

**FEDERALBERGHI**  
Federazione  
delle Associazioni  
Italiane  
Alberghi  
e Turismo

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

**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIRIGENTI  
DI AZIENDE ALBERGHIERE**

**TESTO UFFICIALE**

**Roma, 28 novembre 2023**

# SOMMARIO

<b>COSTITUZIONE DELLE PARTI .....</b>	<b>7</b>
<b>TITOLO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO .....</b>	<b>9</b>
Art. 1 - Applicabilità.....	9
Art. 2 - Assunzione.....	10
Art. 3 - Contratto a termine .....	10
Art. 4 - Periodo di prova .....	11
<b>TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO .....</b>	<b>13</b>
Art. 5 - Determinazione degli elementi della retribuzione .....	13
Art. 6 - Minimo contrattuale mensile .....	13
Art. 7 - Superminimo contrattuale.....	14
Art. 8 - Vitto e alloggio.....	14
Art. 9 - Retribuzione variabile .....	15
<b>TITOLO III - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO .....</b>	<b>17</b>
Art.10 - Etica del servizio .....	17
Art. 11 - Prestazione lavorativa .....	17
Art.12 - Ferie.....	17
Art.13 - Congedo matrimoniale .....	18
Art.14 - Festività.....	18
Art.15 - Aspettativa .....	19
Art.16 - Trasferimento .....	19
Art.17 - Trasferte.....	20
Art.18 - Malattia e infortunio.....	21
Art.19 - Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia .....	22
Art.20 - Maternità e paternità.....	22
Art.21 - Trasferimento di proprietà dell'azienda.....	23
Art.22 - Aggiornamento e formazione professionale per dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT).....	23

Art.23 - Servizi di welfare per il dirigente e i familiari (CFMT) .....	25
Art.24 - Definizione dei programmi di formazione .....	25
Art.25 - Finanziamento dei programmi di formazione continua .....	26
Art.26 - Responsabilità civili, penali ed erariali .....	26
Art.27 - Mutamento di posizione .....	27

#### **TITOLO IV – WELFARE CONTRATTUALE E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE .....29**

Art.28 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri) .....	29
Art.29 - Previdenza integrativa individuale (Associazione Antonio Pastore) .....	30
Art.30 - Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso – FASDAC) .....	31
Art.31 - Congedi per prevenzione medica .....	33
Art.32 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di dirigenti .....	33
Art.33 - Dirigente temporaneo .....	35
Art.34 - Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione.....	35

#### **TITOLO V - FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO ..... 37**

Art.35 - Rappresentanze sindacali aziendali .....	37
Art.36 - Collegio di conciliazione e arbitrato.....	37
Art.37 - Commissione di clima sul mobbing .....	40
Art.38 - Produttività e benessere .....	40

#### **TITOLO VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO ..... 41**

Art.39 - Risoluzione del rapporto di lavoro .....	41
Art.40 - Preavviso o indennità sostitutiva .....	41
Art.41 - Dimissioni .....	43
Art.42 - Dimissioni per giusta causa .....	43
Art.43 - Trattamento di fine rapporto .....	44
Art.44 - Indennità in caso di morte .....	45

#### **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 - Controversie individuali di lavoro .....	47
Art.49 - Commissioni paritetiche per la retribuzione variabile.....	49
Art.50 - Decorrenza e durata .....	49

# ALLEGATI

<i>Allegato A</i>	REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA .....	51
<i>Allegato B</i>	SCATTI DI ANZIANITÀ.....	52
<i>Allegato C</i>	ALTRI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE .....	54
<i>Allegato D</i>	INDENNITÀ DI CONTINGENZA .....	55
<i>Allegato E</i>	MINIMO CONTRATTUALE MENSILE .....	56
<i>Allegato F</i>	MISURA DEL VITTO E ALLOGGIO .....	57
<i>Allegato G</i>	SUPERMINIMO CONTRATTUALE .....	58
<i>Allegato H</i>	accordo del 28 novembre 2023 .....	59
<i>Allegato I</i>	accordo 4 ottobre 2022.....	65
<i>Allegato L</i>	accordo 25 febbraio 2022 .....	67
<i>Allegato M</i>	accordo del 30 luglio 2021 .....	69
<i>Allegato N</i>	accordo del 18 novembre 2019 .....	77
<i>Allegato O</i>	accordo dell'11 novembre 2019.....	79
<i>Allegato P</i>	accordo del 21 dicembre 2016 .....	80
<i>Allegato Q</i>	accordo del 16 novembre 2011 .....	92
<i>Allegato R</i>	accordo del 30 novembre 2007 .....	104



# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DI AZIENDE ALBERGHIERE

L'anno 2024, il giorno 21 del mese di ottobre, in Roma tra

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI, rappresentata dal Presidente Bernabò Bocca, con la partecipazione della Commissione Sindacale, presieduta dal Vicepresidente vicario Giuseppe Roscioli, assistita dal Direttore Generale Alessandro Massimo Nucara, dal Capo Servizio Sindacale Angelo Giuseppe Candido e dal Responsabile tecnico di area Andrea Serra

e

MANAGERITALIA - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato, rappresentata dal Presidente Mario Mantovani, con la partecipazione della delegazione sindacale guidata dal Daniele Testolin, assistita dal Segretario Generale, Massimo Fiaschi e da Daniela Fiorino, Responsabile ufficio relazioni sindacali

visto

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende alberghiere del 24 giugno 2004 nonché gli accordi del 30 novembre 2007, 16 novembre 2011, 21 dicembre 2016, 11 e 18 novembre 2019, 30 luglio 2021 e 28 novembre 2023,

premessi che 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 come 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;

- condividono, altresì, l'importanza della bilateralità, come opportunità per le imprese e i loro dirigenti, riconfermando che debba rappresentare un modello evoluto di confronto, partecipazione e condivisione per diffondere una cultura della rappresentanza che affermi la centralità delle imprese e dei loro dirigenti;
- riaffermano la volontà di proseguire nella valorizzazione del welfare contrattuale e di voler rafforzare l'impegno verso l'economicità e la trasparenza delle gestioni, la massima attenzione alla sostenibilità, all'efficacia futura dei fondi, al miglioramento continuo dell'efficienza nel loro funzionamento, alla qualità dell'offerta e dell'erogazione dei servizi agli utenti, dimostrando in tal modo di guardare al futuro con attenzione e responsabilità, nel solco di una storia di condivisione di puntuali riforme che nel tempo hanno garantito, con una visione coraggiosa, il costante adeguamento degli strumenti di welfare ai cambiamenti intervenuti.

Tutto ciò premesso,

è stipulato il presente Testo Unico contrattuale 28 novembre 2023, per i Dirigenti di aziende alberghiere.

## 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 di conciliazione e arbitrato di cui all'articolo 36 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 vigente al momento dell'assunzione e sue 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 16;
  - g) il trattamento economico;
  - h) eventuali altri elementi utili a determinare la posizione del dirigente nell'ambito dell'azienda;
  - i) l'eventuale opzione per il trattamento previdenziale agevolato previsto dal successivo articolo 32;
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, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento previsto per i dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme di legge.

**Articolo 4****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 5

#### 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) il minimo contrattuale mensile di cui all'articolo 6;
  - b) l'eventuale superminimo contrattuale di cui all'articolo 7;
  - c) la valutazione attribuita al vitto e alloggio di cui all'articolo 8;
  - d) l'eventuale elemento autonomo di cui all'allegato C;
  - e) l'eventuale elemento di maggiorazione di cui all'allegato C;
  - f) l'eventuale valore degli scatti di anzianità di cui all'allegato B;
  - g) eventuali aggiunte concordate fra le Parti, come: premi - partecipazioni - provvigioni - superminimi e altro.
3. In ogni caso il trattamento economico del dirigente dovrà essere superiore al trattamento globale effettivo del dipendente meglio retribuito appartenente allo stesso albergo.

### Articolo 6

#### Minimo contrattuale mensile<sup>1</sup>

1. A decorrere dal 1° luglio 2013, il minimo contrattuale mensile è determinato in euro 3.090,00 (tremilanovanta) lordi per tutti i dirigenti di aziende alberghiere<sup>2</sup>.
2. Tale misura è comprensiva dell'importo di lire 1.432.249 (euro 739,69) mensili lorde maturate, alla data del 1° novembre 1991, a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (indennità di contingenza), soppresso ai sensi dell'articolo 4 del dell'accordo 10 giugno 1992<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Cfr. allegato E per esposizione storica dei valori relativi al minimo contrattuale

<sup>2</sup> Rif. articolo 1, accordo 16 novembre 2011 (cfr. allegato Q)

<sup>3</sup> Cfr. allegato D per esposizione storica dei valori relativi all'indennità di contingenza

## **Articolo 7**

### **Superminimo contrattuale**

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete un superminimo contrattuale da corrispondersi nelle misure e con le decorrenze indicate in allegato al presente contratto<sup>4</sup>.
2. Fermo restando il minimo contrattuale di cui all'articolo 6, il superminimo contrattuale mensile è incrementato di euro 200,00 (duecento) mensili lordi dal 1° ottobre 2023, euro 150,00 (centocinquanta) mensili lordi dal 1° luglio 2024, euro 200,00 (duecento) mensili lordi dal 1° settembre 2025<sup>5</sup>.
3. 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 sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

## **Articolo 8**

### **Vitto e alloggio**

1. 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 comma 2.
2. La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva da corrispondersi in dodici mensilità è determinata dal 1° dicembre 2018 in euro 380,00 (trecentottanta) lordi mensili, di cui euro 150,00 (centocinquanta) relativi al vitto ed euro 230,00 (duecentotrenta) relativi all'alloggio<sup>6</sup>.
3. Il servizio di vitto potrà essere fornito anche mediante buoni pasto, previe intese tra l'azienda e il dirigente.

### ***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.

<sup>4</sup> Cfr. allegato G

<sup>5</sup> Rif. articolo 1, accordo 28 novembre 2023 (cfr. allegato H)

<sup>6</sup> Rif. articolo 2, accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P)

Cfr. allegato F per esposizione storica dei valori di vitto e alloggio

## **Articolo 9**

### **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 risultati 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 49 del presente contratto<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Rif. articolo 3, accordo 30 novembre 2007 (cfr. allegato R)



## TITOLO III - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

### **Articolo 10**

#### **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 11**

#### **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 12**

#### **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'articolo 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 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 dei precedenti 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 13**

#### **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 14**

#### **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 al comma precedente, ai dirigenti non si applicano gli ulteriori permessi di cui all'articolo 127 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

## Articolo 15

### Aspettativa<sup>8</sup>

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 punto precedente sarà considerato come trascorso in servizio agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.
3. Per i dirigenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive a qualsiasi livello, o funzioni sindacali nazionali, regionali, provinciali o aziendali, valgono le norme di legge vigenti.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti convengono che la contribuzione agli enti e fondi di cui agli articoli 29 e 30 del presente CCNL, in deroga a quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 15, non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi.

## Articolo 16

### Trasferimento<sup>9</sup>

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.
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, oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 40, comma 1.

<sup>8</sup> Articolo sostituito dall'articolo 5 dell'accordo 16 novembre 2011 (cfr. Allegato Q)

<sup>9</sup> Articolo sostituito dall'articolo 6 dell'accordo 16 novembre 2011 (cfr. allegato Q)

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.
11. Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta, all'atto del trasloco, una indennità "una tantum" non inferiore ad una mensilità e mezza di retribuzione qualora non abbia carichi familiari e a tre mensilità se con familiari a carico.
12. Il presente articolo è applicabile nel caso di trasferimento disposto dall'azienda.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

La Parti chiariscono che le disposizioni contenute nei commi 4 e 5 del presente articolo 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, ravvisabile qualora la distanza dalla sede di lavoro originaria risulti superiore a 350 km.

## **Articolo 17**

### **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 18

### Malattia e infortunio<sup>10</sup>

1. In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, l'azienda conserverà, al dirigente non in prova, il posto per un periodo di 8 mesi in un anno solare, intendendosi il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso, o di 14 mesi ove si verificano le condizioni di cui all'articolo 19, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.
2. Alla scadenza dei termini sopra indicati, perdurando lo stato di malattia documentato da regolari certificati medici, è facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 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 40, comma 1.
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.

<sup>10</sup> Articolo integralmente sostituito, da ultimo, dall'accordo 30 luglio 2021 (cfr. allegato M)

7. Con decorrenza 1° gennaio 2022, è inserita nella Convenzione Pastore la garanzia contrattuale “Infortuni”, tramite idonea appendice, con una somma massima assicurata calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00. Pertanto, 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 dal comma 7 del presente articolo, anche con riferimento ad eventuali limiti ed esclusioni previsti nella Garanzia Infortuni Pastore che potrebbero non comportare l’automatico adempimento del dettato contrattuale<sup>11</sup>.

## **Articolo 19**

### **Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia<sup>12</sup>**

1. Nei confronti dei dirigenti ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 8 mesi dall’articolo 18 del presente contratto, sarà prolungata in caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, a richiesta del dirigente, per un ulteriore periodo non superiore a complessivi 6 mesi e alla condizione che siano esibiti dal dirigente i predetti certificati medici.
2. Durante il periodo di cui al comma precedente al dirigente verrà corrisposta l’intera retribuzione ed in caso di risoluzione del rapporto alla scadenza del termine allo stesso sarà dovuta, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l’indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo articolo 40, comma 1.
3. I dirigenti che intendano beneficiare del periodo di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza dell’ottavo mese di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

### ***DICHIARAZIONE A VERBALE***

Le previsioni di cui agli articoli 18 e 19 entrano in vigore dal 21 dicembre 2016. Per i dirigenti che alla data di sottoscrizione dell’accordo del 21 dicembre 2016 abbiano in corso un evento di malattia e che abbiano già superato gli 8 mesi di periodo di comporta, continuerà ad applicarsi la normativa precedentemente in vigore, fatta salva la possibilità del prolungamento del periodo di comporta prevista dall’articolo 19, per un totale complessivo di 14 mesi.

## **Articolo 20**

### **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.

<sup>11</sup> Rif. accordo 25 febbraio 2022 (cfr. allegato L)

<sup>12</sup> Articolo introdotto dall’accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P)

2. Per effetto della 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'articolo 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 (congedo parentale) per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita. Per il trattamento economico e normativo del congedo parentale si rinvia all'articolo 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 agli articoli 39 e 40 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 21**

### **Trasferimento di proprietà dell'azienda**

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.
2. Nel caso in cui l'evento di cui al comma 1 risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei suoi confronti una effettiva situazione di detrimento professionale, quest'ultimo può, entro 180 giorni dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 40, comma 1<sup>13</sup>.

## **Articolo 22**

### **Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)<sup>14</sup>**

1. Le Parti – allo scopo di offrire alle aziende e ai dirigenti opportunità di formazione e aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione – concordano di aderire alle attività espletate a favore dei dirigenti compresi nella

<sup>13</sup> Comma sostituito dall'articolo 8 dell'accordo 16 novembre 2011 (cfr. allegato Q)

<sup>14</sup> Articolo sostituito dall'accordo del 28 novembre 2023 (cfr. allegato H)

sfera di applicazione del presente contratto dal Centro di formazione per il management del terziario – CFMT.

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 sei 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 23, 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 ed 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° settembre 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 a 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. Con la stessa decorrenza indicata al comma 9, è abrogato l'articolo 35 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modificazioni.

## **Articolo 23**

### **Servizi di welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)<sup>15</sup>**

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, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a euro 1.000,00 annui, 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 24**

### **Definizione dei programmi di formazione**

1. In relazione agli impegni assunti con il protocollo d'intesa 12 maggio 1999, le parti concordano di istituire entro il 1° settembre 2004 un organismo paritetico per l'aggiornamento e

<sup>15</sup> Articolo introdotto dall'accordo del 30 luglio 2021 (cfr. allegato M) e integralmente sostituito dall'accordo del 28 novembre 2023 (cfr. allegato H)



la formazione professionale dei dirigenti di aziende alberghiere, cui attribuire i seguenti compiti:

- analisi dei fabbisogni formativi del settore alberghiero e conseguente definizione di programmi di formazione specifici e funzionali;
- attribuzione al CFMT dell'incarico per la realizzazione di tali programmi, con conseguente assegnazione allo stesso ente delle risorse necessarie, a valere sui contributi riscossi ai sensi dell'articolo 22 del CCNL 27 gennaio 2000 e successive modifiche ed integrazioni..

## **Articolo 25**

### **Finanziamento dei programmi di formazione continua**

1. Le Parti individuano in FONDIR (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei dirigenti del Terziario) il fondo cui le imprese faranno riferimento per usufruire delle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua, ai sensi dell'articolo 118, legge 23 dicembre 2000, n. 388 e successive modificazioni ed integrazioni.

## **Articolo 26**

### **Responsabilità, civili, penali ed 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 ed erariale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è 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 27**

### **Mutamento di posizione<sup>16</sup>**

1. Il dirigente che a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 40, comma 1.

#### ***DICHIARAZIONE A VERBALE***

Le Parti chiariscono che le disposizioni contenute dell'articolo 27 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.

<sup>16</sup> Articolo sostituito dall'articolo 10 dell'accordo 16 novembre 2011 (cfr. allegato Q)



## TITOLO IV – WELFARE CONTRATTUALE E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

### 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 alberghiere 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%<sup>17</sup> 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 2023, al 2,39% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale previsto dallo Statuto del Fondo Mario Negri<sup>18</sup>. Tale contributo è elevato al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024, al 2,47% dal 1° gennaio 2025.

<sup>17</sup> 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

<sup>18</sup> 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; al 2,35% dal 2022

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 al successivo articolo 32, commi da 1 a 3, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%<sup>19</sup> 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° luglio 2004, 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 concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

## **Articolo 29**

### **Previdenza integrativa individuale Associazione "Antonio Pastore"<sup>20</sup>**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza individuale.

<sup>19</sup> 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

<sup>20</sup> Articolo sostituito dall'accordo 30 luglio 2021 (cfr. allegato M). Il comma 4 inserito in fase di redazione del testo unico, per recepire le disposizioni dell'accordo 25 febbraio 2022 (cfr. allegato L)

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 4.493,16 in ragione d'anno. A decorrere dal 1° ottobre 2021 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in euro 3.986,56 in ragione d'anno. Il contributo da parte del dirigente è pari a euro 774,72, sempre in ragione d'anno.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2022, è inserita nella Convenzione Pastore la copertura contrattuale "Infortuni", ai sensi dell'articolo 18, comma 7 del presente CCNL. Il relativo premio è inserito nel contributo annuo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore ed è pari ad euro 287,00 per l'anno 2022, con la conseguenza che, ferma restando la trattenuta a carico del dirigente di cui al comma 3, il contributo dovuto per ciascun dirigente ordinario verrà rideterminato in complessivi euro 5.048,26 annui. A decorrere dal 1° gennaio 2023, il 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, ferma restando la trattenuta a carico del dirigente di cui al comma 3, sarà, a regime, pari ad euro 5.171,26 annui.
5. Ai dirigenti di cui al successivo articolo 32, 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, come da tabella allegata alla convenzione medesima. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.
6. Il contributo versato all'Associazione Antonio Pastore è finalizzato all'erogazione di prestazioni assicurative di previdenza e assistenza individuale.
7. 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)<sup>21</sup>**

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 2022 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

<sup>21</sup> Articolo sostituito dall'accordo 4 ottobre 2022 (cfr. allegato I)

- a) 5,29%<sup>22</sup> a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo del premio annuo a copertura della garanzia Long Term Care<sup>23</sup> pari a 206,60 euro annui;
- b) 2,78%<sup>24</sup> a carico dell'azienda 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 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 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<sup>25</sup> euro. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.
7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, 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

<sup>22</sup> 5,50% fino al 30 settembre 2021, 5,51% fino al 31 dicembre 2021

<sup>23</sup> Importi che non rilevano ai fini del superamento del massimale di deducibilità di cui all'articolo 51 comma 2 lettera a), del TUIR

<sup>24</sup> 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

<sup>25</sup> 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

a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

### Articolo 31

#### Congedi per prevenzione medica<sup>26</sup>

1. La eventuale partecipazione del dirigente al programma di medicina preventiva attivato dal Fondo Mario Besusso dovrà avvenire tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali e, comunque, non potrà comportare assenze superiori ad una giornata lavorativa per ogni biennio.

### Articolo 32

#### Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di dirigenti<sup>27</sup>

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 28, comma 7, e 29, comma 5, del presente contratto, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, con riferimento ai dirigenti come di seguito definiti.
2. Ai sensi del precedente comma 1, la contribuzione ridotta può essere applicata ai dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, entro il compimento del 48° anno di età, nonché per i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti.
3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo come indicato nella seguente tabella:

<b>ETÀ DEL DIRIGENTE</b>	<b>Anni di permanenza (periodo massimo)</b>
Fino 40 anni	4
Da 41 a 45 anni	3
Da 46 e fino al compimento dei 48 anni	2
Dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti	1

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

<sup>26</sup> Articolo introdotto dall'articolo 10 dell'accordo 30 novembre 2007 (cfr. allegato R)

<sup>27</sup> Articolo sostituito dall'articolo 8 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P)



4. 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.
5. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 22 e 30, per la previdenza complementare di cui all'articolo 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.
6. Per i medesimi dirigenti l'iscrizione all'Associazione Antonio Pastore avviene con sospensione degli obblighi contributivi di cui all'articolo 29 del CCNL per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 4, ad eccezione del premio relativo alla Garanzia Infortuni.
7. Ai fini della verifica della sussistenza del requisito retributivo di cui al comma 4, 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.
8. Qualora nel corso del triennio si verificasse il superamento del trattamento retributivo complessivo annuale di cui al comma 4, 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, qualora siano presenti i requisiti anagrafici previsti dal comma 2.
9. Al termine del triennio di cui al comma 4, in presenza 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.
10. Le agevolazioni previste nei commi dal 4 al 9 del presente articolo possono essere usufruite solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente.
11. Le disposizioni contenute nei commi dal 4 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 33****Dirigente temporaneo<sup>28</sup>**

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati anche 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'articolo 32, commi da 1 a 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 34****Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione<sup>29</sup>**

1. Al fine di agevolare la ricollocazione dei dirigenti privi di occupazione che abbiano un'età non inferiore a 48 anni compiuti, le parti potranno utilizzare assunzioni agevolate, da ratificarsi presso le Commissioni paritetiche di cui all'articolo 48 del CCNL, così disciplinate:
  - il minimo contrattuale mensile di cui all'articolo 6 del CCNL e future modificazioni, può essere ridotto per il primo anno di svolgimento dell'attività fino al massimo del 20%;
  - per il secondo anno fino al massimo del 10%;
  - per il terzo anno, fino al massimo del 5%. A partire dal terzo anno compiuto il minimo contrattuale dovuto al dirigente sarà, in ogni caso, quello previsto dal CCNL vigente;
  - è altresì applicabile, per un anno, il trattamento agevolativo previsto dall'articolo 32, comma 1, del presente CCNL.
3. Eventuali accordi sulla retribuzione variabile nei confronti dei soggetti di cui al presente articolo possono usufruire delle agevolazioni di legge in materia di decontribuzione e defiscalizzazione, se applicabili.
4. Il mancato deposito presso le Commissioni paritetiche di cui all'articolo 49 rende inapplicabili le disposizioni previste nel presente articolo.
5. Le disposizioni di cui al presente articolo non sono, altresì, applicabili nei casi di licenziamento e successiva riassunzione del dirigente nell'ambito della stessa impresa o da parte di

<sup>28</sup> Articolo modificato dall'articolo 8 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P)

<sup>29</sup> Articolo introdotto dall'articolo 9 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P)

impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo, salvo il caso in cui siano decorsi almeno sei mesi dalla cessazione della precedente attività lavorativa.

***DICHIARAZIONE A VERBALE***

Le parti, al fine di sostenere la rioccupazione dei dirigenti di cui all'articolo precedente e comunque, privi di occupazione, concordano di associare alle misure di carattere retributivo ivi previste iniziative congiunte volte a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, nonché percorsi formativi di riqualificazione professionale.

## TITOLO V - FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

### Articolo 35

#### Rappresentanze sindacali aziendali

1. I Sindacati dei dirigenti competenti per territorio e 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 36

#### Collegio di conciliazione e arbitrato<sup>30</sup>

1. Ai sensi della legge 4 novembre 2010, n. 183 è istituito, a cura delle associazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio Arbitrale che opererà ai sensi dell'articolo 412-ter del Codice di procedura civile e 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, viene scelto di comune accordo, sempre 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.

<sup>30</sup> Articolo modificato dall'articolo 10 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P)

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, anche qualora il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 48 del presente contratto non riesca, 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 legge 11 agosto 1973, n. 533. Il Collegio sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, della organizzazione territoriale competente aderente a Manageritalia che inoltrerà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'articolo 39.
8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, essere trasmessi contemporaneamente, a cura della organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, al datore di lavoro interessato.
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, salvo 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 sopra, 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 contestuale, 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'articolo 429, comma 3, 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 39.

15. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, disporrà contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto.
16. Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilirà l'indennità supplementare nella seguente misura graduabile per classi di anzianità aziendale:
- fino a 4 anni: da 4 a 8 mensilità;
  - oltre 4 e fino a 6 anni: da 6 a 12 mensilità;
  - oltre 6 e fino a 10 anni: da 8 a 14 mensilità;
  - oltre 10 e fino a 15 anni: da 10 a 16 mensilità;
  - oltre i 15 anni: da 12 a 18 mensilità.
17. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio, prestato in azienda nella qualifica, 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.
18. L'indennità supplementare di cui ai commi 15, 16 e 17 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.
19. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le Organizzazioni costituenti il Collegio stesso.
20. Le parti si danno atto che:
- a) il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi dell'articolo 412-ter del Codice di procedura civile. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dagli articoli 412-ter e 412-quater del Codice di procedura civile;
  - b) nel caso in cui l'eventuale tentativo di conciliazione previsto dal comma 13 del presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile ai sensi dell'articolo 2113, comma 4 del Codice civile come modificato dall'articolo 31, comma 7, della legge 4 novembre 2010, n. 183.

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 15, 16 e 17 del presente articolo, nel confermare il richiamo all'articolo 40, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma 7 dell'articolo 40 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

### **NOTA A VERBALE**

Le Parti concordano che le nuove previsioni contenute nei commi 15, 16 e 17 del presente articolo decorrono per i licenziamenti comminati dal 1° marzo 2017.

## **Articolo 37**

### **Commissione di clima sul mobbing**

1. Le Parti, in considerazione della rilevanza sociale assunta dalle problematiche derivanti dalla pratica del cosiddetto "mobbing", concordano sulla necessità di operare congiuntamente, istituendo una Commissione composta, oltre che dalle parti stipulanti il presente accordo, dalle organizzazioni datoriali facenti capo ad altri settori produttivi con cui Manageritalia è firmataria di CCNL. 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.

## **Articolo 38**

### **Produttività e Benessere<sup>31</sup>**

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.

<sup>31</sup> Articolo introdotto dall'articolo 15 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P)

## TITOLO VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO

### **Articolo 39**

#### **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. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta 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'articolo 36. Il Collegio arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'articolo 48. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente<sup>32</sup>.
5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli articoli 40 e 43.
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 pensione di vecchiaia.
7. Ai sensi dell'articolo 22, 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 40**

#### **Preavviso o indennità sostitutiva**

1. Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso, comunicato a far data dal 21 dicembre 2016, da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indetermi-

<sup>32</sup> Comma sostituito dall'articolo 11 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P)



to, superato il periodo di prova, 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<sup>33</sup>.

2. 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.
3. 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 18.
4. Per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° dicembre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 1 saranno sostituite da un preavviso unico pari a trenta giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico<sup>34</sup>.
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, 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 comunicazione di licenziamento.

<sup>33</sup> Comma sostituito dall'articolo 12, accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P)

<sup>34</sup> Comma introdotto dall'articolo 14 dell'accordo 16 novembre 2011 (cfr. allegato Q)

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 41**

### **Dimissioni<sup>35</sup>**

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 43.
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.
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, sia all'inizio, sia durante il preavviso, può troncare il rapporto senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. In tal caso, il dirigente dimissionario che usufruisca dell'alloggio di servizio potrà continuare ad usufruirne per un periodo di durata non superiore alla metà del periodo di preavviso residuo.
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 19 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa, di cui all'articolo 15, e comunque entro il periodo temporale di cui all'articolo 55, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, le spetterà, oltre l'indennità di anzianità, quella sostitutiva del preavviso nei termini previsti dall'articolo 34, comma 1.

## **Articolo 42**

### **Dimissioni per giusta causa**

1. 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

<sup>35</sup> Articolo modificato dall'articolo 12 dell'accordo 16 novembre 2011 (cfr allegato Q)

cui all'articolo 31, dopo avere esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410, comma 1, del Codice di procedura civile o all'articolo 42 del presente contratto, con esito negativo o per decorrenza del termine previsto nel comma 1 dell'articolo 410 bis del Codice di procedura civile.

2. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa spetta al dirigente.
3. Il ricorso dovrà essere inoltrato per il tramite della competente organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'articolo 412 del Codice di procedura civile, oppure entro trenta giorni decorso il termine dei sessanta giorni previsto nel primo comma dell'articolo 410 bis del Codice di procedura civile. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro sei 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'articolo 40, maggiorata di una indennità supplementare pari ad un terzo dell'indennità del preavviso stesso.
5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'articolo 41 del presente contratto.

## **Articolo 43**

### **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 a base per il computo ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 297 del 1982, la misura del vitto e alloggio, nonché, l'E.D.R.<sup>36</sup>, 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

<sup>36</sup> Cfr allegato C.

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 36 del CCNL 27 gennaio 2000.

#### ***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 35 verrà calcolata al 31 maggio 1982, tenendo conto di tale maggiore anzianità.

### **Articolo 44**

#### **Indennità in caso di morte**

1. In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 40 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, con esclusione del premio di anzianità di cui all'allegato G del CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 20 febbraio 2010.

### **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 della Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo (Federalberghi) 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 contratto<sup>37</sup>.

### **Articolo 48**

#### **Controversie individuali di lavoro<sup>38</sup>**

1. Fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche Territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui all'articolo 412-ter del Codice di procedura civile, come modificato dalla legge 4 novembre 2010, n. 183.

<sup>37</sup> Cfr Allegato A

<sup>38</sup> Articolo sostituito dall'articolo 14 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P)

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'organizzazione territoriale competente di Federalberghi;
  - 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 con avviso di ricevimento, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia 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 esperimento 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 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'articolo 412-ter del Codice di procedura civile come modificato dalla legge 4 novembre 2010, n. 183.
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 per territorio e a tal fine deve contenere:
  - a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
  - b) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del lavoro;
  - c) la presenza 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'articolo 412-ter del Codice di procedura civile, certifichi la conciliazione con le rinunzie e le transazioni di cui all'articolo 2113 Codice civile, 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'articolo 47.

## **Articolo 49**

### **Commissioni paritetiche per la retribuzione variabile<sup>39</sup>**

1. La Commissione paritetica di cui al precedente articolo 48, 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'articolo 9 del presente contratto.

## **Articolo 50**

### **Decorrenza, durata e impegni delle parti**

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2022, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, e 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, anche con riferimento alla sperimentabilità della normativa sul welfare aziendale di cui all'articolo 23 del CCNL.
3. Convenendo sull'importanza e centralità della figura dirigenziale anche nell'ottica di sviluppo del sistema Paese, fermo rimanendo quanto previsto dagli articoli 11 e 12 del CCNL 16 novembre 2011 e s.m.i., le Parti si impegnano ad individuare ulteriori agevolazioni e percorsi facilitativi che consentano di incrementare le nomine dirigenziali nel settore.

Per MANAGERITALIA  
Marco Ballarè

Per FEDERALBERGHI  
Bernabò Bocca

<sup>39</sup> Articolo introdotto dall'articolo 3, comma 2, dell'accordo 30 novembre 2007 (cfr. allegato R)





## **ALLEGATO A**

# **REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA**

### **Articolo 1**

1. La Commissione Paritetica prevista dall'articolo 42 del CCNL per i dirigenti d'albergo è composta da sei membri, di cui tre designati da Manageritalia e tre da Federalberghi.
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 della Federalberghi. 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**

#### **Articolo 9, CCNL 27 gennaio 2000**

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 lire 250.000 lorde mensili<sup>40</sup>.
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 31 dicembre 1999.
5. Ai dirigenti in servizio al 27 gennaio 2000, data di stipula dell'accordo abrogativo, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, nel corso del biennio 1° gennaio 2000 - 31 dicembre 2001, di un importo di lire 500.000 mensili (pari a due scatti di anzianità), non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi dal momento di quella che sarebbe stata la data di maturazione dell'abrogato scatto di anzianità. Tale importo viene ridotto a lire 250.000 per i dirigenti che nel prossimo biennio avrebbero maturato l'undicesimo 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.

#### **Norma transitoria, CCNL 16 ottobre 1986**

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;

<sup>40</sup> 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

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.

## **ALLEGATO C**

### **ALTRI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE**

#### **Elemento autonomo (articolo 5, comma 6, CCNL 27 gennaio 2000)**

A decorrere dal 1° gennaio 1985, 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. I dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1° gennaio 1998 non percepiranno l'elemento autonomo di cui al presente comma.

#### **Elemento di maggiorazione (articolo 8, CCNL 27 gennaio 2000)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'elemento di maggiorazione di cui all'articolo 6 del CCNL 10 giugno 1992 è pari al dodici per cento degli elementi della retribuzione individuale di fatto, considerati utili ai fini del calcolo del TFR.
2. L'importo derivante dalla maggiorazione di cui al primo comma rimane congelato in cifra fissa, a far data dal 1° ottobre 1995.
3. Se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni 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. 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

## ALLEGATO D

### INDENNITÀ DI CONTINGENZA<sup>41</sup>

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

<sup>41</sup> Con decorrenza dal 1° gennaio 1992, l'indennità di contingenza è confluita nel minimo contrattuale mensile

## ALLEGATO E

### MINIMO CONTRATTUALE MENSILE

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 <sup>42</sup>
1° gennaio	1993	5.280.000 lire
1° gennaio	1995	5.430.000 lire
1° gennaio	1996	5.680.000 lire
1° gennaio	1998	4.220.000 lire <sup>43</sup>
1° gennaio	2000	4.220.000 lire <sup>44</sup>
1° gennaio	2002	2.179,45 euro <sup>45</sup>
1° luglio	2004	2.200,00 euro
1° gennaio	2008	2.450,00 euro
1° gennaio	2009	2.600,00 euro
1° gennaio	2010	2.700,00 euro
1° dicembre	2011	2.800,00 euro
1° aprile	2012	2.935,00 euro
1° luglio	2013	3.090,00 euro

<sup>42</sup> Contingenza confluita nel minimo contrattuale mensile.

<sup>43</sup> Minimo contrattuale mensile relativo ai dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1° gennaio 1998, ai sensi dell'articolo 1 dell'accordo del 31 ottobre 1997 per il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende alberghiere.

<sup>44</sup> Minimo contrattuale mensile unico per tutti i dirigenti, ai sensi dell'articolo 1 dell'accordo del 27 gennaio 2000 per il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende alberghiere.

<sup>45</sup> Conversione in euro del minimo contrattuale mensile

## ALLEGATO F

### MISURA DEL VITTO E ALLOGGIO

DECORRENZA	VITTO	ALLOGGIO	TOTALE MENSILE
1° gennaio 1975	40.000 lire	30.000 lire	70.000 lire
1° gennaio 1981	60.000 lire	40.000 lire	100.000 lire
1° gennaio 1983	90.000 lire	50.000 lire	140.000 lire
1° gennaio 1985	90.000 lire	90.000 lire	180.000 lire
1° gennaio 1995	115.000 lire	115.000 lire	230.000 lire
1° gennaio 1996	140.000 lire	140.000 lire	280.000 lire
1° gennaio 2000	190.000 lire	140.000 lire	330.000 lire
1° gennaio 2002	190.000 lire	240.000 lire	430.000 lire
1° gennaio 2002	98,13 euro	123,95 euro	222,08 euro
1° luglio 2004	100,00 euro	172,00 euro	272,00 euro
1° aprile 2012	120,00 euro	180,00 euro	300,00 euro
1° luglio 2013	130,00 euro	200,00 euro	330,00 euro
1° gennaio 2017	135,00 euro	205,00 euro	340,00 euro
1° gennaio 2018	140,00 euro	215,00 euro	355,00 euro
1° dicembre 2018	150,00 euro	230,00 euro	380,00 euro

Prima del 1° gennaio 1975 vigevano valori differenziati in relazione alle diverse categorie di aziende.



## ALLEGATO G

### SUPERMINIMO CONTRATTUALE

DATA NOMINA DIRIGENTE		aumenti:			
		200,00	150,00	200,00	
		SUPERMINIMO CCNL			
dal	al	dal 1/12/2018	dal 1/10/2023	dal 1/07/2024	dal 1/09/2025
	31/10/97	2.820,03	3.020,03	3.170,03	3.370,03
01/11/97	31/12/97	2.652,18	2.852,18	3.002,18	3.202,18
01/01/98	01/01/00	1.730,31	1.930,31	2.080,31	2.280,31
02/01/00	30/06/00	1.627,02	1.827,02	1.977,02	2.177,02
01/07/00	10/10/01	1.420,44	1.620,44	1.770,44	1.970,44
11/10/01	24/06/04	1.250,00	1.450,00	1.600,00	1.800,00
25/06/04	31/12/04	1.040,00	1.240,00	1.390,00	1.590,00
01/01/05	31/12/05	920,00	1.120,00	1.270,00	1.470,00
01/01/06	30/11/07	800,00	1.000,00	1.150,00	1.350,00
01/12/07	31/12/07	700,00	900,00	1.050,00	1.250,00
01/01/08	31/12/08	550,00	750,00	900,00	1.100,00
01/01/09	31/12/09	400,00	600,00	750,00	950,00
01/01/10	27/11/23	300,00	500,00	650,00	850,00
28/11/23		-----	200,00	350,00	550,00

Dagli importi indicati devono essere detratte le somme eventualmente destinate a favore dell'assicurazione e previdenza polivalente supplementare, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, CCNL 14 gennaio 1998.

## **ALLEGATO H**

### **ACCORDO 28 NOVEMBRE 2023**

#### **Accordo di rinnovo del CCNL dirigenti di aziende alberghiere 21 dicembre 2016 e successive modifiche**

L'anno 2023, il giorno 28 del mese di novembre in Roma,

tra

**FEDERALBERGHI** – Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

e

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

#### **PREMESSO CHE 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 come 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;
- condividono, altresì, l'importanza della bilateralità, come opportunità per le imprese e i loro dirigenti, riconfermando che debba rappresentare un modello evoluto di confronto, partecipazione e condivisione per diffondere una cultura della rappresentanza che affermi la centralità delle imprese e dei loro dirigenti;
- riaffermano la volontà di proseguire nella valorizzazione del welfare contrattuale e di voler rafforzare l'impegno verso l'economicità e la trasparenza delle gestioni, la massima attenzione alla sostenibilità, all'efficacia futura dei fondi, al miglioramento continuo dell'efficienza nel loro funzionamento, alla qualità dell'offerta e dell'erogazione dei servizi agli utenti, dimostrando in tal modo di guardare al futuro con attenzione e responsabilità, nel solco di una storia di condivisione di puntuali riforme che nel tempo hanno garantito, con una visione coraggiosa, il costante adeguamento degli strumenti di welfare ai cambiamenti intervenuti.

#### **TUTTO CIÒ PREMESSO,**

si è stipulato il seguente accordo di rinnovo del CCNL dirigenti di aziende alberghiere 21 dicembre 2016 e successive modifiche che va considerato congiuntamente agli accordi 30 luglio 2021, 4 ottobre 2022, 25 febbraio 2022, 30 luglio 2021, 11 novembre 2019, 18 settembre 2019.

## **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:

decorrenza	1° ottobre 2023	1° luglio 2024	1° settembre 2025
aumento	euro 200,00	euro 150,00	euro 200,00

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)**

1. L'articolo 21 del CCNL è sostituito dal seguente:

“Articolo 21 - Aggiornamento e formazione professionale per dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)

1. Le Parti – allo scopo di offrire alle aziende e ai dirigenti opportunità di formazione e aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione – concordano di aderire alle attività espletate a favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto dal Centro di formazione per il management del terziario – CFMT.
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 sei 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 21-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 ed 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° settembre 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 a 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.

Con la stessa decorrenza indicata al comma 9, è abrogato l'articolo 35 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modificazioni".

2. L'articolo 21-bis, introdotto nel CCNL dall'accordo 30 luglio 2021, è sostituito dal seguente:

Articolo 21 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, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, per i dirigenti compresi nella sfera di applica-

zione del presente contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a euro 1.000,00 annui, 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”)**

1. L'articolo 26 del CCNL è modificato come segue:

“Art. 26 - 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 alberghiere 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%<sup>46</sup> 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.

<sup>46</sup> 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

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<sup>47</sup>. 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 al successivo articolo 29, commi da 1 a 3, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%<sup>48</sup> 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 concordati tra le parti che hanno stipulato il presente accordo".

#### **Articolo 4 - Decorrenza, durata e impegni delle parti**

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2022, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, e 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, anche con riferimento alla sperimentabilità della normativa sul welfare aziendale di cui all'articolo 21-bis del CCNL.

<sup>47</sup> 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

<sup>48</sup> 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. Convenendo sull'importanza e centralità della figura dirigenziale anche nell'ottica di sviluppo del sistema Paese, fermo rimanendo quanto previsto dagli articoli 11 e 12 del CCNL 16 novembre 2011 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 tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, un nuovo testo unico contrattuale.

FEDERALBERGHI

MANAGERITALIA

## **ALLEGATO I**

### **ACCORDO 4 OTTOBRE 2022**

#### **ACCORDO DI MODIFICA DELL'ARTICOLO 28, Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso – FASDAC) DEL CCNL PER I DIRIGENTI DELLE AZIENDE ALBERGHIERE**

L'anno 2022, il giorno 4 del mese di ottobre in Roma,

tra

**FEDERALBERGHI** – Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

e

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

#### **PREMESSO CHE**

- nelle more della sottoscrizione di un accordo di rinnovo del CCNL, le Parti hanno provveduto ad attuare gli impegni presi con l'accordo del 30 luglio 2021 con riferimento alla disciplina che regola il Fondo di assistenza sanitaria integrativa Mario Besusso – FASDAC;
- a seguito della definizione delle suddette procedure attuative si è reso necessario adeguare la formulazione dell'articolo 28 del CCNL.

#### **TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO CHE**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 l'articolo 28 del CCNL per i dirigenti delle aziende alberghiere è modificato come segue:

“Art. 28 - 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 2022 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

a) 5,29%<sup>49</sup> a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo del premio annuo a copertura della garanzia Long Term Care<sup>50</sup> pari a 206,60 euro annui;

<sup>49</sup> 5,50% fino al 30 settembre 2021, 5,51% fino al 31 dicembre 2021

<sup>48</sup> Importi che non rilevano ai fini del superamento del massimale di deducibilità di cui all'art. 51 comma 2 lettera a), del TUIR



- b) 2,78%<sup>51</sup> a carico dell'azienda 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 anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria che sono riservati ai soli dirigenti in servizio, ai procuratori 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 procuratore 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<sup>52</sup> euro. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.
7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, 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.”

Letto, confermato e sottoscritto.

FEDERALBERGHI

MANAGERITALIA

<sup>51</sup> 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

<sup>52</sup> 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

## **ALLEGATO L**

### **ACCORDO 25 FEBBRAIO 2022**

#### **ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DI UNA GARANZIA ASSICURATIVA AGGIUNTIVA PER INFORTUNI NELLA CONVENZIONE PASTORE PER I DIRIGENTI DI AZIENDE ALBERGHIERE**

(Dichiarazione delle Parti in calce all'art. 18 - Accordo 30 luglio 2021)

L'anno 2022, il giorno 25 del mese di febbraio in Roma,

tra

**FEDERALBERGHI** – Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

e

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

PREMESSO CHE

- in ottemperanza all'impegno assunto dalle Parti con la Dichiarazione in calce all'articolo 18 del CCNL in occasione della sottoscrizione dell'accordo del 30 luglio 2021, l'Associazione Antonio Pastore ha definito una copertura assicurativa aggiuntiva rispetto a quelle già contemplate nella Convenzione Pastore, al fine di garantire con uno strumento collettivo l'osservanza del disposto di cui al comma 6 dell'articolo 18 del CCNL;
- la copertura "Infortuni" proposta risponde alle esigenze di tutela del dirigente in caso di infortunio professionale ed extra-professionale e di maggiore economicità per le imprese.

TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONVENGONO CHE

1. La nuova copertura "Infortuni" sarà inclusa nella Convenzione Pastore, tramite idonea appendice, con decorrenza 1° gennaio 2022.
2. Il relativo premio è fissato nella misura di euro 410,00 annui per assicurato, e si aggiunge al contributo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore".
3. Per l'anno 2022, conseguentemente ad accordi presi tra le Parti firmatarie e solo per l'avvio della nuova copertura, è stato stabilito un incremento ridotto del contributo annuo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore, pari ad euro 287,00.
4. Analoghi incrementi contributivi saranno applicati per i dirigenti assunti o nominati con le

agevolazioni contributive di cui all'articolo 29 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modificazioni.

5. Sempre con riferimento all'anno 2022, alle aziende che abbiano rinnovato, anteriormente alla stipula del presente accordo, le polizze assicurative sottoscritte in forza del disposto dell'art. 18 comma 6 del CCNL, è stata prevista la possibilità di posticipare la decorrenza dell'aumento contributivo al giorno successivo alla scadenza annuale delle suddette coperture assicurative. In ogni caso, tutti i dirigenti saranno obbligatoriamente assicurati dalla garanzia contrattuale "Infortuni" Pastore entro il 1° gennaio 2023.
6. La copertura assicurativa si rivolge ai soli dirigenti in servizio fino al raggiungimento degli 80 anni di età e garantirà i seguenti indennizzi per il caso di morte e invalidità permanente, a seguito di infortunio professionale ed extra professionale:
  - 1) in caso di morte, una somma corrispondente a cinque volte la retribuzione annua di fatto, con il massimo assicurato di euro 750.000,00;
  - 2) in caso di invalidità permanente totale, una somma corrispondente a sei volte la retribuzione annua di fatto, con il massimo assicurato di euro 900.000,00;
  - 3) in caso di invalidità permanente parziale, un importo calcolato sulla somma assicurata di cui al precedente punto 2) in proporzione al grado di Invalidità Permanente, determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.
7. Le somme massime assicurate tramite la garanzia contrattuale "Infortuni" Pastore sono calcolate su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00, pertanto i datori di lavoro non dovranno sostenere oneri aggiuntivi per poter adempiere agli obblighi previsti dall'art. 18 comma 6 del CCNL, se non nel caso in cui le retribuzioni di fatto risultino essere più elevate rispetto al suddetto valore convenzionale. In tale ipotesi, sarà cura delle imprese attivare una copertura assicurativa integrativa a favore dei dirigenti, che garantisca le relative differenze rispetto all'indennizzo previsto dalla polizza collettiva contrattuale.

Letto, confermato e sottoscritto.

FEDERALBERGHI

MANAGERITALIA

## ALLEGATO M ACCORDO 30 LUGLIO 2021

### ACCORDO DI PROROGA, CON MODIFICAZIONI, DEL CCNL PER I DIRIGENTI DELLE AZIENDE ALBERGHIERE

L'anno 2021, il giorno 30 del mese di luglio in Roma,

tra

**FEDERALBERGHI** – Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo, rappresentata dal Presidente Bernabò Bocca, dal Vicepresidente vicario delegato alla guida della Commissione Sindacale Giuseppe Roscioli, con l'assistenza del Direttore Generale Alessandro Massimo Nucara, dal Capo Servizio Sindacale Angelo Giuseppe Candido e da Andrea Serra

e

**MANAGERITALIA** – Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato, rappresentata dal Presidente Mario Mantovani, dal capo della Delegazione Sindacale Daniele Testolin, dal rappresentante Gaetano Torino con l'assistenza del Segretario Generale Massimo Fiaschi e la responsabile delle relazioni sindacali Daniela Fiorino

#### PREMESSO CHE

- il 31 dicembre 2019, per effetto dell'accordo di proroga del 18 settembre 2019, è scaduto il CCNL per i Dirigenti delle aziende alberghiere sottoscritto il 21 dicembre 2016 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 18 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 sono 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 21 dicembre 2016 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, Federalberghi e Manageritalia procederanno alla riscossione di contributi sindacali di adesione contrattuale per il tramite degli enti di cui agli articoli 21, 26, 27 e 28 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 21 dicembre 2016 e successive modificazioni, le Parti concordano di modificare gli articoli 18, 21 – con l'introduzione di un nuovo articolo 21-bis – 26, 27 e 28 come segue:

### **Articolo 18 - Malattia e infortunio**

1. In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, l'azienda conserverà, al dirigente non in prova, il posto per un periodo di 8 mesi in un anno solare, intendendosi il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso, o di 14 mesi ove si verificano le condizioni di cui all'articolo 18-bis, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

2. Alla scadenza dei termini sopra indicati, perdurando lo stato di malattia documentato da regolari certificati medici, è facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 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 34, comma 1.
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:
  - d) 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;
  - e) 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;
  - f) 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.

#### **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 18, 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. Entro lo stesso termine le Parti firmatarie si incontreranno per verificare le proposte dell'Associazione Antonio Pastore per le conseguenti determinazioni.

## **Articolo 21 - Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, *politiche attive e outplacement* (CFMT)**

1. Le Parti - 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'Unione europea - concordano di aderire alle attività espletate a favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto dal CFMT - Centro di Formazione per il Management del Terziario.
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 - come le eventuali spese di viaggio e di 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 sei 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 del presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° gennaio 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.*
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 di pertinenza del Fondo stesso.
8. *È volontà delle Parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statutari, 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.*
9. *A tal fine le Parti concordano che, a decorrere dal 1° settembre 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. 35 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modificazioni.*

#### **Articolo 21-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 in materia di welfare.*
3. *Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto il datore di lavoro può riconoscere un importo annuo spendibile in beni e servizi di welfare. Qualora riconosciuto, il suddetto importo dovrà essere stanziato in pari misura a favore di tutti i dirigenti impiegati dal medesimo datore di lavoro.*
4. *Il suddetto importo verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.*
5. *Il valore di cui al comma 3 del presente articolo, viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno, 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.*
6. *Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di novembre 2021 per definire le modalità applicative del presente articolo.*

#### **Articolo 26 - 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 alberghiere o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel cam-*



po 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 al successivo articolo 29, 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° luglio 2004, 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 concordati tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

**Articolo 27 - Previdenza integrativa individuale 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 4.493,16 in ragione d'anno. *A decorrere dal 1° ottobre 2021 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in euro 3.986,56 in ragione d'anno.* Il contributo da parte del dirigente è pari a euro 774,72, sempre in ragione d'anno.
4. Ai dirigenti di cui al successivo articolo 29, 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, come da tabella allegata alla convenzione medesima. 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.
7. Il comma 6 dell'articolo 27 del CCNL 24 giugno 2004 è soppresso.

**Articolo 28 - 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. *Possano 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. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, pari al 60% 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 44 - Decorrenza e durata**

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.

FEDERALBERGHI

MANAGERITALIA

## **ALLEGATO N** **ACCORDO 18 NOVEMBRE 2019**

### **VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 18 settembre 2019

tra

**FEDERALBERGHI** – Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

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 24 giugno 2004 e successive modifiche, per i Dirigenti delle aziende alberghiere;
- 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.

FEDERALBERGHI

MANAGERITALIA

**ALLEGATO O**  
**ACCORDO 11 NOVEMBRE 2019**

**VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 11 novembre 2019

tra

**FEDERALBERGHI** – Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

e

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

**PREMESSO CHE**

In data 18 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 alberghiere 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, le Parti concordano una variazione del 2% del contributo integrativo a carico del datore di lavoro di cui all'art 26, comma 4, del vigente CCNL Dirigenti.

Pertanto, per il periodo di proroga del suddetto CCNL (1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019) l'aliquota del contributo integrativo passa dall'attuale 2,11% al 2,15% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6 dello stesso art. 26

Letto, confermato e sottoscritto.

FEDERALBERGHI

MANAGERITALIA

# **ALLEGATO P**

## **ACCORDO 21 DICEMBRE 2016**

L'anno 2016, il giorno 21 del mese di dicembre in Roma

tra

**FEDERALBERGHI** – Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

e

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

PREMESSO CHE

si è stipulato il presente Accordo di rinnovo del CCNL 24 giugno 2004 e successive modifiche, per i dirigenti delle aziende alberghiere.

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

### **Articolo 1 – Aumento retributivo**

1. Fermo restando il minimo contrattuale mensile di cui all'articolo 6 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modifiche, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 80,00 mensili lordi dal 1° gennaio 2017, un aumento pari a euro 80,00 mensili lordi dal 1° gennaio 2018 e un aumento pari a euro 140,00 mensili lordi dal 1° dicembre 2018.
2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da ogni aumento concesso a qualsiasi titolo dal datore di lavoro con clausola di espressa assorbibilità.

### **Articolo 2 – Vitto e alloggio**

1. La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva da corrispondersi in dodici mensilità è determinata dal 1° gennaio 2017 in euro 340,00 lordi mensili (135,00 euro vitto e 205,00 euro alloggio), dal 1° gennaio 2018 in euro 355,00 lordi mensili (140,00 euro vitto e 215,00 euro alloggio) e dal 1° dicembre 2018 in euro 380,00 lordi mensili (150,00 euro vitto e 230,00 euro alloggio).
2. Il servizio di vitto potrà essere fornito anche mediante buoni pasto, preve intese tra l'azienda e il dirigente.

**Articolo 3 – Malattia e infortunio**

A decorrere dal 21 dicembre 2016, l'articolo 18 del CCNL 24 giugno 2004, come modificato dagli accordi di rinnovo del 30 novembre 2007 e del 16 novembre 2011, è sostituito dal seguente:

**“Art. 18 - Malattia ed infortunio**

1. In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, l'azienda conserverà, al dirigente non in prova, il posto per un periodo di 8 mesi in un anno solare<sup>53</sup> o di 14 mesi ove si verificano le condizioni di cui all'articolo 18bis, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.
2. Alla scadenza dei termini sopra indicati, perdurando lo stato di malattia documentato da regolari certificati medici, è facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 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 34, comma 1.
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”.

<sup>53</sup> Per anno solare si intende il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso



Dopo l'articolo 18 viene inserito il seguente articolo 18 bis:

“Art. 18 bis – Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia

Nei confronti dei dirigenti ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 8 mesi dall'art. 18 del presente contratto, sarà prolungata in caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, a richiesta del dirigente, per un ulteriore periodo non superiore a complessivi 6 mesi e alla condizione che siano esibiti dal dirigente i predetti certificati medici.

Durante il periodo di cui al comma precedente al dirigente verrà corrisposta l'intera retribuzione ed in caso di risoluzione del rapporto alla scadenza del termine allo stesso sarà dovuta, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo art. 34, comma 1.

I dirigenti che intendano beneficiare del periodo di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza dell'ottavo mese di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le previsioni di cui agli artt. 18 e 18 bis entrano in vigore dal 21 dicembre 2016. Per i dirigenti che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano in corso un evento di malattia e che abbiano già superato gli 8 mesi di periodo di comporto, continuerà ad applicarsi la normativa precedentemente in vigore, fatta salva la possibilità del prolungamento del periodo di comporto prevista dall'articolo 18 bis, per un totale complessivo di 14 mesi”.

#### **Articolo 4 – Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti**

L'articolo 21 del CCNL 24 giugno 2004, come modificato dall'accordo del 16 novembre 2011, il comma 8 viene sostituito dal seguente:

- “1. Le Parti - 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'Unione europea - concordano di aderire alle attività espletate a favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto dal CFMT - Centro di Formazione per il Management del Terziario.
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 di 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 sei 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 del presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante un contributo pari a euro 129,11 annui a carico dell'azienda e a euro 129,11 annui a carico del dirigente trattenuti dall'azienda sulla retribuzione.
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. 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. 35.

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

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

#### **Articolo 5 – Previdenza complementare Fondo “Mario Negri”**

1. Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro di cui al comma 3 dell'articolo 26 del ccnl 24 giugno 2004 e successive modificazioni 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 4 dell'articolo 26 del ccnl 24 giugno 2004 e successive modificazioni 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 di cui al comma 5 del ccnl 24 giugno 2004 e successive modificazioni, 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 6 - Previdenza Integrativa Individuale**

Il comma 4 dell'articolo 27 del ccnl 24 giugno 2004 e successive modificazioni è sostituito dal seguente:

- “4. Ai Dirigenti di cui al successivo art. 29, 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, 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 7 – Assistenza sanitaria integrativa**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016, il contributo di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 28 del CCNL 24 giugno 2004, come da ultimo modificato dall'articolo 15 dell'accordo del 16 novembre 2011 e dall'allegato A) al verbale di accordo del 9 dicembre 2013, 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 8 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti**

Gli articoli 29 e 29bis del ccnl 24 giugno 2004 e successive modificazioni sono sostituiti dai seguenti:

“Art. 29 –Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 26, comma 5, e 27, comma 4, del presente contratto, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, con riferimento ai dirigenti come di seguito definiti.
2. Ai sensi del precedente comma 1, la contribuzione ridotta può essere applicata ai dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, entro il compimento del 48° anno di età, nonché per i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti.
3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo come indicato nella seguente tabella:

<b>ETÀ DEL DIRIGENTE</b>	<b>Anni di permanenza (periodo massimo)</b>
Fino 40 anni	4
Da 41 a 45 anni	3
Da 46 e fino al compimento dei 48 anni	2
Dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti	1

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

4. 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.
5. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 21 e 28 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modificazioni, per la previdenza complementare di cui all'art. 26, 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.

6. Per i medesimi dirigenti l'iscrizione all'Associazione Antonio Pastore avviene con sospensione degli obblighi contributivi di cui all'art. 27 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modificazioni, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 4.
7. Ai fini della verifica della sussistenza del requisito retributivo di cui al comma 4, 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.
8. Qualora nel corso del triennio si verificasse il superamento del trattamento retributivo complessivo annuale di cui al comma 4, 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, qualora siano presenti i requisiti anagrafici previsti dal comma 2.
9. Al termine del triennio di cui al comma 4, in presenza 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.
10. Le agevolazioni previste nei commi dal 4 al 9 del presente articolo possono essere usufruite solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente.
11. Le disposizioni contenute nei commi dal 4 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”.

#### **“Art. 29bis – Dirigente temporaneo**

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati anche 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. 29, commi da 1 a 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 9 - Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione**

Dopo l'articolo 29 bis del CCNL 24 giugno 2004 è inserito il seguente:

“Articolo ... - Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione

1. Al fine di agevolare la ricollocazione dei dirigenti privi di occupazione che abbiano un'età non inferiore a 48 anni compiuti, le parti potranno utilizzare assunzioni agevolate, da ratificarsi presso le Commissioni paritetiche di cui all'art. 43 del c.c.n.l., così disciplinate:
  - il minimo contrattuale mensile di cui all'art. 6 del presente CCNL e future modificazioni, può essere ridotto per il primo anno di svolgimento dell'attività fino al massimo del 20%;
  - per il secondo anno fino al massimo del 10%;
  - per il terzo anno, fino al massimo del 5%. A partire dal terzo anno compiuto il minimo contrattuale dovuto al dirigente sarà, in ogni caso, quello previsto dal c.c.n.l. vigente;
  - è altresì applicabile, per un anno, il trattamento agevolativo previsto dall'art. 29, comma 1, del presente c.c.n.l..
2. Eventuali accordi sulla retribuzione variabile nei confronti dei soggetti di cui al presente articolo possono usufruire delle agevolazioni di legge in materia di decontribuzione e defiscalizzazione.
3. Il mancato deposito presso le Commissioni paritetiche di cui all'art. 43 rende inapplicabili le disposizioni previste nel presente articolo.
4. Le disposizioni di cui al presente articolo non sono, altresì, applicabili nei casi di licenziamento e successiva riassunzione del dirigente nell'ambito della stessa impresa o da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo, salvo il caso in cui siano decorsi almeno sei mesi dalla cessazione della precedente attività lavorativa.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti, al fine di sostenere la rioccupazione dei dirigenti di cui all'articolo precedente e comunque, privi di occupazione, concordano di associare alle misure di carattere retributivo ivi previste iniziative congiunte volte a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, nonché percorsi formativi di riqualificazione professionale”.

## **Articolo 10 – Collegio Arbitrale**

L'articolo 31 del CCNL 24 giugno 2004 è sostituito dal seguente:

“Art. 31 - Collegio Arbitrale

1. Ai sensi della Legge 4 novembre 2010, n. 183 è istituito, a cura delle associazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio Arbitrale che opererà ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c. e 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 Presi-

dente, viene scelto di comune accordo, sempre 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, anche qualora il tentativo di conciliazione di cui all'art. 43 del presente contratto non riesca, 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 legge 11 agosto 1973, n. 533. Il Collegio sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, della organizzazione territoriale competente aderente a Manageritalia che inoltrerà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'articolo 33.
8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, essere trasmessi contemporaneamente, a cura della organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, al datore di lavoro interessato.
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, salvo 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 sopra, 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 contestuale, 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 33.
15. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, disporrà contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto.
16. Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilirà l'indennità supplementare nella seguente misura graduabile per classi di anzianità aziendale:
  - fino a 4 anni: da 4 a 8 mensilità;
  - oltre 4 e fino a 6 anni: da 6 a 12 mensilità;
  - oltre 6 e fino a 10 anni: da 8 a 14 mensilità;
  - oltre 10 e fino a 15 anni: da 10 a 16 mensilità;
  - oltre i 15 anni: da 12 a 18 mensilità.
17. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio, prestato in azienda nella qualifica, 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.
18. L'indennità supplementare di cui ai commi 15, 16 e 17 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.

19. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le Organizzazioni costituenti il Collegio stesso.
20. Le parti si danno atto che:
- a) il Collegio arbitrale 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 ter e quater del codice di procedura civile;
  - b) nel caso in cui l'eventuale tentativo di conciliazione previsto dal comma 13 del presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile ai sensi dell'art. 2113, comma 4 del codice civile come modificato dall'art. 31, comma 7, della legge n. 183/2010.

#### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 15, 16 e 17 del presente articolo, nel confermare il richiamo all'art. 34, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma 7 dell'art. 34 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

#### **NOTA A VERBALE**

Le parti concordano che le nuove previsioni contenute nei commi 15, 16 e 17 del presente articolo decorrono per i licenziamenti comminati dal 1° marzo 2017”.

#### **Articolo 11 – Risoluzione del rapporto di lavoro**

Il comma 4 dell'articolo 33 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modificazioni è sostituito dal seguente:

- “4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 43. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.”

#### **Articolo 12 – Preavviso o indennità sostitutiva**

All'articolo 34 del CCNL 24 giugno 2004, il comma 1 è sostituito dal seguente:

- “1. Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso, comunicato a far data dal 21 dicembre 2016, da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, 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”.



### **Articolo 13 – Outplacement**

L'articolo 35 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modificazioni è sostituito dal seguente:

“Art. 35 - 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 14 – Controversie individuali di lavoro**

L'articolo 43 del CCNL 24 giugno 2004 è sostituito dal seguente:

“Articolo 43 – Controversie individuali di lavoro

1. 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'organizzazione territoriale competente di Federalberghi;
  - 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 con avviso di ricevimento, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia 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 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'articolo 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 per territorio e a tal fine deve contenere:
  - a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
  - b) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
  - c) la presenza 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. 42".

#### **Articolo 15 – 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 complementarietà professionale tra lavoratori maturi e giovani.

#### **Articolo 16 – Decorrenza e durata**

1. 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 Q

## ACCORDO 16 NOVEMBRE 2011

L'anno 2011, il giorno 16 del mese di novembre, in Roma

tra

**FEDERALBERGHI** – Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

e

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

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende alberghiere del 30 novembre 2007.

### **Articolo 1 – Minimo contrattuale mensile**

Il comma 1 dell'articolo 6 del CCNL 24 giugno 2004, come modificato dall'accordo di rinnovo del 30 novembre 2007, è sostituito dal seguente:

“1. *Il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 2.800,00 lordi a decorrere dal 1° dicembre 2011, 2.935,00 lordi a decorrere dal 1° aprile 2012 e in euro 3.090,00 lordi, a decorrere dal 1° luglio 2013.*”

### **Articolo 2 - Aumento retributivo**

1. *Fermo restando il minimo contrattuale mensile di cui al precedente articolo 1, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 100,00 mensili lordi dal 1° dicembre 2011, un aumento pari a euro 135,00 mensili lordi dal 1° aprile 2012, un aumento pari a euro 155,00 mensili lordi dal 1° luglio 2013.*
2. *Ai dirigenti assunti o nominati nel corso degli anni di vigenza del presente contratto sono dovuti gli aumenti retributivi che decorrono dall'anno successivo a quello della nomina o assunzione.*
3. *Gli aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2010 a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.*

**Articolo 3 – Una tantum**

1. *In relazione al periodo 1° gennaio 2011 - 30 novembre 2011, ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2011, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di gennaio 2012, un importo “una tantum” di euro 800,00 lorde, a titolo di arretrati retributivi maturati nell’anno 2011.*
2. *Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2011 – 31 dicembre 2011, in forza alla data di stipula del presente accordo, l’importo di cui sopra sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo di cui al comma precedente.*
3. *L’importo “una tantum” previsto ai precedenti commi potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali somme concesse dalle aziende a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l’assorbimento all’atto della concessione.*
4. *L’importo “una tantum” di cui al presente articolo non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale, ad eccezione dell’eventuale preavviso o dell’indennità sostitutiva.*

**Articolo 4 – Vitto e alloggio**

1. *La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva da corrispondersi in dodici mensilità è determinata dal 1° aprile 2012 in euro 300,00 lordi mensili (120,00 euro vitto e 180,00 euro alloggio) e dal 1° luglio 2013 in euro 330,00 lordi mensili (130,00 euro vitto e 200,00 euro alloggio).*
2. *Il servizio di vitto potrà essere fornito anche mediante buoni pasto, previe intese tra l’azienda e il dirigente.*

**Articolo 5 – Aspettativa**

L’articolo 15 del CCNL 24 giugno 2004 è sostituito dal seguente:

- “1. Al dirigente che ne faccia richiesta, per 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 sarà considerato come trascorso in servizio agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.
3. Per i dirigenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive a qualsiasi livello, o funzioni sindacali nazionali, regionali, provinciali o aziendali, valgono le norme di legge vigenti.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti convengono che la contribuzione agli enti e fondi di cui agli articoli 27 e 28 del CCNL 24 giugno 2004, in deroga a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo 15 non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi”.

## Articolo 6 – Trasferimento

L'articolo 16 del CCNL 24 giugno 2004 è sostituito dal seguente:

- “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.
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, *oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 34, comma 1.*
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.
11. *Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta, all'atto del trasloco, una indennità “una tantum” non inferiore ad una mensilità e mezza di retribuzione qualora non abbia carichi familiari e a tre mensilità se con familiari a carico.*
12. *Il presente articolo è applicabile nel caso di trasferimento disposto dall'azienda.*

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

La Parti chiariscono che le disposizioni contenute nei commi 4 e 5 del presente articolo 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, *ravvisabile qualora la distanza dalla sede di lavoro originaria risulti superiore a 350 km*".

**Articolo 7 – Malattia ed infortunio**

L'articolo 18 del CCNL 24 giugno 2004, come modificato dall'accordo di rinnovo del 30 novembre 2007, è sostituito dal seguente:

- “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.
2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia *documentato da regolari certificati medici*, è facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 del presente contratto.
3. Alla scadenza del termine indicato 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 34, *comma 1*, senza pregiudizio per quanto altro spettante per forme di assistenza e di previdenza in atto.
- 3 bis. 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.
4. 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.
5. 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”.

#### **NOTA A VERBALE**

Ove per effetto della nuova formulazione del comma 5 del presente articolo si renda necessario adeguare la copertura assicurativa in atto, l'azienda provvederà con decorrenza dal 1° marzo 2012.

#### **Articolo 8 – Trasferimento di proprietà dell'azienda**

L'articolo 20 del CCNL 24 giugno 2004 è sostituito dal seguente:

- “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.
2. *Nel caso in cui l'evento di cui al comma 1 risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei suoi confronti una effettiva situazione di detrimento professionale, quest'ultimo può, entro 180 giorni dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 34, comma 1”.*

#### **Articolo 9 – Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti**

L'articolo 21 del CCNL 24 giugno 2004 è sostituito dal seguente:

- “1. Le Parti - 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'Unione europea - concordano di aderire alle attività espletate a favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto dal CFMT - Centro di Formazione per il Management del Terziario.
2. Tali attività saranno realizzate attraverso:
  - 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.

- 5bis. Le aziende devono avere cura di garantire un congruo numero di ore di congedo retribuito (corrispondenti ad un minimo di sei 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 del presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante un contributo pari a euro 129,11 annui a carico dell'azienda e a euro 129,11 annui a carico del dirigente trattenuti dall'azienda sulla retribuzione.
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. *A titolo sperimentale, le Parti concordano di affidare al CFMT, per il periodo 1° dicembre 2011-31 dicembre 2013, la promozione di azioni di politica attiva del lavoro volte alla ricollocazione dei dirigenti, secondo le modalità previste in apposito accordo allegato".*

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

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

#### **Articolo 10 – Mutamento di posizione**

L'articolo 25 del CCNL 24 giugno 2004 è sostituito dal seguente:

- "1. Il dirigente che a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 34, comma 1.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le Parti chiariscono che le disposizioni contenute dell'articolo 25 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".

#### **Articolo 11 – Dirigenti di prima nomina (DPN)**

L'articolo 29 del CCNL 24 giugno 2004, come modificato dall'accordo di rinnovo del 30 novembre 2007, è sostituito dal seguente:

- "1. A titolo sperimentale e con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 26 e 27 del presente contratto, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta con riferimento ai dirigenti di prima nomina come di seguito definiti.



2. Ai sensi del precedente comma 1, sono considerati dirigenti di prima nomina i dirigenti assunti o nominati entro il compimento del *quarantesimo anno d'età* e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica pari o superiore a *tre anni anche in aziende diverse*, vengano nominati dirigenti entro il compimento del quarantottesimo anno di età, *nonché i dirigenti disoccupati di età non inferiore a cinquanta anni compiuti*.
3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo. Decorso un triennio dalla data di nomina, *ovvero un anno dalla data di assunzione del dirigente di età non inferiore a cinquanta anni compiuti*, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale”.

### **Articolo 12 – Dirigente temporaneo**

Dopo l'articolo 29 del CCNL 24 giugno 2004 è inserito il seguente:

*“Articolo ... - Dirigente temporaneo*

1. *I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati anche 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 previsto per il DPN, di cui all'articolo 29 del CCNL, anche non in presenza dei requisiti di età ivi previsti e per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto, fino ad un massimo di un anno”.*

### **Articolo 13 – Dimissioni**

L'articolo 36 del CCNL 24 giugno 2004 è sostituito dal seguente:

- “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 38.
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, oltre i cinque 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, sia all'inizio, sia durante il preavviso, può troncare il rapporto senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. In tal caso, il dirigente dimissionario che usufruisca dell'alloggio di servizio potrà continuare ad usufruirne per un periodo di durata non superiore alla metà del periodo di preavviso residuo.

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 19 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa, di cui all'articolo 15, e comunque entro il periodo temporale di cui all'articolo 55, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, le spetterà, oltre l'indennità di anzianità, quella sostitutiva del preavviso nei termini previsti dall'articolo 34, comma 1".

#### **Articolo 14 – Preavviso o indennità sostitutiva**

All'articolo 34 del CCNL 24 giugno 2004, dopo il comma 3 è inserito il seguente:

- “4. Per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° dicembre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 1 saranno sostituite da un preavviso unico pari a trenta giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico”.

#### **Articolo 15 – Assistenza Sanitaria Integrativa (FASDAC)**

L'articolo 28 del CCNL 24 giugno 2004, come modificato dall'accordo di rinnovo del 30 novembre 2007, è sostituito dal seguente:

- “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 dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;
  - b) 1,10% a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa. A decorrere dal 1° ottobre 2011 il contributo di cui alla presente lettera è fissato nella misura del 2,41% in ragione d'anno;
  - 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 ed ai proscrittori volontari, anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento.
4. Sono 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 prosecutore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.
6. A decorrere dal 1° gennaio 2002 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 877,98. *A decorrere dal 1° ottobre 2011, la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 1.985,13.* Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del fondo.
7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del fondo, pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati".

### **Articolo 16 – Previdenza complementare (Fondo Negri)**

A decorrere dal 1° gennaio 2009, i commi 3, 4 e 5 dell'articolo 26 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modifiche, sono sostituiti dai seguenti:

- “3. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6. Il contributo a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007, *all'11,15% a decorrere dal 1° gennaio 2008, all'11,35% a decorrere dal 1° gennaio 2009 ed all'11,65% a decorrere dal 1° gennaio 2010.*
4. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro è pari all'1,48% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6 e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari all'1,50% a decorrere dal 1° gennaio 2004, all'1,52% a decorrere dal 1° gennaio 2005, all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006, all'1,74% a decorrere dal 1° gennaio 2007, all'1,76% a decorrere dal 1° gennaio 2008, *all'1,78% a decorrere dal 1° gennaio 2009, all'1,80% a decorrere dal 1° gennaio 2010, all'1,84% a decorrere dal 1° gennaio 2011, all'1,87% a decorrere dal 1° gennaio 2012 ed all'1,91% a decorrere dal 1° gennaio 2013.*
5. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 3, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina come definiti al successivo articolo 28, a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il suddetto contributo a decorrere dall'anno 2007 è pari al 3,00%, a decorrere dall'anno 2008 è *pari al 3,30%, a decorrere dall'anno 2009 è pari al 3,60% ed a decorrere dall'anno 2010 è pari al 3,90%, mentre il contributo integrativo viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 4”.*

In calce all'articolo 26 è aggiunto il seguente:

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

L'adeguamento della contribuzione di cui ai commi 3, 4 e 5 avverrà entro il 10 aprile 2012 e senza interessi né ulteriori oneri per le imprese, se non quelli derivanti dalla contribuzione stessa.

**Articolo 17 – Dichiarazione congiunta**

Dopo l'articolo ... del CCNL 24 giugno 2004 è inserita la seguente

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le parti attiveranno entro il mese di dicembre 2011 una Commissione paritetica, avente lo scopo, anche in relazione all'evoluzione legislativa in materia, di esaminare finalità, funzioni, statuti e governance dei Fondi bilaterali.

**Articolo 18 – Decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2011, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2013.

Allegato 1**Accordo politiche attive**

Le parti, al fine di favorire politiche attive per l'occupazione dei dirigenti, concordano di affidare a CFMT, a titolo sperimentale, per il periodo 1° dicembre 2011 – 31 dicembre 2013, la promozione di iniziative volte a favorire la ricollocazione dei dirigenti;

le iniziative potranno comprendere, a titolo esemplificativo, la certificazione delle competenze, azioni finalizzate alla ricollocazione anche tramite la stipulazione di convenzioni con società di outplacement e attività di supporto per il reinserimento professionale;

tali attività affidate a CFMT saranno finanziate per il periodo 2011 – 2013 sopra specificato utilizzando un contributo una tantum a carico delle aziende pari a euro 40,00 per ciascun dirigente in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e un equivalente contributo a carico del dirigente, da versarsi entro il 31 dicembre con apposito bollettino straordinario, oltre all'utilizzo della quota residua di risorse stanziata attraverso l'accordo quadro per il sostegno e lo sviluppo professionale dei manager del 7 gennaio 2010;

la gestione economico/finanziaria delle attività di cui al presente accordo sarà oggetto di rendicontazione separata.

Allegato 2**Accordo per la partecipazione al piano di riordino FASDAC**

Le parti, al fine di garantire la sostenibilità finanziaria del Fondo FASDAC, in base alle risultanze degli specifici approfondimenti affidati agli esperti attuari, convengono sull'esigenza di approvare il presente piano di riordino anche mediante modifiche al regolamento e/o allo statuto, ed i conseguenti interventi correttivi, di seguito descritti, che dovranno essere deliberati dagli organi di gestione del Fondo medesimo entro il 30 novembre 2011:

- a partire dal 1° gennaio 2013, adeguamento pari al 2% annuo del contributo di solidarietà di cui all'articolo 28, comma 1, lettera b) del CCNL per i dirigenti di aziende alberghiere 24 giugno 2004, come modificato dall'accordo di rinnovo del 30 novembre 2007 e analogo adeguamento di una quota pari a euro 1.107,15 a carico dei pensionati diretti, da verificare dalle parti stipulanti in occasione di ogni rinnovo del presente CCNL;
- introduzione della quota 85 secondo le modalità definite nella allegata tabella A;
- efficientamento e razionalizzazione della spesa sanitaria per 6 milioni di euro;
- introduzione del controllo su gestioni separate;
- individuazione di un indicatore di garanzia per il presidio del rapporto tra patrimonio del Fondo e gestione corrente;
- rafforzamento del controllo dei rischi operativi attraverso la individuazione di nuovi benchmark;
- sistematica attività di controllo e governo della spesa sanitaria e di gestione.

Il presente piano sarà oggetto di verifica attuariale annuale.

Tabella A

<b>ANNO</b>	<b>RAGGIUNGIMENTO QUOTA 85</b>
2012	78
2013	79
2014	80
2015	81
2016	82
2017	83
2018	84
2019	85

Allegato 3

Il giorno 16 del mese di novembre 2011,

**FEDERALBERGHI**

e

**MANAGERITALIA**

nel confermare la validità del Protocollo d'intesa in calce all'articolo 28 del CCNL per i dirigenti da aziende alberghiere del 24 giugno 2004 e degli accordi specifici richiamati dallo stesso CCNL

si impegnano ad operare congiuntamente per la soluzione dei problemi riscontrati in relazione all'applicazione del suddetto protocollo, anche promuovendo l'attivazione di misure volte a garantire il raggiungimento dei medesimi obiettivi mediante strumenti diversi.

FEDERALBERGHI

MANAGERITALIA

# **ALLEGATO R**

## **ACCORDO 30 NOVEMBRE 2007**

L'anno 2007, il giorno 30 del mese di novembre in Roma

tra

**FEDERALBERGHI** – Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

e

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

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 24 giugno 2004 e successive modifiche, per i dirigenti di aziende alberghiere.

### **Articolo 1 – Minimo contrattuale mensile**

Il comma 1 dell'articolo 6 del CCNL 24 giugno 2004, come modificato dall'accordo di rinnovo del 30 novembre 2007, è sostituito dal seguente:

1. Il minimo contrattuale mensile è fissato in Euro 2.500,00 (duemilacinquecento/00) lordi a decorrere dal 1° gennaio 2007, e in Euro 2.800,00 (duemilaottocento/00) lordi, a decorrere dal 1° gennaio 2009.
2. L'aumento del minimo contrattuale mensile ai sensi del comma precedente sarà assorbito – fino a concorrenza – da eventuali superminimi concessi ad personam, finanche con clausola di non assorbibilità, entro la data di stipula del presente accordo.

### **Articolo 2 - Aumento retributivo**

1. Fermo restando il minimo contrattuale mensile di cui al precedente articolo 1, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 100,00 (cento/00) mensili lordi dal 1° gennaio 2007, un aumento pari a euro 150,00 (centocinquanta/00) mensili lordi dal 1° gennaio 2008, un aumento pari a euro 150,00 (centocinquanta/00) mensili lordi dal 1° gennaio 2009 ed un aumento pari a euro 100,00 (cento/00) mensili lordi dal 1° gennaio 2010.
2. Ai dirigenti assunti o nominati nel corso degli anni di vigenza del presente contratto sono dovuti gli aumenti retributivi con decorrenza dall'anno successivo a quello della nomina o assunzione.

3. Gli aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2006 a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.
4. Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il dicembre 2009 per valutare la congruità della quarta tranche di aumento con decorrenza 1° gennaio 2010, in funzione dell'andamento dell'inflazione ad oggi programmata, al fine di poterne rivedere l'importo.

### **Articolo 3 – Retribuzione variabile**

Dopo il comma 1 dell'articolo 9 del CCNL 24 giugno 2004 è aggiunto il seguente:

- “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 43 del presente contratto”.

Dopo l'articolo 43 del CCNL 24 giugno 2004 viene inserito il seguente:

“Articolo 43bis – Commissioni Paritetiche per la retribuzione variabile

1. La Commissione Paritetica di cui al precedente articolo 43, 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'articolo 9 del presente contratto”.

### **Articolo 4 – Assistenza Sanitaria Integrativa (FASDAC)**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2007, il comma 1 dell'articolo 28 del CCNL 24 giugno 2004 è modificato come segue:

- “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 dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio;
  - b) 1,10% a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa;
  - c) 1,87% a carico del dirigente in servizio”.

### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

Le Parti, con particolare riferimento alle previsioni contenute nel disegno di Legge Finanziaria per il 2008, si impegnano ad intervenire tempestivamente al fine di concordare le necessarie revisioni della normativa contrattuale, statutaria e regolamentare del Fondo Mario Besusso, qualora sopraggiungessero modifiche legislative volte a ridisegnare la normativa applicabile, anche sotto l'aspetto fiscale, ai fondi di assistenza sanitaria integrativa.



## **Articolo 5 – Fondo Mario Negri**

I commi 3, 4 e 5 dell'articolo 26 del CCNL 24 giugno 2004, sono modificati come segue:

- “3. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6. Il contributo a carico del datore di lavoro è fissato al 10,60% a decorrere dal 1° gennaio 2007 ed all'11,15% a decorrere dal 1° gennaio 2008.
4. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro è pari all'1,48% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6 e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari all'1,50% a decorrere dal 1° gennaio 2004, all'1,52% a decorrere dal 1° gennaio 2005, all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006, all'1,74% a decorrere dal 1° gennaio 2007 ed all'1,76% a decorrere dal 1° gennaio 2008.
5. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 3, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina come definiti al successivo articolo 28, a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il suddetto contributo a decorrere dall'anno 2007 è pari al 3,00% ed a decorrere dall'anno 2008 è pari al 3,30%, mentre il contributo integrativo viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 4”.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA IN MATERIA DI PREVIDENZA INTEGRATIVA**

Dato l'assetto mutualistico del Fondo Mario Negri, le maggiori contribuzioni dovute per effetto del presente accordo sono subordinate alla previsione di analoghe disposizioni nell'accordo che verrà stipulato per i dirigenti del terziario.

## **Articolo 6 – Dirigenti di prima nomina**

1. Le Parti concordano di confermare con riferimento alle assunzioni e/o nomine di DPN che interverranno nel corso del quadriennio 2007/2010, anche a tempo determinato, le agevolazioni contributive di cui agli articoli 26, comma 5, e 27, comma 4, del CCNL 24 giugno 2004.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2007, il comma 4 dell'articolo 27 del CCNL 24 giugno 2004 viene modificato come segue: “4. Ai Dirigenti di prima nomina di cui al successivo Articolo 29, 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”.
3. Tenuto conto delle specificità e peculiarità del settore, a titolo sperimentale e con esclusivo riferimento alle assunzioni e nomine che interverranno nel corso della valenza del presente accordo, le aziende potranno concordare con i dirigenti, anche se non in possesso dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 2, del CCNL 24 giugno 2004, l'applicazione delle medesime

agevolazioni contributive previste per i dirigenti di prima nomina dagli articoli 26, comma 5, e 27, comma 4 del CCNL, a fronte del versamento integrale al Fondo Mario Negri del TFR maturato dalla data di nomina o assunzione e fino al termine del triennio di applicazione dell'agevolazione contributiva.

4. Le disposizioni di cui al comma 4 del presente articolo non sono applicabili nei casi di licenziamento e successiva riassunzione del dirigente nell'ambito della stessa impresa o da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo, salvo il caso in cui siano decorsi almeno sei mesi dalla cessazione della precedente attività lavorativa.

#### **Articolo 7 - Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti**

Dopo il comma 5 dell'articolo 21 del CCNL 24 giugno 2004 viene inserito il seguente:

“5bis. 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”.

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

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

#### **Articolo 8 - Malattia e infortunio**

Dopo il comma 3 dell'articolo 18 del CCNL 24 giugno 2004, viene inserito il seguente:

“3bis. 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”.

I commi 2 e 3 dell'articolo 18 del CCNL 24 giugno 2004 sono sostituiti dai seguenti:

- “2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, è facoltà del dirigente non in prova di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 del presente contratto.
3. Alla scadenza del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto 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 non in prova, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui al successivo articolo 34, senza pregiudizio per quanto altro spettante per forme di assistenza e previdenza in atto”.

### **Articolo 9 – Outplacement**

L'Articolo 35 del CCNL 24 giugno 2004 è modificato come segue:

- “1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento, 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 si farà carico fino al 50% dell'importo da versare alla società di outplacement, individuata d'intesa con il dirigente interessato, deducendo la relativa differenza dalle competenze di fine rapporto del dirigente. Sono fatte salve condizioni di miglior favore concordate individualmente”.

### **Articolo 10 – Congedi per la prevenzione medica**

1. La eventuale partecipazione del dirigente al programma di medicina preventiva attivato dal Fondo Mario Besusso dovrà avvenire tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali e, comunque, non potrà comportare assenze superiori ad una giornata lavorativa per ogni biennio.

### **Articolo 11 – Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2007, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2010.

FEDERALBERGHI

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.



FEDERALBERGHI

Via Toscana 1 - 00187 Roma  
tel. (+39) 06 420 34 610  
info@federalberghi.it  
www.federalberghi.it



**MANAGERITALIA**

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