

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

MANAGERITALIA

AICA

### **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.

---

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

L'anno 2014, il giorno 23 del mese di gennaio, in Roma

**tra**

AICA - Associazione Italiana Confindustria Alberghi, rappresentata dal proprio Presidente Dott. Giorgio Palmucci, dal Vice Direttore Dott. Fabio Faustini e dalla Dott.ssa Valeria Di Claudio;

**e**

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

**visto**

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Aziende dell'Industria Alberghiera aderenti all'Associazione Italiana Catene Alberghiere (AICA) del 18 ottobre 1995, nonché gli Accordi di rinnovo del 10 settembre 1997, del 19 ottobre 1999, del 31 luglio 2001, del 18 febbraio 2002, del 16 giugno 2004, del 20 febbraio 2007, del 18 febbraio 2008, del 17 aprile 2012 e del 23 gennaio 2014

**si è stipulato**

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

**Integrale applicazione della contrattazione**

Le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinati alla integrale applicazione dei contratti collettivi nazionali stipulati da AICA e Manageritalia. Le parti ritengono di affidare al CCNL di settore una funzione cogente di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nell'industria alberghiera, aderenti ad AICA.

## **TITOLO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO**

### **Articolo 1 - Applicabilità**

1. Sono dirigenti, a norma dell'articolo 2094 del codice civile, ed agli effetti del presente contratto, quei direttori che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono in concreto funzioni direttive dell'azienda alberghiera con ampia autonomia, discrezionalità, iniziativa, col potere di imprimere le conseguenti direttive, e con responsabilità decisoria nell'ambito dei programmi concordati con l'impresa.
2. La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente alla propria autonomia, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa ed il fine della sua utilità sociale.
3. L'effettiva esistenza delle condizioni di cui sopra comporta il riconoscimento, da parte dell'azienda, della qualifica di dirigente e l'applicazione del presente contratto.
4. Sono altresì da considerare dirigenti, a tutti gli effetti, coloro ai quali tale qualifica sia stata assegnata dall'azienda.
5. In caso di divergenza sul riconoscimento della qualifica, le relative controversie saranno sottoposte al Collegio Arbitrale di cui all'articolo 33 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 all'appartenenza all'uno o all'altro sesso, 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 residenza iniziale;

- d) la dichiarazione di applicazione integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Alberghiere nonché dell'accordo economico vigente al momento dell'assunzione e successive variazioni;
- e) l'indicazione delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità inerenti al mandato affidato;
- f) l'eventualità di trasferimento, secondo quanto previsto dal successivo articolo 19;
- g) il trattamento economico;
- h) l'eventuale opzione per il trattamento previdenziale previsto per i DPN dal successivo articolo 5;
- i) eventuali altri elementi utili a determinare la posizione del dirigente nell'ambito dell'azienda.

2. Il documento di cui al precedente comma deve essere sottoscritto per accettazione dal dirigente.

3. Ogni variazione delle condizioni di assunzione che intervenga nel corso del rapporto deve essere comunicata per iscritto.

4. La nomina a dirigente di un dipendente già in servizio con altra qualifica non interrompe il rapporto di lavoro agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

### **Articolo 3 - Contratto a termine**

1. L'assunzione può essere fatta con prefissione di termine; in tal caso valgono le disposizioni di legge.

2. Al dirigente assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al dirigente il trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 40 del presente contratto.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme di legge.

### **Articolo 4 - Modalità di assunzione del Dirigente temporaneo**

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati 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, 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.

## **Art. 5 - Dirigenti di prima nomina**

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 28 e 29 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. In caso di nomina di DPN residenti o domiciliati al sud<sup>1</sup> e con sede di lavoro nel sud Italia, la permanenza nella suddetta area potrà essere prolungata di un ulteriore triennio, per i primi due casi, e per un ulteriore anno nel caso di dirigenti disoccupati ultracinquantenni, sempre che continuino a sussistere entrambi i requisiti (residenza/domicilio e sede di lavoro) sopra indicati.

## **Articolo 6 - Periodo di prova**

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

---

<sup>1</sup> Le parti convengono che per "sud Italia" debbano intendersi le seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

## TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO

### Articolo 7 - Determinazione degli elementi della retribuzione

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

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

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

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

## **Articolo 8 - Minimo contrattuale mensile<sup>4</sup>**

1. A decorrere dal 1° luglio 2004 il minimo contrattuale mensile per i dirigenti è fissato euro 3.000,00 (tremila/00) lorde.<sup>5</sup>

## **Articolo 9 - Superminimo contrattuale<sup>6</sup>**

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

## **Articolo 10 - Elemento di maggiorazione**

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 1995, l'elemento di maggiorazione di cui all'articolo 6 del CCNL 10 giugno 1992 è pari al 12% (dodici per cento) degli elementi della retribuzione individuale di fatto, considerati utili ai fini del calcolo del TFR<sup>7</sup>.

2. L'importo derivante dalla maggiorazione di cui al primo comma del presente articolo, rimane congelato in cifra fissa a decorrere dal 1° ottobre 1995.

3. Se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, il congelamento avverrà con le scadenze relative alla corresponsione dei predetti elementi retributivi, afferenti al periodo 1° gennaio 1995 - 31 dicembre 1995.

4. L'importo complessivo derivante dal precedente comma sarà corrisposto, su base annua, suddiviso per il numero di mensilità previste dal presente Contratto.

5. I dirigenti assunti o nominati dopo il 30 settembre 1995 non percepiranno l'elemento di maggiorazione.

## **Articolo 11 - Scatti di anzianità<sup>8</sup>**

1. Al compimento di ciascun biennio di anzianità nella qualifica con un massimo di undici bienni, il dirigente avrà diritto, in aggiunta alla retribuzione di fatto, a scatti di anzianità nella misura di L. 250.000 lorde mensili<sup>9</sup>, equivalenti a euro 129,11.

---

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

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

<sup>6</sup> Cfr. allegato E ed allegato H per importo Una tantum maggio 2012.

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

<sup>8</sup> Cfr. allegato B

<sup>9</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.

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

#### **Norma transitoria**

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

#### **Articolo 12 - Retribuzione variabile**

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati al dirigente potranno essere concordate quote di retribuzione variabile da correlarsi al raggiungimento degli obiettivi stessi, previa verifica dei 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 32 del presente contratto.

## **TITOLO III - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO**

### **Articolo 13 - Etica del servizio**

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

### **Articolo 14 - Prestazione lavorativa**

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

### **Articolo 15 - Ferie**

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie non inferiore a trenta giorni in una o più soluzioni concordate tra le Parti compatibilmente con le necessità aziendali.
2. Dal computo del periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettante per legge e le festività infrasettimanali considerate tali dalla legge.
3. Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'art. 10 del Decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla relativa indennità per ferie non godute da erogarsi entro il mese di luglio immediatamente successivo all'anno di maturazione.
4. La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
5. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente.

6. In caso di interruzione o rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

7. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia che per la sua natura e durata pregiudichi il godimento delle ferie stesse.

8. I dirigenti che alla data di entrata in vigore del presente contratto già godono di un periodo di ferie superiore in base alle norme del precedente CCNL conservano le condizioni di miglior favore.

9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente ha diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestati nel corso dell'anno.

#### **Articolo 16 - Congedo matrimoniale**

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

#### **Articolo 17 - Festività**

1. Per il trattamento economico e normativo delle festività nazionali (25 aprile, 1° maggio e 2 giugno) ed infrasettimanali, nonché di quelle soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i quadri di categoria "A" dipendenti dall'azienda nella quale il dirigente presta la sua attività.

2. Conseguentemente, non sarà operata alcuna variazione della normale retribuzione del dirigente che non sia chiamato a prestare servizio in occasione delle suddette festività.

3. Fermo restando il diritto alle festività di cui al comma precedente, ai dirigenti non si applicano gli ulteriori permessi di cui all'articolo 71, comma 2, del CCNL dell'Industria Turistica del 9 luglio 2010.

#### **Articolo 18 - Aspettativa**

1. Al dirigente che ne faccia richiesta, per eccezionali giustificati motivi, deve essere concesso un periodo di aspettativa fino a sei mesi con facoltà, da parte dell'azienda, di non corrispondere - in tutto o in parte - la retribuzione.

2. Il periodo di aspettativa di cui al precedente comma può essere eccezionalmente prolungato a mesi dodici in caso di malattia od infortunio non dipendente da cause di servizio.

3. Il periodo di aspettativa di cui al punto precedente sarà considerato come trascorso in servizio agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

4. Per i dirigenti chiamati a funzioni pubbliche elettive a qualsiasi livello o a ricoprire cariche sindacali valgono le norme di legge.

### **Dichiarazione a verbale**

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

### **Dichiarazione a verbale**

Le parti convengono che la contribuzione agli enti e fondi di cui agli articoli 29 e 30, non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi.

### **Articolo 19 - Trasferimento<sup>10</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 al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento ed al trattamento di fine rapporto.
6. In caso di licenziamento non determinato da giusta causa, intervenuto entro tre anni dal trasferimento, competerà al dirigente e/o alla sua famiglia il rimborso delle spese effettive per il rientro nel luogo di prima assunzione o in altro luogo che non comporti oneri superiori.
7. Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche: membro del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali, provinciali o comunali, per tutta la durata della carica.
8. Il datore di lavoro corrisponderà al dirigente il rimborso delle spese preventivamente concordate cui va incontro per effetto del trasferimento per sé e per i familiari a carico, ivi comprese quelle relative al trasloco del mobilio.
9. Il datore di lavoro corrisponderà inoltre per una durata da convenirsi tra le Parti l'eventuale differenza di canone, esistente all'atto dell'insediamento in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenendo conto delle condizioni medie di mercato.
10. Nel caso di trasferimento all'estero, il dirigente che non sia accompagnato dalla famiglia avrà diritto ad un minimo di due rientri all'anno, con spese a carico dell'azienda.

---

<sup>10</sup> Vedi dichiarazione a verbale in calce all'articolo 27.

## **Articolo 20 - Trasferte**

1. Per eventuali trasferte o missioni, concordate con l'azienda, al dirigente compete il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio nei limiti della normalità. Compete altresì il rimborso di ogni altra spesa sostenuta in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda.

2. Nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente, verrà riconosciuto un rimborso chilometrico la cui misura sarà definita tra le Parti sulla base di parametri desumibili dalle tariffe ACI.

## **Articolo 21 - Malattia e infortunio**

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

A decorrere dal 1° luglio 2004, il termine di 12 mesi dovrà essere computato nell'arco di un biennio dalla data di decorrenza del primo evento morboso e con un limite di sei mesi per anno solare non collegabili nello stesso biennio. Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso del biennio suddetto i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto. Non rientrano nell'anzidetto computo del periodo di comporta i giorni di ricovero nelle strutture sanitarie e le assenze insorte a causa di malattie degenerative e/o invalidanti.

2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia documentato da regolari certificati medici, è facoltà del dirigente non in prova di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 18 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 Parti, sarà dovuta al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche la indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo articolo 36, senza pregiudizio per quanto altro spettante per forme di assistenza e previdenza in atto.

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 gli infortuni sia professionali che extraprofessionali, che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione in caso di invalidità permanente causata da infortunio 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, 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 D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, 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 6 del presente articolo si renda necessario adeguare la copertura assicurativa in atto, l'azienda provvederà con decorrenza dal 1° ottobre 2012.

#### **Articolo 22 – Congedi per la prevenzione medica**

Il dirigente ha diritto ad un giorno di congedo retribuito ogni biennio per l'utilizzo dei voucher di medicina preventiva secondo il programma attuato dal Fondo Mario Besusso.

Il suddetto congedo retribuito può essere fruito esclusivamente per la medicina preventiva e non dà quindi diritto ad alcuna indennità sostitutiva in caso di mancata fruizione.

#### **Articolo 23 – Maternità e paternità**

1. Per il congedo di maternità, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto di lavoro e alla corresponsione della retribuzione mensile di fatto.

2. Per effetto del Legge 24 febbraio 2006 n. 104, il trattamento retributivo previsto al comma precedente è costituito da una indennità pari all'80% della retribuzione – posta a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro – e da una integrazione della suddetta indennità a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto cui la lavoratrice madre o, nelle situazioni previste dall'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, il lavoratore padre, avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

3. Ai sensi dell'art. 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, alla lavoratrice madre e al lavoratore padre, fino al terzo anno di vita del bambino, per i periodi di congedo parentale è dovuta – a carico dell'INPS – un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione suddetta, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

4. Nel caso in cui la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, si avvalgano dei permessi di cui all'art. 39 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare l'indennità dovuta dall'INPS, corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

5. Per quanto non regolamentato dal presente articolo si rinvia alle norme di legge vigenti in materia.

## **Articolo 24 - Trasferimento di proprietà dell'azienda<sup>11</sup>**

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. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente il quale, nei casi sopra previsti, non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, alla risoluzione del rapporto stesso con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 36.

## **Articolo 25 - Aggiornamento e formazione professionale**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le Parti concordano di aderire alle attività del CFMT - Centro di Formazione per il Management del Terziario- allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore ed alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.

2. In particolare:

a) corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;

b) corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.

3. I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.

4. Le giornate di formazione scelte dall'Azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e di permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse saranno considerate lavorative.

5. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e di permanenza - a carico del dirigente e le giornate stesse saranno detraibili dal monte ferie individuale.

6. Le aziende devono avere cura di garantire un congruo numero di ore di congedo retribuito (corrispondenti ad un minimo di 6 giorni nell'arco di un triennio) per l'attuazione di specifici programmi formativi di settore a favore dei dirigenti di prima nomina, concordando con gli stessi le aree di intervento e di approfondimento necessarie per mantenere e perfezionare le loro conoscenze tecniche e normative, a garanzia del corretto esercizio dell'attività professionale.

7. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante un contributo pari a euro 129,12 annue a carico dell'azienda e a euro 129,12 annue a carico del dirigente trattenute dall'azienda sulla retribuzione.

---

<sup>11</sup> Vedi dichiarazione a verbale in calce all'articolo 27.

8. In via transitoria, tali contributi saranno versati al Fondo di Previdenza "Mario Negri" con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del Fondo stesso.

### **Dichiarazione delle Parti**

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

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

### **Articolo 26 - Responsabilità civili e penali**

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 nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa e gli eventuali oneri per tutti i gradi di giudizio sono a carico dell'azienda.
3. E' 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**

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 per il caso di licenziamento.

## **Dichiarazione a verbale**

*Le Parti chiariscono che le disposizioni contenute nei commi 4 e 5 dell'articolo 19 (trasferimento), nel comma 2 dell'articolo 24 (trasferimento di proprietà dell'azienda) e nell'articolo 27 (mutamento di posizione) si applicano solo nel caso in cui l'evento risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei confronti di quest'ultimo una effettiva situazione di detrimento.*

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

## **TITOLO IV - WELFARE CONTRATTUALE E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE**

### **Articolo 28 - Previdenza integrativa**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.
2. Il Fondo "Mario Negri" rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente CCNL e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.
3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.
4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.
5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al successivo comma 8. 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.
6. 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 8 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, all'1,91% a decorrere dal 1° gennaio 2013 ed all'1,95% a decorrere dal 1° gennaio 2014.
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 di prima nomina, a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. 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 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° giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del Fondo Mario Negri.

11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del TFR conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

12. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito Regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo

### **Art. 29 - Previdenza integrativa individuale e coperture assicurative**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto viene istituito 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° ottobre 1997 verrà versato un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 75.000.000, elevata a euro 48.030,49 a decorrere dal 1° gennaio 2000, ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 4.648,11.

4. Ai Dirigenti di prima nomina (DPN) di cui all'articolo 5 saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla Convenzione Antonio Pastore. A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

5. 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**

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, elevato al 2,46% a decorrere dal 1° gennaio 2014;
- 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 procuratori 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 procuratore 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, elevata a 2.008,10 euro a decorrere dal 1° gennaio 2014. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.
7. Il contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del fondo, è pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

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

### **Articolo 31 - Rappresentanze sindacali aziendali**

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

### **Art. 32 - Controversie individuali di lavoro**

1. A decorrere dal 1° luglio 2004, fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche Territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui all'art. 412 ter del codice di procedura civile, come modificato dalla Legge 24 novembre 2010, n. 183.
2. La Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione, che può avere sede anche a livello regionale, è composta:
  - a) per i datori di lavoro: da un rappresentante dell'Associazione o Unione competente per territorio;
  - b) per i dirigenti: da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Manageritalia.
3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
4. L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei dirigenti che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A.R., 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 o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o dell'Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.
7. La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. come modificato dalla Legge n. 183/2010.

8. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. l'indicazione dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
3. l'indicazione delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

9. Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, che la Commissione, ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., certifichi la conciliazione con le rinunzie e le transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ., a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti medesime.

10. la Commissione di conciliazione di cui al presente articolo costituisce altresì sede di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in adempimento della previsione di cui all'art. 4, comma 17, Legge 92/2012.

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. 45.

12. La Commissione Paritetica, oltre che in materia di conciliazione delle controversie individuali di lavoro, svolge anche funzioni di assistenza alla stipula degli accordi per la retribuzione variabile di cui all'art. 12 del presente contratto.

### **Articolo 33 - Collegio Arbitrale**

1. Ai sensi della Legge 24 novembre 2010, n. 183, è istituito, a cura delle associazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente contratto, un collegio arbitrale, che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente contratto.

2. Il Collegio è composto da tre membri due dei quali sono designati rispettivamente da ciascuna delle due Organizzazioni territorialmente competenti ed un terzo, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle due Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

3. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.

4. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

5. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

6. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.

7. Ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia al Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla L. 11/8/73 n. 533. Il Collegio

arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata A.R., dell'Organizzazione territoriale competente aderente a Manageritalia, ovvero dell'Associazione datoriale territorialmente competente, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso.

8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R., essere trasmesse contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente Organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, alla parte convenuta.

9. Fino al giorno antecedente la prima udienza, la Parte convenuta è tenuta a manifestare per iscritto al Collegio la propria adesione ovvero è tenuta a manifestare l'eventuale volontà di rinunciare alla procedura arbitrale.

10. La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento alla sede di lavoro del dirigente ove ha avuto luogo la risoluzione del rapporto.

11. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui al comma 8 da parte dell'Organizzazione imprenditoriale.

12. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro procuratori, potrà effettuare il tentativo di conciliazione. In caso di esito negativo, le parti saranno interrogate su quanto costituisce materia della controversia e delle loro dichiarazioni sarà redatto verbale. Il Collegio, su istanza di parte e nel rispetto del contraddittorio, potrà assumere prove testimoniali al fine dell'istruttoria della controversia, assegnando alle parti termini per deduzioni istruttorie scritte e produzioni documentali. Dell'istruttoria sarà redatto processo verbale.

13. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti nonché, in caso di licenziamento anche dell'eventuale carenza di motivazione, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura. Nella pronuncia del lodo si applica l'art. 429, 3° comma, del codice di procedura civile.

14. Durante i mesi di agosto e dicembre sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al comma 4 del successivo articolo 35 ed al terzo comma dell'art. 39.

15. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termine dell'articolo 35, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, a titolo risarcitorio, un indennizzo graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, fra:

- un minimo pari alle mensilità di preavviso spettante al dirigente ai sensi dell'articolo 36;
- un massimo pari al doppio delle mensilità di preavviso spettante al dirigente ai sensi dell'articolo stesso e con limite comunque di ventiquattro mesi.

16. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda, nella qualifica di dirigente, superiore a dieci anni, l'indennità supplementare di cui al comma precedente è automaticamente aumentata, in relazione

all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure calcolate con i criteri di cui al comma precedente:

- 9 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 52 anni compiuti;
- 8 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 53 e i 54 anni compiuti;
- 7 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 55 e i 56 anni compiuti;
- 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 57 e i 58 anni compiuti;
- 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 59 e i 60 anni compiuti;
- 4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica superiore a 61 anni compiuti ed inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.

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

17. Il Collegio provvederà alla liquidazione delle spese di procedura arbitrale come disposto dall'art. 412-quater, penultimo comma, del codice di procedura civile.

18. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le Organizzazioni per quelle afferenti alla partecipazione del Presidente; le spese sostenute dagli altri componenti del Collegio saranno a carico delle rispettive Parti in causa.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le parti si danno atto che:

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

#### **Dichiarazione a verbale**

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 15 e 16 del presente articolo nel confermare il richiamo all'articolo 36, le Parti chiariscono che quanto disposto dal comma 8 dell'articolo 36 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

#### **Dichiarazione delle Parti**

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dal 1° luglio 2004, fatti salvi gli accordi già in atto in materia, mentre la disposizione di cui al comma 16 entra in vigore dal 1° marzo 2008.

#### **Art. 34 – Commissione di clima sul mobbing**

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

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

### **Articolo 35 - Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. In caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 32, 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'art. 33. Il Collegio arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata a.r., che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 32. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.
5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli articoli 36 e 40.
6. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla liquidazione della pensione di vecchiaia.

### **Articolo 36 - Preavviso o indennità sostitutiva**

1. Salvo il caso di licenziamento in tronco, in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, da parte della azienda, superato il periodo di prova - se previsto - è dovuto al dirigente un preavviso in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi, fino a quattro anni di servizio;
- 8 mesi, da quattro anni a otto anni di servizio;
- 10 mesi, da otto a dodici anni di servizio;
- 12 mesi, oltre dodici anni di servizio;

validi agli effetti dell'anzianità e delle indennità relative.

2. Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. In tal caso, dovrà comunque essere garantito al dirigente non più in servizio, per un periodo minimo di 45 giorni a decorrere dalla data del licenziamento, il mantenimento delle eventuali condizioni relative al vitto e alloggio.
3. Durante tale periodo, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore, e loro eventuali variazioni.

4. L'eventuale insorgere di malattia o il verificarsi di infortunio durante il periodo di preavviso effettuato in servizio, sospende - per la sua durata - i termini dello stesso e subentrano le norme dell'articolo 21.
5. In caso di inosservanza, in tutto o in parte, dei termini sopra indicati o negli altri casi previsti dal presente contratto, è dovuta al dirigente una indennità pari a tante mensilità globali di fatto, comprensive di tutti gli elementi fissi e variabili che la compongono, quanti sono i mesi di mancato preavviso.
6. Tali mensilità retribuite vanno computate interamente come anzianità maturata, ai fini del trattamento di fine rapporto ed in ogni altro caso.
7. Per tutto il periodo indennizzato sono inoltre dovuti i ratei delle mensilità supplementari (tredicesima e quattordicesima).
8. La indennità sostitutiva di cui ai punti precedenti è soggetta al versamento - distinto per mese - di tutti i contributi previdenziali ed assistenziali di legge e contrattuali per l'intero periodo da essa coperto.
9. Il periodo di preavviso - o indennità sostitutiva - avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data della comunicazione di risoluzione del rapporto e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la suddetta comunicazione.
10. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altri, di pari grado, che dovrà sostituirlo.
11. Ove il dirigente rinunci di sua spontanea volontà ad usufruire, in tutto o in parte, del periodo di preavviso da effettuare in servizio, perde il diritto all'indennità sostitutiva per la quota di preavviso non prestato e nessun indennizzo è da lui dovuto all'azienda.

### **Articolo 37 - Outplacement**

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 38 - Dimissioni**

1. In caso di dimissioni sarà corrisposto al dirigente dimissionario il trattamento di fine rapporto nella stessa misura prevista per il caso di licenziamento dall'articolo 40.
2. Il dirigente che rassegni le dimissioni è tenuto a darne comunicazione all'azienda con il seguente preavviso:
  - 2 mesi, fino a due anni di anzianità;
  - 3 mesi, da due a cinque anni di anzianità;
  - 4 mesi, da cinque a dieci anni di anzianità;
  - 5 mesi, oltre i dieci anni di anzianità.

3. Il mancato rispetto di tale preavviso implica la trattenuta, da parte dell'azienda, di uguale numero di mensilità dalle di lui spettanze.

4. L'Azienda che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione in servizio, è comunque tenuta a conservare, per un periodo corrispondente al 50% del preavviso di dimissioni di cui al precedente comma 2, il mantenimento delle eventuali condizioni relative al vitto e alloggio godute dal dirigente.

5. Per i casi di maternità ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro i sei mesi dal termine del periodo di assenza prevista dall'articolo 23 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa, di cui all'articolo 18, le spetterà, oltre l'indennità di anzianità, quella sostitutiva del preavviso nei termini previsti dall'articolo 36.

6. Uguale norma si applica per le dimissioni di un dirigente motivate da matrimonio, sempreché presentate entro i sei mesi successivi alla celebrazione.

### **Articolo 39 - Dimissioni per giusta causa**

1. Ferma restando la possibilità di ricorrere alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione di cui all'art. 32, il dirigente che rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili all'azienda, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'articolo 33.

2. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa spetta al dirigente.

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata A.R. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 32. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di dimissioni da parte del datore di lavoro.

4. Ove il Collegio arbitrale ritenga sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, dispone contestualmente a carico dell'azienda la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 36, maggiorata di una indennità supplementare pari ad 1/3 dell'indennità del preavviso stesso.

5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'art. 38 del presente contratto.

### **Articolo 40 - Trattamento di fine rapporto**

1. Il dirigente ha diritto, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, ad un trattamento di fine rapporto calcolato nella misura e con le modalità previste dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, a decorrere dal 1° gennaio 1985 devono essere esclusi dalla retribuzione annuale, da assumersi ex articolo 1 legge 297 del 1982 a base per il computo, la misura del vitto e alloggio, nonché, l'E.D.R., di cui all'allegato F del presente contratto, in quanto nella loro determinazione si è già tenuto conto della loro incidenza ai fini del trattamento di fine rapporto.

3. Ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 297 del 1982, per i dirigenti in servizio all'entrata in vigore della legge medesima, l'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982 si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di fine rapporto e viene calcolata computando 30/30 della retribuzione percepita nel maggio 1982, utile agli effetti dell'indennità di anzianità, per ogni anno di servizio prestato; le frazioni di anno si computano in dodicesimi; le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni saranno considerate come un mese intero, mentre non verranno computate le frazioni fino a quindici giorni; tale trattamento deve calcolarsi sulla retribuzione a norma dell'articolo 2121 del codice civile, computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione delle gratifiche straordinarie e di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese; se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione, o con partecipazioni, le indennità suddette sono determinate, per la parte variabile, sulla media degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato; fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e alloggio convenuto in base all'articolo 5, comma 3, del CCNL 14 aprile 1977; agli effetti del trattamento di fine rapporto l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di appartenenza all'azienda, incluso quello prestato con altre qualifiche, nonché l'anzianità convenzionale riconosciuta in base all'articolo 35 del presente contratto.

#### **Norma di attuazione**

*1) Per l'anzianità maturata sino al 31 dicembre 1980, si procederà a quantificare la maggiore indennità spettante in base all'articolo 23 del CCNL 14 aprile 1977, traducendola in corrispondenti mensilità o frazioni. Tale maggiore indennità sarà calcolata in base alla retribuzione del mese di maggio 1982.*

*2) Per i dirigenti in servizio alla data del 31 maggio 1982, che avevano diritto all'anzianità convenzionale di cui all'articolo 24 del CCNL 14 aprile 1977, l'indennità di anzianità di cui al comma 3 dell'articolo 34 verrà calcolata al 31 maggio 1982, tenendo conto di tale maggiore anzianità.*

#### **Articolo 41 - Anzianità convenzionale**

1. Ai dirigenti che si trovino nelle condizioni appresso indicate e salvo quanto previsto al successivo comma 5, verrà riconosciuta in caso di cessazione del rapporto, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva nonché del trattamento di fine rapporto, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore ed insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenzza;

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di un anno superiori ad almeno sei mesi.

2. Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

3. L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta anche nel caso di prestazione presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni, sia pure con qualifiche diverse rispetto a quella di dirigente: il datore di lavoro ha pertanto diritto di chiedere idonea documentazione.

4. Il dirigente di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro, i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

5. La valutazione dell'anzianità convenzionale agli effetti del trattamento di fine rapporto non può essere fatta valere dai dirigenti assunti successivamente al 31 maggio 1982.

6. Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del dirigente il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

#### **Norma transitoria**

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

#### **Articolo 42 - Indennità in caso di morte**

1. In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 36 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 43 - 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 44 - Disposizioni generali**

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

### **Articolo 45 - Controversie di applicazione**

1. Per la risoluzione delle vertenze che potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto, viene istituita una Commissione Paritetica composta da rappresentanti dell'Associazione Italiana Confindustria Alberghi (AICA) e della Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato (Manageritalia).

2. Il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma è disciplinato dal Regolamento annesso al presente contratto<sup>12</sup>.

#### **Dichiarazione delle Parti**

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

2. La Commissione presenterà alle Parti una relazione, in tempi rapidi, al fine di consentire la definizione del processo di armonizzazione contrattuale entro il 31 dicembre 1999.

### **Articolo 46 - Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2011, fatte salve le eventuali diverse decorrenze previste dalle singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2014.

---

<sup>12</sup> Cfr. allegato A.

## **ALLEGATO A**

### **REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA**

#### **Articolo 1**

1. La Commissione Paritetica prevista dall'articolo 45 del CCNL per i dirigenti d'albergo è composta da sei membri, di cui tre designati da Manageritalia e tre da AICA.
2. La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di interpretazione e applicazione dei CCNL per Dirigenti di Albergo che si sono succeduti nel tempo.

#### **Articolo 2**

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

#### **Articolo 3**

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

#### **Articolo 4**

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

## **ALLEGATO B**

### **SCATTI DI ANZIANITÀ Norma transitoria\***

1. Per i dirigenti in servizio alla data di stipula del presente accordo, che siano stati assunti o abbiano maturato lo scatto triennale nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1984 ed il 31 dicembre 1985, il biennio utile ai fini della maturazione dello scatto decorre rispettivamente dalla data di assunzione o nomina nel primo caso e dalla data di maturazione dello scatto triennale nel secondo caso. Ad esempio:

a) il dirigente assunto il 1° gennaio 1984 maturerà il primo scatto biennale dal 1° gennaio 1986;

b) il dirigente che ha maturato l'ultimo scatto triennale il 1° dicembre 1985, maturerà il prossimo scatto biennale dal 1° dicembre 1987.

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

a) al dirigente che abbia maturato l'ultimo scatto triennale il 1° novembre 1983, andrà riconosciuto il successivo scatto biennale dal 1° gennaio 1986;

b) al dirigente che abbia maturato l'ultimo scatto triennale nel periodo 1° gennaio 1986 - 31 ottobre 1986 la data di maturazione dello scatto verrà considerata convenzionalmente stabilita in quella del 1° gennaio 1986 e da tale data verranno computati i bienni successivi.

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

---

\* Norma estratta dal CCNL 16 ottobre 1986

**ALLEGATO C**

**INDENNITÀ DI CONTINGENZA  
PER I DIRIGENTI DI AZIENDE ALBERGHIERE**

DECORRENZA	INDENNITÀ DI CONTINGENZA (LIRE)	DECORRENZA	INDENNITÀ DI CONTINGENZA (LIRE)
1° novembre 1976	9.556	1° febbraio 1983	507.389
1° febbraio 1977	31.057	1° maggio 1983	527.789
1° maggio 1977	45.391	1° agosto 1983	541.389
1° agosto 1977	57.336	1° novembre 1983	561.789
1° novembre 1977	66.892	1° febbraio 1984	575.389
1° febbraio 1978	76.448	1° maggio 1984	588.989
1° maggio 1978	88.393	1° agosto 1984	602.589
1° agosto 1978	102.727	1° novembre 1984	616.189
1° novembre 1978	114.672	1° febbraio 1985	629.789
1° febbraio 1979	129.006	1° maggio 1985	656.989
1° maggio 1979	148.118	1° agosto 1985	677.389
1° agosto 1979	162.452	1° novembre 1985	684.189
1° novembre 1979	181.564	1° maggio 1986	725.092
1° febbraio 1980	200.676	1° novembre 1986	769.355
1° maggio 1980	229.344	1° maggio 1987	811.980
1° agosto 1980	248.456	1° novembre 1987	854.886
1° novembre 1980	272.346	1° maggio 1988	903.599
1° febbraio 1981	289.069	1° novembre 1988	952.832
1° maggio 1981	322.515	1° maggio 1989	1.020.799
1° agosto 1981	346.405	1° novembre 1989	1.081.367
1° novembre 1981	367.906	1° maggio 1990	1.156.890
1° febbraio 1982	389.407	1° novembre 1990	1.238.742
1° maggio 1982	418.075	1° maggio 1991	1.344.694
1° agosto 1982	449.132	1° novembre 1991 <sup>13</sup>	1.432.429
1° novembre 1982	480.189		

<sup>13</sup> contingenza confluita nel minimo contrattuale mensile

## ALLEGATO D

### MINIMI CONTRATTUALI MENSILI

DECORRENZA	MINIMO CONTRATTUALE MENSILE
1° gennaio 1975	L. . 640.000
1° novembre 1976	L. . 730.000
1° luglio 1977	L. . 810.000
1° gennaio 1978	L. . 860.000
1° gennaio 1981	L.1.350.000
1° luglio 1982	L. 1.550.000
1° gennaio 1984	L. 1.750.000
1° gennaio 1985	L. 1.900.000
1° gennaio 1986	L. 2.050.000
1° gennaio 1987	L. 2.200.000
1° gennaio 1988	L. 2.500.000
1° gennaio 1989	L. 2.650.000
1° gennaio 1990	L. 2.950.000
1° gennaio 1991	L. 3.200.000
1° gennaio 1992 <sup>14</sup>	L. 4.980.000
1° gennaio 1993	L. 5.280.000
1° gennaio 1995	L. 5.430.000
1° gennaio 1996	L. 5.680.000
1° gennaio 1998	L. 5.780.000 (2.985,12 euro)
1° luglio 2004	3.000,00 euro

<sup>14</sup> contigenza confluita nel minimo contrattuale mensile

## ALLEGATO E

### SUPERMINIMO CONTRATTUALE

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

Gli importi relativi sono i seguenti:

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

Nella seguente tabella riepiloghiamo gli importi in euro dovuti a titolo di superminimo contrattuale per gli anni 2010-13:

data nomina dirigente		Superminimo contrattuale		
dal	al	dal 1°/01/2010	dal 1°/4/2012	dal 1°/7/2013
	30/09/97	1.877,81	2.077,81	2.267,81
01/10/97	31/12/97	1.709,96	1.909,96	2.099,96
01/01/98	30/09/99	1.593,76	1.793,76	1.983,76
01/10/99	31/12/99	1.464,65	1.664,65	1.854,65
01/01/00	31/07/01	1.283,89	1.483,89	1.673,89
01/08/01	31/12/01	1.159,94	1.359,94	1.549,94
01/01/02	16/06/04	1.005,00	1.205,00	1.395,00
17/06/04	31/12/04	745,00	945,00	1.135,00
01/01/05	31/12/05	620,00	820,00	1.010,00
01/01/06	18/02/08	500,00	700,00	890,00
19/02/08	31/12/08	300,00	500,00	690,00
01/01/09	31/12/09	150,00	350,00	540,00
01/01/10	17/04/12	---	200,00	390,00
18/04/12	31/12/12	---	---	190,00
01/01/13		---	---	---

## **ALLEGATO F**

### **E.D. R.**

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

## **ALLEGATO G**

### **ACCORDO 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° maggio 2012 - 31 dicembre 2014, 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 - 2014 sopra specificato utilizzando un contributo una tantum a carico delle azienda 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 30 settembre 2012 con apposito bollettino straordinario;

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

(Rif. allegato 1, accordo 17 aprile 2012)

## **ALLEGATO H**

### **ACCORDO 17 aprile 2012**

L'anno 2012, il giorno 17 del mese di aprile, in Roma

tra

Confindustria AICA - Associazione Italiana Compagnie Alberghiere

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 18 ottobre 1995 e successive modifiche per i dirigenti di aziende dell'industria alberghiera aderenti ad AICA.

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

1. Il minimo contrattuale mensile, stabilito dall'articolo 1 dell'accordo 16 giugno 2004, rimane fissato in Euro 3.000,00 (tremila/00) lordi.

#### **Articolo 2 – Aumento retributivo**

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 200,00 mensili lordi dal 1° aprile 2012 e un aumento pari a euro 190,00 mensili lordi dal 1° luglio 2013.

2. Ai dirigenti assunti o nominati successivamente alla data di stipula del presente accordo 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 2008 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 – 31 dicembre 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 maggio 2012, un importo "una tantum" di euro 1.000,00 (mille/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 - Aspettativa**

1. In calce all'articolo 16 del CCNL Dirigenti AICA del 18 ottobre 1995, e successive modifiche ed integrazioni, vengono inserite le seguenti

##### **Dichiarazione a verbale**

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

##### **Dichiarazione a verbale**

Le parti convengono che la contribuzione agli enti e fondi di cui agli articoli 25bis e 26 del CCNL 18 ottobre 1995 e successive modifiche, non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi.

#### **Articolo 5 - Trasferimento**

1. Il comma 2 dell'articolo 17 del CCNL Dirigenti AICA del 18 ottobre 1995, e successive modifiche ed integrazioni, è sostituito dal seguente:

*«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».*

2. Il comma 5 dell'articolo 17 del CCNL Dirigenti AICA del 18 ottobre 1995, e successive modifiche ed integrazioni, è sostituito dal seguente:

*«5. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e al trattamento di fine rapporto».*

#### **Articolo 6 - Malattia ed infortunio**

1. Il comma 2 dell'articolo 19 del CCNL Dirigenti AICA del 18 ottobre 1995, e successive modifiche ed integrazioni, è sostituito dal seguente:

*«2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia documentato da regolari certificati medici, è facoltà del dirigente non in prova di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 16 del presente contratto».*

2. Il comma 5 dell'articolo 19 del CCNL 18 ottobre 1995 e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«5. L'azienda deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro gli infortuni sia professionali che extraprofessionali, che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata da infortunio 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, 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 T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio, 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° ottobre 2012.

### **Articolo 7 – Mutamento di posizione**

1. Alla Dichiarazione a verbale presente in calce all'articolo 24 del CCNL Dirigenti AICA del 18 ottobre 1995, e successive modifiche ed integrazioni, è inserita, alla fine, la seguente precisazione

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

### **Articolo 8 – Dirigenti di prima nomina (DPN)**

Le parti concordano di confermare, le agevolazioni contributive introdotte dall'articolo 7 dell'accordo 16 giugno 2004 che, con riferimento alle nomine/assunzioni intervenute a decorrere dal 1° maggio 2012 è sostituito dal presente:

“1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 25 e 25bis 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. In caso di nomina di DPN residenti o domiciliati al sud<sup>15</sup> e con sede di lavoro nel sud Italia, la permanenza nella suddetta area potrà essere prolungata di un ulteriore triennio, per i primi due casi, e per un ulteriore anno nel caso di dirigenti

---

<sup>15</sup> Le parti convengono che per “sud Italia” debbano intendersi le seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

*disoccupati ultracinquantenni, sempre che continuino a sussistere entrambi i requisiti (residenza/domicilio e sede di lavoro) sopra indicati.»*

### **Articolo 9 – 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, 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 10 – Assistenza Sanitaria Integrativa (FASDAC)**

L'articolo 26 del CCNL 18 ottobre 1995 e successive modifiche 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 proscrittore 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. Il contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del fondo, è pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati”.

#### **Chiarimento a verbale**

L'adeguamento della contribuzione di cui al comma 1 lettera b) avverrà, per i dirigenti in forza alla data di stipula del presente Accordo, senza interessi né ulteriori oneri per le imprese, se non quelli derivanti dalla contribuzione stessa.

#### **Articolo 11 – Previdenza complementare (Fondo Negri)**

A decorrere dal 1° gennaio 2011, l'articolo 25 del CCNL 18 ottobre 1995 e successive modifiche, è sostituito dal seguente:

“1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza complementare, integrativo dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi, gestito dal Fondo Mario Negri.

2. Il Fondo “Mario Negri” rappresenta la forma pensionistica complementare applicabile ai dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera o, comunque, dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente contratto. L'iscrizione al Fondo è dovuta per tutti i dirigenti cui si applichi il presente CCNL e, comunque, i dirigenti di aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, per tutta la durata del rapporto di lavoro con detta qualifica.

3. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di mutamento, sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto a tale 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 e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al successivo comma 8. 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.

6. 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 8 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.

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 di prima nomina, a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. 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 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° giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno statuire di destinare alla previdenza integrativa contributi volontari addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del Fondo Mario Negri.

11. La contribuzione al Fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti e del TFR conferito, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

12. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito Regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo".

#### **Chiarimento a verbale**

L'adeguamento della contribuzione di cui al comma 6 avverrà, per i dirigenti in forza alla data di stipula del presente Accordo, senza interessi né ulteriori oneri per le imprese, se non quelli derivanti dalla contribuzione stessa.

#### **Articolo 12 - Dichiarazione Congiunta**

*Le Parti attiveranno entro il mese di dicembre 2012 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 13 - Decorrenza e durata**

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

Per Confindustria AICA

Per MANAGERITALIA

## **ALLEGATO I**

### **ACCORDO 23 gennaio 2014**

L'anno 2014, il giorno 23 del mese di gennaio in Roma

tra

AICA - Associazione Italiana Confindustria Alberghi

e

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

si è stipulato il seguente Accordo per i dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera aderenti ad AICA.

#### **Art. 1 - Proroga della vigenza del ccnl**

Le Parti, al fine di consentire la definizione di un quadro di riferimento contrattuale, finalizzato a meglio affrontare la situazione di crisi che ancora colpisce il settore ed il mercato nel suo complesso e, contemporaneamente, a garantire la vigenza delle tutele previste dal CCNL in favore di imprese e dirigenti, e vista la scadenza del 31 dicembre 2013 del CCNL dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera del 17 aprile 2012, concordano di prorogarne la vigenza fino al 31 dicembre 2014.

#### **Art. 2 - Previdenza complementare ed assistenza sanitaria integrativa**

In ottemperanza a quanto previsto dal Piano di riallineamento del Fondo Mario Negri per la sua trasformazione in regime a capitalizzazione, le Parti concordano di adeguare l'aliquota per la determinazione del contributo integrativo aziendale che, a decorrere dal 1° gennaio 2014 sarà pari all'1,95%.

Analogamente, al fine di garantire la sostenibilità del piano di riordino del Fasdac, le Parti concordano di attivare, limitatamente all'anno 2014, l'adeguamento pari al 2% del contributo di solidarietà a carico di imprese e pensionati, riservandosi la valutazione sulle annualità successive entro il 31 dicembre 2014.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2014, l'aliquota di cui all'art. 26, comma 1, lettera b) del vigente CCNL, come modificato ad ultimo dall'art. 10 dell'accordo del 17 aprile 2012, è fissata nella misura del 2,46%, mentre la contribuzione a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 2.008,10 annui.

#### **Art. 3 - Politiche Attive**

Le Parti confermano la volontà a proseguire e completare la sperimentazione affidata a CFMT, per la promozione di iniziative volte a favorire la ricollocazione dei dirigenti, fino

ad esaurimento delle risorse attualmente stanziato, inoltre si impegnano ad individuare le risorse necessarie al completamento del progetto, attingendo a disponibilità residue del CFMT e presentando apposite iniziative a valere sul fondo interprofessionale di settore, senza prevedere pertanto, per l'anno 2014, contributi specifici a carico di imprese e dirigenti.

**Art. 4 - Decorrenza e durata**

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2014 ed ha scadenza il 31 dicembre 2014.

Associazione Italiana Confindustria Alberghi

MANAGERITALIA

## Indice

<b>CCNL 23 gennaio 2014 - Costituzione delle parti .....</b>	<b>Pag.</b>	<b>3</b>
<b>PARTE PRIMA - Costituzione del rapporto .....</b>	<b>"</b>	<b>4</b>
Art. 1 - Applicabilità .....	"	4
Art. 2 - Assunzione.....	"	4
Art. 3 - Contratto a termine.....	"	5
Art. 4 - Modalità di assunzione del Dirigente temporaneo.....	"	5
Art. 5 - Dirigenti di prima nomina .....	"	6
Art. 6 - Periodo di prova .....	"	6
<b>PARTE SECONDA - Trattamento economico .....</b>	<b>"</b>	<b>7</b>
Art. 7 - Determinazione degli elementi della retribuzione.....	"	7
Art. 8 - Minimo contrattuale mensile .....	"	8
Art. 9 - Superminimo contrattuale.....	"	8
Art. 10 - Elemento di maggiorazione .....	"	8
Art. 11 - Scatti di anzianità.....	"	8
Art. 12 - Retribuzione variabile .....	"	9
<b>PARTE TERZA - Svolgimento del rapporto.....</b>	<b>"</b>	<b>10</b>
Art. 13 - Etica del servizio .....	"	10
Art. 14 - Prestazione lavorativa .....	"	10
Art. 15 - Ferie.....	"	10
Art. 16 - Congedo matrimoniale .....	"	11
Art. 17 - Festività .....	"	11
Art. 18 - Aspettativa.....	"	11
Art. 19 - Trasferimento .....	"	12
Art. 20 - Trasferte .....	"	13
Art. 21 - Malattia e infortunio.....	"	13
Art. 22 - Congedi per prevenzione medica .....	"	14
Art. 23 - Maternità e paternità .....	"	14
Art. 24 - Trasferimento di proprietà dell'azienda .....	"	15
Art. 25 - Aggiornamento e formazione professionale .....	"	15
Art. 26 - Responsabilità civili e penali .....	"	16
Art. 27 - Mutamento di posizione.....	"	16
<b>PARTE QUARTA - Welfare contrattuale e agevolazioni contributive .....</b>	<b>"</b>	<b>18</b>
Art. 28 - Previdenza integrativa .....	"	18
Art. 29 - Previdenza integrativa individuale.....	"	19
Art. 30 - Assistenza sanitaria integrativa.....	"	19
<b>PARTE QUINTA - Forme di tutela del rapporto .....</b>	<b>"</b>	<b>21</b>
Art. 31 - Rappresentanze sindacali aziendali .....	"	21
Art. 32 - Controversie individuali di lavoro .....	"	21
Art. 33 - Collegio Arbitrale .....	"	22
Art. 34 - Commissione di clima sul mobbing.....	"	24
<b>PARTE SESTA - Cessazione del rapporto.....</b>	<b>"</b>	<b>25</b>
Art. 35 - Risoluzione del rapporto.....	"	25
Art. 36 - Preavviso o indennità sostitutiva.....	"	25
Art. 37 - Outplacement.....	"	26
Art. 38 - Dimissioni .....	"	26
Art. 39 - Dimissioni per giusta causa.....	"	27
Art. 40 - Trattamento di fine rapporto .....	"	27
Art. 41 - Anzianità convenzionale .....	"	28
Art. 42 - Indennità in caso di morte .....	"	29

<b>PARTE SETTIMA - Disposizioni generali e finali</b> .....	“	30
Art. 43 - Condizioni di miglior favore.....	“	30
Art. 44 - Disposizioni generali.....	“	30
Art. 45 - Controversie di applicazione .....	“	30
Art. 46 - Decorrenza e durata.....	“	30
<i>Allegato A</i> – <b>Regolamento della commissione paritetica</b> .....	“	31
<i>Allegato B</i> – <b>Scatti di anzianità</b> .....	“	32
<i>Allegato C</i> – <b>Indennità di contingenza</b> .....	“	33
<i>Allegato D</i> – <b>Minimi contrattuali mensili</b> .....	“	34
<i>Allegato E</i> – <b>Superminimo contrattuale</b> .....	“	35
<i>Allegato F</i> – <b>E.D.R.</b> .....	“	36
<i>Allegato G</i> – <b>Accordo Politiche Attive</b> .....	“	37
<i>Allegato H</i> – <b>Accordo 17 aprile 2012</b> .....	“	38
<i>Allegato I</i> – <b>Accordo 23 gennaio 2014</b> .....	“	44