³ Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007; all'11,15% dal 2008; all'11,35% dal 2009; all'11,65% dal 2010; al 12,35% dal 2018.

²⁴ Il contributo integrativo è pari all'1,48% a decorrere dal 1° gennaio 2003; all'1,50% dal 2004; all'1,52% dal 2005; all'1,54% dal 2006; all'1,74% dal 2007; all'1,76% dal 2008; all'1,78% dal 2009; all'1,80% dal 2010; all'1,84% dal 2011; all'1,87% dal 2012; all'1,91% dal 2013; all'1,95% dal 2014; all'1,99% dal 2015; al 2,03% dal 2016; al 2,07% dal 2017; al 2,11% dal 2018; al 2,15% dal 2019; al 2,19% dal 2020; al 2,31% dal 2021.

²⁵ Contributo pari al 2,84% a decorrere dal 1° gennaio 2004; al 3,00% dal 2007; al 3,30% dal 2008; al 3,60% dal 2009; al 3,90% dal 2010; al 3,97% dal 2016; al 4,05% dal 2017.

Articolo 4 - Assistenza sanitaria integrativa

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 l'articolo 30 del CCNL è sostituito dal seguente:

“Art. 30 - Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso – FASDAC)

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo “Mario Besusso”) integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

a) **5,29%**²⁶ a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, **comprensivo del premio a copertura della garanzia Long Term Care** ²⁷ **pari a 206,60 euro annui;**

b) **2,78%**²⁸ a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa;

c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

2. Il contributo va versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria **che sono** riservati ai soli dirigenti in servizio, ai proscrittori volontari **e, dal 1° gennaio 2022, agli iscritti pensionati.**

4. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria, i superstiti beneficiari di pensione di reversibilità o indiretta INPS (o di altre forme obbligatorie sostitutive, esclusive o esonerative), nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

5. La contribuzione a carico del proscrittori volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2018 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 2.054,00²⁹ euro. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.

²⁶ 5,50% fino al 30 settembre 2021, 5,51% fino al 31 dicembre 2021.

²⁷ Importi che non rilevano ai fini del superamento del massimale di deducibilità di cui all'art. 51 comma 2 lettera a), del TUIR.

²⁸ A decorrere dal 1° gennaio 2007, 1,10%; elevato al 2,41%, in ragione d'anno, dal 1° ottobre 2011; al 2,46% dal 1° gennaio 2014; al 2,51% dal 1° gennaio 2018; al 2,56% dal 1° ottobre 2021.

²⁹ Euro 877,98 a decorrere dal 1° gennaio 2002; euro 1.985,13 dal 1° ottobre 2011; euro 2.008,10 dal 1° gennaio 2014; euro 2.032,00 dal 1° gennaio 2016.

7. Il contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, è pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, nel rispetto di un percorso diagnostico adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, individuano nel Consiglio di gestione del Fondo l'organo preposto a stabilire le modalità e condizioni di fruizione dei programmi di prevenzione ed a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.”

Articolo 5 - Associazione Antonio Pastore – Garanzia Infortuni

1. Al fine di garantire con uno strumento collettivo l'osservanza del disposto di cui all'articolo 21, comma 6, del CCNL, le Parti convengono di estendere ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, con decorrenza 1° gennaio 2024, la copertura assicurativa “Garanzia Infortuni” inclusa nella Convenzione Pastore.
2. Il relativo premio è fissato nella misura di euro 410,00 annui per assicurato. Pertanto, il contributo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore per ciascun dirigente ordinario sarà, a regime, pari ad euro 4.706,45 annui³⁰. Il contributo da parte del dirigente è pari ad euro 464,81 sempre in ragione d'anno.
3. La copertura assicurativa di cui al comma 1 sarà applicata anche ai dirigenti assunti o nominati con le agevolazioni contributive di cui agli artt. 4 e 5 del CCNL 23 gennaio 2014, come modificati dall'Accordo del 15 marzo 2017, per i quali l'azienda verserà il premio di cui al primo periodo del comma 2.
4. La somma massima assicurata tramite la garanzia contrattuale “Infortuni” Pastore è calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00. Dal momento che il dettato contrattuale non prevede limiti di sorta, i datori di lavoro dovranno avere cura di attivare una copertura assicurativa integrativa a favore dei dirigenti le cui retribuzioni di fatto risultino essere più elevate rispetto al suddetto valore convenzionale, per poter adempiere agli obblighi previsti dall'art. 21 comma 6 del CCNL.

³⁰ A decorrere dal 1° gennaio 2000 il contributo a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, è fissato in euro 4.803,05 in ragione d'anno. A decorrere dal 1° ottobre 2021 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in euro 4.296,45 in ragione d'anno. Il contributo da parte del dirigente è pari ad euro 464,81 sempre in ragione d'anno.

NORMA TRANSITORIA

Per quanto riguarda il 2024, per le aziende che abbiano già rinnovato, nel corso del 2023, le polizze assicurative stipulate in applicazione di quanto previsto dall'articolo 21, comma 6, del CCNL, ovvero che non abbiano potuto darne disdetta, sarà possibile posticipare la decorrenza dell'aumento contributivo di cui al comma 2 al giorno successivo alla scadenza annuale delle coperture assicurative.

Conseguentemente, nei casi di cui al precedente periodo, il contributo a carico azienda dovuto all'Associazione Antonio Pastore continuerà ad essere di euro 4.296,45 e alla scadenza delle polizze assicurative l'azienda provvederà al versamento del premio di cui al primo periodo del comma 2, nelle modalità indicate dall'Associazione, attivando la copertura assicurativa "Garanzia Infortuni". Resta fermo che il premio assicurativo, nel caso di attivazione della polizza nel corso del 2024, andrà ricalcolato pro-quota.

In ogni caso tutti dirigenti saranno obbligatoriamente assicurati dalla "Garanzia Infortuni" Pastore entro il 1° gennaio 2025.

Articolo 6 - Decorrenza e durata e Impegni delle Parti

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2022, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2025.
2. Le Parti si impegnano ad avviare le trattative almeno sei mesi prima del termine del 31 dicembre 2025, in modo da rinnovare tempestivamente il CCNL.
3. Convenendo sull'importanza e centralità della figura dirigenziale anche nell'ottica di sviluppo del sistema Paese, fermo rimanendo quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del CCNL 23 gennaio 2014 e s.m.i., le Parti si impegnano ad individuare ulteriori agevolazioni e percorsi facilitativi che consentano di incrementare le nomine dirigenziali nel settore.
4. Le Parti si impegnano a sottoscrivere, entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, un nuovo Testo Unico contrattuale.

Letto, confermato e sottoscritto.

AICA

MANAGERITALIA



PROPRIETÀ RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.



ASSOCIAZIONE ITALIANA
CONFINDUSTRIA ALBERGHI

Viale Pasteur 10 - 00144 Roma
tel. (+39) 06 592 4274
info@alberghiconfindustria.it
www.alberghiconfindustria.it



MANAGERITALIA

Via Orazio 31 - 00193 Roma
tel. (+39) 06 684 016
manageritalia@manageritalia.it
www.manageritalia.it