

CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIRIGENTI
DI AZIENDE
ALBERGHIERE

24 giugno 2004



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 2004, il giorno 24 del mese di giugno, in Roma

tra

FEDERALBERGHI - Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - rappresentata dal proprio Presidente Bernabò Bocca, con la partecipazione della Commissione sindacale guidata da Alessandro Giorgetti, Presidente Comitato Nazionale Attività Stagionali, composta da Giuseppe Arcuri, Presidente del Sindacato Nazionale Villaggi Turistici, Vanni Cecchinelli, Presidente dell'Associazione Italiana Alberghi per la Gioventù, Amato Ramondetti, Presidente del Sindacato Italiano Grandi Alberghi, Paolo Giacalone, Presidente del Comitato Nazionale Piccola Impresa, Armando Petromilli, Presidente del Comitato Nazionale Mezzogiorno, assistita dal Direttore Generale Alessandro Cianella, dal Vicedirettore Alessandro Massimo Nucara e dal Capo servizio Angelo Candido

e

MANAGERITALIA - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato, rappresentata dal proprio Presidente Claudio Pasini, con la partecipazione della delegazione sindacale costituita dai signori Giorgio Botton, Maurizio Faroldi, Peter Giovanelli e Vito Ladisa, assistita dal Segretario Generale, Massimo Fiaschi

visto

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende alberghiere del 27 gennaio 2000 nonché gli accordi del 10 ottobre 2001 e del 24 giugno 2004,

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende alberghiere.

INDICE

TITOLO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	11
Articolo 1 - Applicabilità	11
Dichiarazione a verbale	11
Articolo 2 - Assunzione.....	12
Articolo 3 - Contratto a termine.....	12
Articolo 4 - Periodo di prova	13
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO.....	14
Articolo 5 - Determinazione degli elementi della retribuzione	14
Articolo 6 - Minimo contrattuale mensile	14
Articolo 7 - Superminimo contrattuale.....	14
Articolo 8 - Vitto e alloggio	15
Dichiarazione a verbale	15
Articolo 9 - Retribuzione variabile	16
TITOLO III - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO.....	17
Articolo 10 - Etica del servizio	17
Articolo 11 - Prestazione lavorativa	17
Articolo 12 - Ferie.....	17
Articolo 13 - Congedo matrimoniale	18
Articolo 14 - Festività	18
Articolo 15 - Aspettativa.....	19
Articolo 16 - Trasferimento	19
Articolo 17 - Trasferte.....	20
Articolo 18 - Malattia e infortunio.....	20
Articolo 19 - Maternità	21
Articolo 20 - Trasferimento di proprietà dell'azienda.....	22
Articolo 21 - Aggiornamento e formazione professionale.....	22
Articolo 22 - Definizione dei programmi di formazione	23
Articolo 23 – Finanziamento dei programmi di formazione continua	23
Articolo 24 - Responsabilità civili e penali	23
Articolo 25 - Mutamento di posizione	24
Dichiarazione a verbale	24
TITOLO IV - PREVIDENZA E ASSISTENZA INTEGRATIVE	25
Articolo 26 - Previdenza integrativa	25
Dichiarazione a verbale	26
Articolo 27 - Previdenza integrativa individuale.....	27
Articolo 28 - Assistenza sanitaria integrativa	28
Dichiarazione delle Parti	29
Dichiarazione a verbale	29

Protocollo d'intesa.....	29
Articolo 29 - Dirigenti di prima nomina	30
TITOLO V - FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO.....	31
Articolo 30 - Rappresentanze sindacali aziendali	31
Articolo 31 - Collegio di conciliazione e arbitrato	31
Dichiarazione a verbale	33
Dichiarazione a verbale	33
Dichiarazione delle Parti.....	33
Articolo 32 - Commissione di clima sul mobbing	34
TITOLO VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO.....	35
Articolo 33 - Risoluzione del rapporto di lavoro	35
Articolo 34 - Preavviso o indennità sostitutiva.....	35
Articolo 35 - Outplacement.....	36
Articolo 36 - Dimissioni.....	37
Articolo 37 - Dimissioni per giusta causa	37
Articolo 38 - Trattamento di fine rapporto	38
Norma di attuazione	39
Articolo 39 - Indennità in caso di morte	39
TITOLO VII - DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI	40
Articolo 40 - Condizioni di miglior favore	40
Articolo 41 - Disposizioni generali	40
Articolo 42 - Controversie di applicazione.....	40
Articolo 43 - Controversie individuali di lavoro	40
Articolo 44 - Decorrenza e durata.....	42
ALLEGATO A - REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA.....	43
Articolo 1	43
Articolo 2	43
Articolo 3	43
Articolo 4	43
ALLEGATO B - SCATTI DI ANZIANITÀ	44
Articolo 9, CCNL 27 gennaio 2000.....	44
Norma transitoria, CCNL 16 ottobre 1986.....	44
ALLEGATO C – ALTRI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE	46
Elemento autonomo (articolo 5, comma 6, CCNL 27 gennaio 2000)	46
Elemento di maggiorazione (articolo 8, CCNL 27 gennaio 2000)	46
ALLEGATO D - INDENNITÀ DI CONTINGENZA.....	47

ALLEGATO E - MINIMO CONTRATTUALE MENSILE	48
ALLEGATO F – MISURA DEL VITTO E ALLOGGIO	49
ALLEGATO G - PROTOCOLLO D’INTESA.....	50
ALLEGATO H - SUPERMINIMO CONTRATTUALE	51
ALLEGATO I – CONTRIBUTI CONVENZIONE “ANTONIO PASTORE” PER I DIRIGENTI DI PRIMA NOMINA	52
ALLEGATO L - ACCORDO DEL 24 GIUGNO 2004	54
Articolo 1 - Minimo contrattuale mensile	54
Articolo 2 - Aumento del superminimo contrattuale mensile	54
Articolo 3 - Una tantum	55
Articolo 4 - Vitto e alloggio	55
Articolo 5 - Retribuzione variabile	55
Articolo 6 - Assistenza sanitaria integrativa	56
Articolo 7 - Previdenza integrativa (fondo “Mario Negri”)	56
Articolo 8 - Dirigenti di prima nomina.....	57
Articolo 9 - Adeguamenti in materia di collegio di conciliazione ed arbitrato	58
Articolo 10 - Ferie.....	64
Articolo 11 - Malattia.....	64
Articolo 12 - Commissione di clima sul mobbing.....	64
Articolo 13 - Responsabilità civili e penali.....	64
Articolo 14 - Aggiornamento e formazione professionale.....	65
Articolo 15 - Decorrenza e durata	65
ALLEGATO M - ACCORDO DEL 10 OTTOBRE 2001	66
Articolo 1 - Minimo contrattuale mensile	66
Articolo 2 - Superminimo contrattuale mensile	66
Articolo 3 - Vitto e alloggio	67
Articolo 4 - Previdenza integrativa (fondo “Mario Negri”)	67
Articolo 5 - Retribuzione variabile	67
Articolo 6 - Decorrenza e durata	67

TITOLO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 1 - Applicabilità

1. Sono dirigenti, a norma dell'articolo 2094 del codice civile, ed agli effetti del presente contratto, quei direttori che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono in concreto funzioni direttive dell'azienda alberghiera con ampia autonomia, discrezionalità, iniziativa, col potere di imprimere le conseguenti direttive, e con responsabilità decisoria nell'ambito dei programmi concordati con l'impresa.
2. La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente alla propria autonomia, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa ed il fine della sua utilità sociale.
3. L'effettiva esistenza delle condizioni di cui sopra comporta il riconoscimento, da parte dell'azienda, della qualifica di dirigente e l'applicazione del presente contratto.
4. Sono altresì da considerare dirigenti, a tutti gli effetti, coloro ai quali tale qualifica sia stata assegnata dall'azienda.
5. In caso di divergenza sul riconoscimento della qualifica, le relative controversie saranno sottoposte al Collegio di conciliazione e arbitrato di cui all'articolo 31 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 16;
 - g) il trattamento economico;
 - h) eventuali altri elementi utili a determinare la posizione del dirigente nell'ambito dell'azienda;
 - i) l'eventuale opzione per il trattamento previdenziale previsto per i dirigenti di prima nomina dal successivo articolo 29;
2. Il documento di cui al precedente comma deve essere sottoscritto per accettazione dal dirigente.

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

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

Articolo 3 - Contratto a termine

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

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

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

Articolo 4 - Periodo di prova

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

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 5 - Determinazione degli elementi della retribuzione

1. Il trattamento economico sarà fissato fra l'imprenditore e il dirigente e sarà oggetto di specificazione nell'atto scritto di cui all'articolo 2.
2. Esso dovrà comprendere:
 - a) il minimo contrattuale mensile di cui all'articolo 6;
 - b) l'eventuale superminimo contrattuale di cui all'articolo 7;
 - c) la valutazione attribuita al vitto e alloggio di cui all'articolo 8;
 - d) l'eventuale elemento autonomo di cui all'allegato C;
 - e) l'eventuale elemento di maggiorazione di cui all'allegato C;
 - f) l'eventuale valore degli scatti di anzianità di cui all'allegato B.;
 - g) eventuali aggiunte concordate fra le Parti, come: premi - partecipazioni - provvigioni - superminimi e altro.
3. In ogni caso il trattamento economico del dirigente dovrà essere superiore al trattamento globale effettivo del dipendente meglio retribuito appartenente allo stesso albergo.

Articolo 6 - Minimo contrattuale mensile¹

1. A decorrere dal 1° luglio 2004, il minimo contrattuale mensile è determinato in euro 2.200,00 (duemiladuecento) lordi per tutti i dirigenti di aziende alberghiere.
2. Tale misura è comprensiva dell'importo di lire 1.432.249 (euro 739,69) mensili lorde maturate, alla data del 1° novembre 1991, a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (indennità di contingenza), soppresso ai sensi dell'articolo 4 del dell'accordo 10 giugno 1992².

Articolo 7 - Superminimo contrattuale

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete un superminimo contrattuale da corrispondersi nelle misure e con le decorrenze indicate in allegato al presente contratto³.

¹ cfr. allegato E

² cfr. allegato D

³ cfr. allegato H ed allegato L, articolo 3, per importo una tantum da erogare nel mese di luglio 2004.

2. Fermo restando il minimo contrattuale di cui all'articolo 6, il superminimo contrattuale mensile è incrementato di euro 210,00 (duecentodieci) mensili lorde dal 1° luglio 2004, euro 120,00 (centoventi) mensili lorde dal 1° gennaio 2005, euro 120,00 (centoventi) mensili lorde dal 1° gennaio 2006.

3. Gli aumenti, ivi compreso l'incremento del minimo contrattuale di cui all'articolo 6, potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2002 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. Ai dirigenti assunti o nominati dal 25 giugno 2004 al 31 dicembre 2004 competono esclusivamente gli aumenti con decorrenza 1° gennaio 2005 e 1° gennaio 2006, indicati al precedente comma 2, mentre ai dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2005 sarà dovuto il solo aumento riferito all'anno 2006.

Articolo 8 - Vitto e alloggio

1. In considerazione delle specificità tipiche dell'attività alberghiera e della necessità di esercitare con continuità le funzioni direttive nonché di controllo e di vigilanza del complesso aziendale e della qualità dei servizi offerti 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 comma 2.

2. La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva da corrispondersi in dodici mensilità è determinata dal 1° luglio 2004 in euro 272,00 (duecentosettantadue) lordi mensili, di cui euro 100,00 (cento) relativi al vitto e euro 172,00 (centosettantadue) relativi all'alloggio⁴.

3. Il servizio di vitto potrà essere fornito anche mediante buoni pasto, previe intese tra l'azienda e il dirigente.

Dichiarazione a verbale

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

⁴ cfr. allegato F

Articolo 9 - Retribuzione variabile

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati al dirigente potranno essere concordate quote di retribuzione variabile da correlarsi al raggiungimento degli obiettivi stessi, previa verifica dei risultati ottenuti, ed anche ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività.

TITOLO III - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Articolo 10 - Etica del servizio

1. Le Parti sottolineano la particolare importanza che i principi ispiratori del Codice quadro sull'Etica del Servizio rivestono per i dirigenti e le imprese, soprattutto nella prospettiva dell'integrazione del mercato unico europeo dove la centralità dell'utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee guida di riferimento.

2. A tal fine le Parti concordano, secondo i termini e le indicazioni derivanti dalle rispettive organizzazioni, sull'opportunità di apportare il loro significativo contributo all'interno del Comitato permanente "Etica del Servizio", in vista dell'elaborazione del codice etico d'impresa e del codice etico del dirigente.

3. In quest'ottica le Parti si impegnano a promuovere all'interno delle imprese l'adozione di comportamenti e di atteggiamenti dei fornitori di servizio nei confronti degli utenti, coerenti con i valori etici di comune ispirazione, anche tramite la valorizzazione dell'impegno deontologico del dirigente, con riferimento alle funzioni attribuitegli ed alle responsabilità ed autonomie delegategli, avuto riguardo alle nuove realtà produttive ed alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività cui le aziende debbono fare riferimento.

Articolo 11 - Prestazione lavorativa

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

Articolo 12 - Ferie

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie non inferiore a trenta giorni in una o più soluzioni concordate tra le Parti compatibilmente con le necessità aziendali.

2. Dal computo del periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettante per legge e le festività infrasettimanali considerate tali dalla legge.

3. Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di

quattro settimane di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 e successive modificazioni ed integrazioni, dalla relativa indennità per ferie non godute da erogarsi entro il mese di luglio immediatamente successivo all'anno di maturazione.

4. La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

5. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente.

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

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

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

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

Articolo 13 - Congedo matrimoniale

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

Articolo 14 - Festività

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

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

3. Fermo restando il diritto alle festività di cui al comma precedente, ai dirigenti non si applicano gli ulteriori permessi di cui all'articolo 91 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

Articolo 15 - 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.

Articolo 16 - Trasferimento⁵

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 quattro mesi ovvero di sei mesi per coloro che abbiano familiari a carico.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente verrà considerato in trasferta, salvo che usufruisca di vitto e alloggio in albergo, sino alla scadenza dei suddetti termini.
4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento ed al trattamento di fine rapporto, ad una indennità supplementare pari ad un terzo del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

⁵ vedi dichiarazione a verbale in calce all'articolo 24.

6. In caso di licenziamento non determinato da giusta causa, intervenuto entro tre anni dal trasferimento, competerà al dirigente e/o alla sua famiglia il rimborso delle spese effettive per il rientro nel luogo di prima assunzione o in altro luogo che non comporti oneri superiori.

7. Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche: membro del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali, provinciali o comunali, per tutta la durata della carica.

8. Il datore di lavoro corrisponderà al dirigente il rimborso delle spese preventivamente concordate cui va incontro per effetto del trasferimento per sé e per i familiari a carico, ivi comprese quelle relative al trasloco del mobilio.

9. Il datore di lavoro corrisponderà inoltre per una durata da convenirsi tra le Parti l'eventuale differenza di canone, esistente all'atto dell'insediamento in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenendo conto delle condizioni medie di mercato.

10. Nel caso di trasferimento all'estero, il dirigente che non sia accompagnato dalla famiglia avrà diritto ad un minimo di due rientri all'anno, con spese a carico dell'azienda.

Articolo 17 - Trasferte

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

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

Articolo 18 - Malattia e infortunio

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

2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, è facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 del presente contratto.

3. Alla scadenza del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo articolo 34, senza pregiudizio per quanto altro spettante per forme di assistenza e di previdenza in atto.

4. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto per causa di servizio o da malattia professionale prevista dalla legge, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione e, in ogni caso, per un periodo non superiore ai ventiquattro mesi dal giorno in cui si è verificato l'infortunio o ha avuto inizio la malattia.

5. L'azienda deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro i rischi e gli infortuni e malattie professionali, nonché per i rischi di volo e danni conseguenti ad agitazioni, sommosse, tumulti, attentati sia di carattere politico che sindacale che assicuri:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione in caso di invalidità permanente causata da infortunio o malattia professionale che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;

b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio o malattia professionale, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al testo unico approvato con decreto Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio o malattia professionale, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione globale di fatto.

Articolo 19 - Maternità

1. Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla maternità, l'azienda conserverà all'interessata il suo posto di lavoro, corrispondendole l'intera retribuzione mensile.

2. Per il periodo di congedo parentale, fino a sei mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione.

3. Tali trattamenti sono sostitutivi di quelli previsti dalle leggi vigenti in materia.

Articolo 20 - Trasferimento di proprietà dell'azienda⁶

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 33.

Articolo 21 - Aggiornamento e formazione professionale⁷

1. Le Parti - allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore ed alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Unione europea - concordano di aderire alle attività espletate a favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto dal CFMT - Centro di Formazione per il Management del Terziario.
2. Tali attività saranno realizzate attraverso:
 - a) corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;
 - b) corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.
3. I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.
4. Le giornate di formazione scelte dall'Azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e di permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse saranno considerate lavorative.
5. Le giornate di formazione scelte dal dirigente saranno - per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e di permanenza - a carico del dirigente e le giornate stesse saranno detraibili dal monte ferie individuale.

⁶ vedi dichiarazione a verbale in calce all'articolo 24

⁷ cfr. Protocollo di intesa (Allegato G)

6. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante un contributo pari a euro 129,11 annui a carico dell'azienda e a euro 129,11 annui a carico del dirigente trattenuti dall'azienda sulla retribuzione.

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

Articolo 22 - Definizione dei programmi di formazione

1. In relazione agli impegni assunti con il protocollo d'intesa 12 maggio 1999, le parti concordano di istituire entro il 1° settembre 2004 un organismo paritetico per l'aggiornamento e la formazione professionale dei dirigenti di aziende alberghiere, cui attribuire i seguenti compiti:

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

Articolo 23 – Finanziamento dei programmi di formazione continua

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

Articolo 24 - 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 per tutti i gradi di giudizio è 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 25 - 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 16 (trasferimento), nel comma 2 dell'articolo 20 (trasferimento di proprietà dell'azienda) e nell'articolo 25 (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.

TITOLO IV - PREVIDENZA E ASSISTENZA INTEGRATIVE

Articolo 26 - Previdenza integrativa

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza integrativa dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di fondi obbligatori sostitutivi gestito dal fondo "Mario Negri".
2. 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.
3. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro e del contributo a carico del dirigente pari rispettivamente al 10,14% e 1% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6.
4. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, a carico del datore di lavoro, è pari all'1,48% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6 e confluisce nel conto generale. Ferma restando la retribuzione convenzionale, il contributo integrativo è pari all'1,50% a decorrere dal 1° gennaio 2004, all'1,52% a decorrere dal 1° gennaio 2005 ed all'1,54% a decorrere dal 1° gennaio 2006.
5. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 3, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina come definiti al successivo articolo 29, a decorrere dall'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 6, mentre il contributo integrativo viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 4.
6. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di euro 59.224,54.
7. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno statuire di destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal consiglio di amministrazione del fondo "Mario Negri".
8. La contribuzione al fondo, calcolata sulla base delle indicazioni fornite nei commi precedenti, viene versata con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.
9. Il fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento concordati tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

Dichiarazione a verbale

Le parti,

- visto quanto disposto nel secondo periodo dell'articolo 3, comma 120, di cui alla legge 24 dicembre 2003, n. 350, nel quale viene riconosciuto che, per i fondi di previdenza, come il "Mario Negri", i quali, gestiti in via prevalente secondo il sistema tecnico finanziario della ripartizione e in presenza di rilevanti squilibri finanziari, abbiano presentato istanza al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dei commi 8 bis e 8 ter dell'articolo 18 del decreto legislativo n. 124 del 1993, sia - per tale motivo - ammessa la possibilità di operare in deroga alla normativa vigente secondo le modalità fissate attraverso la contrattazione collettiva nazionale delle parti costituenti;

- vista la disciplina regolamentare del Fondo Mario Negri che per quanto riguarda il conto individuale di previdenza, per i periodi anteriori al 2003 e dall'1 gennaio 1988, disponeva che questo fosse costituito esclusivamente dalla quota parte di contributo a carico del dirigente iscritto, oltre agli interessi annui accreditati;

- vista la disciplina regolamentare entrata in vigore all'1 gennaio 2003 con la quale, da un lato sono stati determinati nuovi criteri per la quantificazione della "dotazione" da accreditare ai conti individuali di previdenza con effetto dalla stessa data, e dall'altro, per fronteggiare l'insufficienza delle disponibilità destinate al finanziamento delle prestazioni dovute agli iscritti, è stata istituita una contribuzione integrativa ad esclusivo carico delle aziende, non di pertinenza degli iscritti, che confluisce in un conto generale separato;

- considerato che si rende opportuna una corretta interpretazione della composizione dei conti individuali e, quindi, della consistenza degli importi a ciascuno riferentesi ai fini della entità dei trattamenti previsti dalla disciplina nei casi di riscatto del conto individuale di previdenza, o di trasferimento ad altro fondo, di cui al regolamento del Fondo in vigore dall'1 gennaio 2003 nonché alla regolamentazione in vigore per i periodi precedenti,

in merito alla liquidazione ed al trasferimento dell'intera posizione individuale

si danno atto che

per intera posizione individuale deve intendersi il conto individuale di cui al vigente regolamento del Fondo ed il conto di previdenza individuato nell'articolo 9 del regolamento in vigore sino al 31 dicembre 2002, e quindi il diritto alla liquidazione del conto individuale di previdenza previsto per gli iscritti in possesso dei requisiti richiesti di cui all'articolo 28 (liquidazione del conto individuale) del vigente

regolamento del Fondo e della regolamentazione in vigore prima dell'1 gennaio 2003 ed il corrispondente diritto al trasferimento ad altri fondi di previdenza deve intendersi come diritto alla liquidazione o al trasferimento delle somme accantonate nel proprio conto individuale secondo la disciplina regolamentare tempo per tempo in vigore, ovvero:

1) per i riscatti o trasferimenti nel periodo dall'1 gennaio 1988 fino al 31 dicembre 2002:

diritto alla liquidazione o trasferimento delle somme corrispondenti alla sola quota di contribuzione a carico del dirigente iscritto, salve le maggiorazioni previste in funzione dell'anzianità contributiva maturata, oltre agli interessi accreditati;

2) per gli iscritti presenti alla data dell'1 gennaio 2003:

a) senza contribuzione per i periodi successivi alla data dell'1 gennaio 2003: il diritto alla liquidazione o trasferimento delle somme costituenti la consistenza iniziale del conto individuale (articoli 40 e 44 del regolamento) determinata in base agli accordi sindacali stipulati dalle parti costituenti il Fondo, oltre alle corrispondenti quote di risultato di esercizio eventualmente attribuite;

b) con contribuzione per periodi successivi alla data dell'1 gennaio 2003: il diritto alla liquidazione o trasferimento di quanto previsto dalla precedente lettera a) oltre alle sole quote di contribuzione ordinaria versata per i periodi successivi all'1 gennaio 2003 sia dal dirigente iscritto che dal datore di lavoro.

Articolo 27 - Previdenza integrativa individuale

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 lire 87.000.000 (euro 44.931,75) a decorrere dal 1° gennaio 2000, ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 9.000.000, elevata a lire 15.000.000 (euro 7.746,85) a decorrere dal 1° gennaio 2000.

4. Ai dirigenti di prima nomina di cui al successivo articolo 29 saranno assicurate le medesime garanzie sul rischio riservate alla generalità dei dirigenti in base alla convenzione "Antonio Pastore". A tale fine è dovuto dalle aziende un contributo

annuo sufficiente a coprire il premio relativo alle garanzie assicurative previste nella citata convenzione⁸. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'associazione "Antonio Pastore" per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

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

6. A decorrere dal 30 settembre 1997 cessa la forma di assicurazione e previdenza supplementare di cui all'articolo 25, primo comma lettera b) ed all'articolo 25 secondo comma, lettera b) del CCNL 3 luglio 1995.

Articolo 28 - Assistenza sanitaria integrativa

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituito un fondo di assistenza sanitaria (fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che, a decorrere dal 1° gennaio 2004 è fissato nella misura del 5,7% a carico dell'azienda e dell'1,87% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio. Le maggiori entrate derivanti dall'incremento della contribuzione rispetto all'anno 2003 verranno destinate al finanziamento di specifici programmi di prevenzione sanitaria per i dirigenti in servizio ed i proscrittori volontari.

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.

⁸ cfr. allegato I

6. A decorrere dal 1° gennaio 2002 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 877,98. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del fondo.

7. A decorrere dal 1° luglio 2004, si stabilisce l'introduzione di un contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del fondo, pari al 60% - con gli opportuni arrotondamenti - di quello previsto a carico dei dirigenti pensionati.

Dichiarazione delle Parti

Qualora in futuro non venisse confermato dal legislatore l'attuale limite annuo di deducibilità (corrispondente a euro 3.615,20) per i contributi versati ai fondi di assistenza sanitaria integrativa, ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 41, le parti si impegnano ad incontrarsi con urgenza al fine di concordare i necessari provvedimenti per evitare che le aziende debbano sopportare costi aggiuntivi. Le parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, concordano nel destinare le relative risorse, contabilmente evidenziate, nel rispetto di un percorso diagnostico predefinito in seno al fondo "Mario Besusso", adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, tenuto conto del sesso e dell'età. Gli organi direttivi del fondo "Mario Besusso" provvederanno a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

Dichiarazione a verbale

Manageritalia ribadisce il proprio impegno a svolgere le azioni opportune a consentire la partecipazione di Federalberghi alla gestione del fondo "Mario Negri" e del fondo "Mario Besusso".

Protocollo d'intesa

Le Parti, nel riconfermare che l'iscrizione ai Fondi di Previdenza e di Assistenza integrative è consentita esclusivamente alle aziende ed ai dirigenti aderenti, convengono che laddove manchi tale requisito associativo, dietro istanza degli interessati e previo consenso delle rispettive organizzazioni, potranno accordare, con provvedimenti di assenso esonerativi e sostitutivi del requisito associativo predetto, l'iscrizione ai Fondi, fermo restando l'accollo della aliquota contributiva ricompresa nella contribuzione, prevista dalla contrattazione collettiva e dagli specifici accordi. Tale procedura si applica anche alle aziende aderenti alla Federalberghi all'atto dell'iscrizione ai Fondi che successivamente non dovessero riconfermare il rapporto associativo.

Articolo 29 - Dirigenti di prima nomina

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

2. Ai sensi del precedente comma 1, sono considerati dirigenti di prima nomina coloro che, avendo un'età non superiore a trentanove anni compiuti o, avendo maturato un'anzianità nella categoria di quadro pari o superiore a cinque anni, anche presso aziende diverse, vengano nominati dirigenti entro il compimento del quarantottesimo anno di età.

3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo. Decorso un triennio dalla data di nomina, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale. In caso di nomina di dirigenti di prima nomina residenti o domiciliati e con sede di lavoro nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, la permanenza nella suddetta area potrà essere prolungata di un ulteriore triennio sempre che continuino a sussistere entrambi i requisiti (residenza/domicilio e sede di lavoro) sopra indicati.

4. Stante il carattere sperimentale della presente norma, le parti concordano nel limitarne l'applicabilità ai soli dirigenti assunti o nominati con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal 1° luglio 2004 e fino al 31 dicembre 2006. Le parti si riservano, quindi, di valutare l'impatto della norma e di confermarne l'applicabilità in occasione del prossimo rinnovo del CCNL.

TITOLO V - FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

Articolo 30 - Rappresentanze sindacali aziendali

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

Articolo 31 - Collegio di conciliazione e arbitrato

1. E' 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. Se il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410, comma 1, del codice di procedura civile o all'articolo 43 del presente contratto non riesce o

comunque è decorso il termine previsto, per il suo espletamento, nel comma 1 dell'articolo 410 bis del codice di procedura civile, 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 legge 11 agosto 1973, n. 533. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, dell'organizzazione territoriale competente aderente a Manageritalia che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'articolo 33.

8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, essere trasmesse contemporaneamente, a cura della organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, al datore di lavoro interessato.

9. 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.

10. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'organizzazione imprenditoriale.

11. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro procuratori, rinnoverà il tentativo di conciliazione e, avuta l'irrevocabile adesione esplicita alla procedura arbitrale di entrambe le parti alla prima riunione avanti il Collegio, procederà all'interrogatorio e all'istruttoria. 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.

12. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto anche dell'eventuale carenza di motivazione contestuale del licenziamento nonché dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data di riunione di cui al comma 10, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura. Nella pronuncia del lodo si applica l'articolo 429, comma 3, del codice di procedura civile.

13. Durante i mesi di agosto e dicembre sono sospesi i termini di cui al presente articolo, compreso quello di cui al comma 4 del successivo articolo 33.

14. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termine dell'articolo 33, 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 34;
- un massimo pari al doppio delle mensilità di preavviso spettante al dirigente ai sensi dell'articolo stesso e con limite comunque di ventiquattro mesi.

15. Il Collegio provvederà alla liquidazione delle spese di procedura arbitrale come disposto dall'articolo 412 ter, ultimo comma, del codice di procedura civile.

16. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al cinquanta per cento 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'articolo 412 ter del codice di procedura civile. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dall'articolo 412 quater del codice di procedura civile.

b) nel caso in cui il rinnovato tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile e ciò in base agli articoli 411, comma 3 del codice di procedura civile e 2113, comma 4 del codice civile, come modificati dagli articoli 1 e 6 della legge 11 agosto 1973, n. 533.

Dichiarazione a verbale

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui al comma 14 del presente articolo nel confermare il richiamo all'articolo 34, le Parti chiariscono che quanto disposto dal comma 7 dell'articolo 34 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° settembre 2004, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Articolo 32 - Commissione di clima sul mobbing

1. Le parti, in considerazione della rilevanza sociale assunta dalle problematiche derivanti dalla pratica del cosiddetto “mobbing”, concordano sulla necessità di operare congiuntamente, istituendo una Commissione composta, oltre che dalle parti stipulanti il presente accordo, dalle organizzazioni datoriali facenti capo ad altri settori produttivi con cui Manageritalia è firmataria di CCNL. Tale Commissione avrà l’incarico di monitorare il clima nelle aziende e porre in atto iniziative utili a prevenire la sussistenza delle condizioni di mobbing.

TITOLO VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 33 - Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. In caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione adottata dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'articolo 31. Il Collegio arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'articolo 412 del codice di procedura civile, oppure entro trenta giorni decorso il termine dei sessanta giorni previsto nel primo comma dell'articolo 410 bis del codice di procedura civile. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro sei mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.
5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli articoli 34 e 38.
6. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente sessantacinquenne se uomo e sessantenne se donna che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.

Articolo 34 - 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 anni a dodici anni di servizio;
 - 12 mesi, oltre dodici anni di servizio;

validi agli effetti dell'anzianità e delle indennità relative.

2. Durante tale periodo, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore, e loro eventuali variazioni.

3. L'eventuale insorgere di malattia o il verificarsi di infortunio durante il periodo di preavviso effettuato in servizio, sospende - per la sua durata - i termini dello stesso e subentrano le norme dell'articolo 18.

4. In caso di inosservanza, in tutto o in parte, dei termini sopra indicati o negli altri casi previsti dal presente contratto, è dovuta al dirigente una indennità pari a tante mensilità globali di fatto, quanti sono i mesi di mancato preavviso.

5. Tali mensilità retribuite vanno computate interamente come anzianità maturata, ai fini del trattamento di fine rapporto ed in ogni altro caso.

6. Per tutto il periodo indennizzato sono inoltre dovuti i ratei delle mensilità supplementari (tredicesima e quattordicesima).

7. 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.

8. Il periodo di preavviso - o indennità sostitutiva - avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data della comunicazione di risoluzione del rapporto e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.

9. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altri, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

10. 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 35 - 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.

2. Resta inteso che il relativo importo di spesa sarà versato dall'azienda alla società di outplacement, deducendolo dalle relative competenze di fine rapporto del dirigente.

Articolo 36 - 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 38.

2. Il dirigente che rassegni le dimissioni è tenuto a darne comunicazione all'azienda con il seguente preavviso:

- 2 mesi, fino a due anni di anzianità;
- 3 mesi, da due a cinque anni di anzianità;
- 4 mesi, 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, sia all'inizio, sia durante il preavviso, può troncane il rapporto senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. In tal caso, il dirigente dimissionario che usufruisca dell'alloggio di servizio potrà continuare ad usufruirne per un periodo di durata non superiore alla metà del periodo di preavviso residuo.

5. Per i casi di maternità ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro i sei mesi dal termine del periodo di assenza prevista dall'articolo 19 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa, di cui all'articolo 15, le spetterà, oltre l'indennità di anzianità, quella sostitutiva del preavviso nei termini previsti dall'articolo 34.

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

Articolo 37 - Dimissioni per giusta causa

1. Il dirigente che rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili all'azienda, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'articolo 31, dopo avere esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410, comma 1, del codice di procedura civile o all'articolo 43 del presente contratto, con esito negativo o per decorrenza del termine previsto nel comma 1 dell'articolo 410 bis del codice di procedura civile.

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

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato per il tramite della competente organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'articolo 412 del codice di procedura civile, oppure entro trenta giorni decorso il termine dei sessanta giorni previsto nel primo comma dell'articolo 410 bis del codice di procedura civile. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro sei mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di dimissioni da parte del datore di lavoro.

4. Ove il Collegio arbitrale ritenga sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, dispone contestualmente a carico dell'azienda la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 34, maggiorata di una indennità supplementare pari ad un terzo dell'indennità del preavviso stesso.

5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'articolo 36 del presente contratto.

Articolo 38 - Trattamento di fine rapporto

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

2. Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, a decorrere dal 1° gennaio 1985 devono essere esclusi dalla retribuzione annuale da assumersi a base per il computo ai sensi dell'articolo 1 della legge n. 297 del 1982, la misura del vitto e alloggio, nonché, l'E.D.R.⁹, 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,

⁹ cfr. allegato C

con premi di produzione, o con partecipazioni, le indennità suddette sono determinate, per la parte variabile, sulla media degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato; fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e alloggio convenuto in base all'articolo 5, comma 3, del CCNL 14 aprile 1977; agli effetti del trattamento di fine rapporto l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di appartenenza all'azienda, incluso quello prestato con altre qualifiche, nonché l'anzianità convenzionale riconosciuta in base all'articolo 36 del CCNL 27 gennaio 2000.

Norma di attuazione

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

2. Per i dirigenti in servizio alla data del 31 maggio 1982, che avevano diritto all'anzianità convenzionale di cui all'articolo 24 del CCNL 14 aprile 1977, l'indennità di anzianità di cui al comma 3 dell'articolo 35 verrà calcolata al 31 maggio 1982, tenendo conto di tale maggiore anzianità.

Articolo 39 - Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 34 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 40 - 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 41 - Disposizioni generali

1. Per tutto quanto non regolato dal presente contratto valgono - in quanto giuridicamente applicabili ed in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene, con esclusione del premio di anzianità di cui all'allegato N del CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 22 gennaio 1999.

Articolo 42 - Controversie di applicazione

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

2. Il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma è disciplinato dal Regolamento annesso al presente contratto¹⁰.

Articolo 43 - Controversie individuali di lavoro

1. A decorrere dal 1° settembre 2004, fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche Territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui agli articoli 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998 n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998 n. 387.

2. La Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione, che può avere sede anche a livello regionale, è composta:

¹⁰ cfr. allegato A

- a) per i datori di lavoro: da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Federalberghi;
- b) per i dirigenti: da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Manageritalia.

3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

4. L'associazione imprenditoriale ovvero l'organizzazione sindacale dei dirigenti che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

5. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione provvederà entro venti 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 previsto dall'articolo 37 del decreto legislativo n. 80 del 1998.

6. Il termine previsto dall'articolo 37 del decreto legislativo n. 80 del 1998 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 degli articoli 410, 411 e 412 del codice di procedura civile come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533 e dai decreti legislativi decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387.

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

- a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
- c) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

9. Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 2113, comma 4, del codice civile, 410 e 411 del codice di procedura civile come modificati dalla legge n. 533 del 1973 e

dal decreto legislativo n. 80 del 1998, e dal decreto legislativo n. 387 del 1998, in sede di Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione.

10. Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'articolo 42.

Articolo 44 - Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2006.

2. La parte relativa al trattamento retributivo, della formazione e di previdenza ed assistenza integrative scadrà il 31 dicembre 2006.

MANAGERITALIA

FEDERALBERGHI

ALLEGATO A - REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA

Articolo 1

1. La Commissione Paritetica prevista dall'articolo 42 del CCNL per i dirigenti d'albergo è composta da sei membri, di cui tre designati da Manageritalia e tre da Federalberghi.
2. La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di interpretazione e applicazione dei CCNL per Dirigenti di Albergo che si sono succeduti nel tempo.

Articolo 2

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

Articolo 3

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

Articolo 4

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

ALLEGATO B - SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 9, CCNL 27 gennaio 2000

1. Al compimento di ciascun biennio di anzianità nella qualifica con un massimo di undici bienni, il dirigente avrà diritto, in aggiunta alla retribuzione di fatto, a scatti di anzianità nella misura di lire 250.000 lorde mensili¹¹.
2. Tali scatti, che decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità non sono assorbiti in nessun caso, né possono assorbire alcuna altra voce retributiva.
3. In occasione della maturazione di ogni scatto saranno rivalutati in base ai nuovi importi tutti gli scatti maturati in precedenza.
4. L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dal 31 dicembre 1999.
5. Ai dirigenti in servizio al 27 gennaio 2000, data di stipula dell'accordo abrogativo, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, nel corso del biennio 1° gennaio 2000 - 31 dicembre 2001, di un importo di lire 500.000 mensili (pari a due scatti di anzianità), non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi dal momento di quella che sarebbe stata la data di maturazione dell'abrogato scatto di anzianità. Tale importo viene ridotto a lire 250.000 per i dirigenti che nel prossimo biennio avrebbero maturato l'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.

Norma transitoria, CCNL 16 ottobre 1986

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

¹¹ 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.

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.

ALLEGATO C – ALTRI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

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

A decorrere dal 1° gennaio 1985, verrà erogata, per dodici mensilità, a titolo di elemento autonomo rispetto agli altri elementi del trattamento economico, la somma di lire cinquantamila lorde mensili, elevate a lire centoventimila lorde mensili a decorrere dal 1° gennaio 1986, non computabili agli effetti del trattamento di fine rapporto e di tutti gli altri istituti contrattuali. I dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1° gennaio 1998 non percepiranno l'elemento autonomo di cui al presente comma.

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

1. A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'elemento di maggiorazione di cui all'articolo 6 del CCNL 10 giugno 1992 è pari al dodici per cento degli elementi della retribuzione individuale di fatto, considerati utili ai fini del calcolo del TFR .

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

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

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

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

ALLEGATO D - INDENNITÀ DI CONTINGENZA¹²

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

¹² con decorrenza dal 1° gennaio 1992, l'indennità di contingenza è confluita nel minimo contrattuale mensile, ai sensi dell'articolo 4 dell'accordo del 10 giugno 1002 per il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende alberghiere

ALLEGATO E - MINIMO CONTRATTUALE MENSILE

decorrenza			importo
1°	gennaio	1975	640.000 lire
1°	novembre	1976	730.000 lire
1°	luglio	1977	810.000 lire
1°	gennaio	1978	860.000 lire
1°	gennaio	1981	1.350.000 lire
1°	luglio	1982	1.550.000 lire
1°	gennaio	1984	1.750.000 lire
1°	gennaio	1985	1.900.000 lire
1°	gennaio	1986	2.050.000 lire
1°	gennaio	1987	2.200.000 lire
1°	gennaio	1988	2.500.000 lire
1°	gennaio	1989	2.650.000 lire
1°	gennaio	1990	2.950.000 lire
1°	gennaio	1991	3.200.000 lire
1°	gennaio	1992	4.980.000 lire ¹³
1°	gennaio	1993	5.280.000 lire
1°	gennaio	1995	5.430.000 lire
1°	gennaio	1996	5.680.000 lire
°			
1°	gennaio	1998	4.220.000 lire ¹⁴
1°	gennaio	2000	4.220.000 lire ¹⁵
1°	gennaio	2002	2.179,45 euro ¹⁶
1°	luglio	2004	2.200,00 euro

¹³ contingenza confluita nel minimo contrattuale mensile, ai sensi dell'articolo 4 dell'accordo del 10 giugno 1002 per il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende alberghiere

¹⁴ minimo contrattuale mensile relativo ai dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1° gennaio 1998, ai sensi dell'articolo 1 dell'accordo del 31 ottobre 1997 per il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende alberghiere

¹⁵ minimo contrattuale mensile unico per tutti i dirigenti, ai sensi dell'articolo 1 dell'accordo del 27 gennaio 2000 per il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende alberghiere

¹⁶ conversione in euro del minimo contrattuale mensile

ALLEGATO F – MISURA DEL VITTO E ALLOGGIO

decorrenza	vitto	alloggio	totale mensile
1° gennaio 1975	40.000 lire	30.000 lire	70.000 lire
1° gennaio 1981	60.000 lire	40.000 lire	100.000 lire
1° gennaio 1983	90.000 lire	50.000 lire	140.000 lire
1° gennaio 1985	90.000 lire	90.000 lire	180.000 lire
1° gennaio 1995	115.000 lire	115.000 lire	230.000 lire
1° gennaio 1996	140.000 lire	140.000 lire	280.000 lire
1° gennaio 2000	190.000 lire	140.000 lire	330.000 lire
1° gennaio 2002	190.000 lire	240.000 lire	430.000 lire
1° gennaio 2002	98,13 euro	123,95 euro	222,08 euro
1° luglio 2004	100,00 euro	172,00 euro	272,00 euro

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

ALLEGATO G - PROTOCOLLO D'INTESA

TRA
FEDERALBERGHI
E
FENDAC

Premesso

- 1) che Federalberghi e Fendac con il CCNL del 10 giugno 1992 hanno previsto la costituzione di un Ente per la formazione dei Dirigenti di Albergo, istituendo a tal fine, a decorrere dal 1° luglio 1992 un apposito contributo a carico delle imprese e dei dirigenti la cui riscossione è stata affidata al fondo Mario Negri ed è avvenuta, secondo quanto contrattualmente convenuto, con i criteri, le modalità ed i sistemi previsti per i versamenti dei contributi di pertinenza del fondo stesso;
- 2) che il CFMT - Centro di Formazione per il Management del Terziario, costituito dalla stessa Fendac e da Confcommercio cui Federalberghi aderisce, è in grado di assolvere alle esigenze specifiche di aggiornamento e formazione professionale dei Dirigenti di Albergo;
- 3) che Federalberghi e Fendac hanno manifestato interesse ad avvalersi, per l'aggiornamento professionale dei Dirigenti di Albergo, del suddetto CFMT e si sono impegnate con il successivo CCNL del 14 gennaio 1998 a definire la destinazione delle risorse di cui al precedente punto 1;
- 4) che Federalberghi attesa la specificità del settore alberghiero ha manifestato interesse ed intende partecipare alla vita degli organi del suddetto CFMT.

Tutto ciò premesso, le parti contraenti convengono quanto in appresso:

- 1) la premessa è parte integrante del presente accordo;
- 2) Federalberghi e Fendac convengono di sospendere, nelle more del rinnovo degli organi di CFMT, la clausola risolutiva espressa di cui al 2° comma della dichiarazione a verbale all'art. 22 del CCNL 14 gennaio 1998 per i Dirigenti di Albergo e nel contempo di destinare, sino al citato evento, tutti i contributi riscossi dal fondo Mario Negri, in forza del richiamato contratto collettivo di lavoro, al CFMT a fronte dell'attività di formazione in favore dei Dirigenti di Albergo;
- 3) copia del presente accordo sarà inviato al fondo Mario Negri per gli adempimenti conseguenti.

Letto, confermato e sottoscritto

Federalberghi

Fendac

Roma, lì 12 maggio 1999

ALLEGATO H - SUPERMINIMO CONTRATTUALE

decorrenza	data di nomina o di assunzione del dirigente							
	sino a 31 10 97	da 01 11 97 a 31 12 97	da 01 01 98 a 01 01 00	da 02 01 00 a 30 06 00	da 01 07 00 a 10 10 01	da 11 10 01 a 24 06 04	da 25 06 04 a 31 12 04	da 01 01 05 a 31 12 05
da 01 01 00	1.141,37	973,52	103,29					
da 01 07 00	1.347,95	1.180,10	309,87	206,58				
da 01 01 01	1.458,99	1.291,14	395,08	291,79	85,22			
da 01 01 02	1.570,03	1.402,18	480,29	377,00	170,43			
da 01 07 04	1.780,03	1.612,18	690,29	587,00	380,43	210,00		
da 01 01 05	1.900,03	1.732,18	810,29	707,00	500,43	330,00	120,00	
da 01 01 06	2.020,03	1.852,18	930,29	827,00	620,43	450,00	240,00	120,00

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

ALLEGATO I – CONTRIBUTI CONVENZIONE “ANTONIO PASTORE” PER I DIRIGENTI DI PRIMA NOMINA

Quota del contributo annuo totale di € 5.267,86 assegnata alle garanzie a contribuzione annua fissa indipendentemente dell'età e dal sesso del dirigente

Invalità permanente da malattia:	€ 546,36
Esonero pagamento premi:	€ 60,00
Long term care:	€ 154,94

Temporanea di gruppo caso morte - Quota del contributo annuo totale di € 5.267,86 assegnata alla Polizza Temporanea Caso Morte in funzione dell'età e del sesso				
ETA'	CAPITALE ASSICURATO		PREMIO LORDO	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
21	325000	325000	404,03	300,03
22	325000	325000	417,03	339,03
23	325000	325000	417,03	365,03
24	325000	325000	426,78	381,28
25	325000	325000	436,53	391,03
26	325000	325000	452,78	404,03
27	325000	325000	465,78	417,03
28	325000	325000	485,28	417,03
29	325000	325000	501,53	426,78
30	325000	325000	501,53	436,53
31	324000	324000	499,99	451,39
32	324000	324000	499,99	464,35
33	324000	324000	499,99	483,79
34	318000	318000	490,75	490,75
35	318000	318000	490,75	490,75
36	303000	303000	467,65	467,65
37	283000	283000	442,51	436,85
38	266000	266000	431,95	410,67
39	249000	249000	414,37	384,49
40	234000	234000	408,19	361,39
41	223000	223000	413,58	344,45
42	210000	210000	421,03	328,63
43	198000	198000	426,73	321,79
44	182000	182000	425,09	303,15
45	167000	167000	418,53	291,61
46	152000	152000	422,07	282,23

47	139000	139000	434,71	279,03
48	129000	129000	444,79	278,38
49	122000	122000	457,31	285,29
50	110000	110000	444,33	276,03
51	100000	100000	435,03	278,03
52	90000	90000	429,43	281,83
53	82000	82000	437,27	283,11
54	74000	74000	437,63	277,79
55	68000	68000	450,51	275,07
56	68000	68000	500,15	296,15
57	68000	68000	555,23	324,71
58	68000	68000	617,11	362,79
59	68000	68000	685,79	402,23
60	68000	68000	759,91	450,51
61	68000	68000	839,47	500,15
62	68000	68000	925,15	555,23
63	68000	68000	1018,31	617,11
64	68000	68000	1120,99	685,79
65	68000	68000	1233,19	759,91
66	15543,03	25047,85	309,87	309,87
67	14331,32	22725,53	309,87	309,87
68	13187,02	20644,39	309,87	309,87
69	12163,84	18751,67	309,87	309,87
70	11037,88	17044,15	309,87	309,87

ALLEGATO L - ACCORDO DEL 24 GIUGNO 2004

Il giorno 24 del mese di giugno 2004, in Roma,

tra FEDERALBERGHI - Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

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

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende alberghiere del 27 gennaio 2000, come modificato dall'accordo del 10 ottobre 2001.

Articolo 1 - Minimo contrattuale mensile

1. A decorrere dal 1° luglio 2004 il minimo contrattuale mensile di cui all'articolo 6 del CCNL 27 gennaio 2000 è fissato in euro 2.200,00 (duemiladuecento/00) lordi per tutti i dirigenti di aziende alberghiere.

Articolo 2 - Aumento del superminimo contrattuale mensile

1. Fermo restando il minimo contrattuale di cui all'articolo 1, il superminimo contrattuale mensile di cui all'articolo 7 del CCNL 27 gennaio 2000, come modificato dall'accordo di rinnovo del 10 ottobre 2001, è incrementato di euro 210,00 (duecentodieci/00) mensili lorde dal 1° luglio 2004, euro 120,00 (centoventi/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2005, euro 120,00 (centoventi/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2006.

2. Gli aumenti, ivi compreso l'incremento del minimo contrattuale di cui all'articolo 1, potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2002 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.

3. Ai dirigenti assunti o nominati dal 25 giugno 2004 al 31 dicembre 2004 competono esclusivamente gli aumenti con decorrenza 1° gennaio 2005 e 1° gennaio 2006, indicati al precedente comma 1, mentre ai dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2005 sarà dovuto il solo aumento riferito all'anno 2006.

Articolo 3 - Una tantum

1. In relazione al periodo 1° gennaio 2003 – 31 dicembre 2003, ai dirigenti in forza alla data di stipula del presente accordo, compete un importo una tantum di euro 2.000,00 (duemila/00) lordi, da corrispondersi con la retribuzione del mese di luglio 2004.
2. L'importo una tantum compete pro quota, in ragione di un dodicesimo per ogni mese di anzianità di servizio maturata durante il periodo 1° gennaio 2003 – 31 dicembre 2003.
3. L'importo una tantum di cui al presente articolo potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2002 a titolo di acconto o di anticipazione su futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.
4. L'importo una tantum di cui al presente articolo non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale, ad eccezione dell'eventuale preavviso o dell'indennità sostitutiva.

Articolo 4 - Vitto e alloggio

Il comma 4 dell'articolo 5 del CCNL 27 gennaio 2000, come modificato dall'accordo di rinnovo del 10 ottobre 2001, è sostituito dal seguente:

“4. La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva da corrispondersi in dodici mensilità è determinata dal 1° luglio 2004 in euro 272,00 lordi mensili (vitto 100,00 e alloggio 172,00).”

Dopo il comma 4 dell'articolo 5 del CCNL 27 gennaio 2000, è inserito il seguente:

“5. Il servizio di vitto potrà essere fornito anche mediante buoni pasto, previe intese tra l'azienda e il dirigente.”

Articolo 5 - Retribuzione variabile

L'articolo 10 del CCNL 27 gennaio 2000 è sostituito dal seguente:

“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.”

Articolo 6 - Assistenza sanitaria integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 2004, i commi 1 e 2 dell'articolo 27 del CCNL 27 gennaio 2000, come modificato dall'accordo del 18 febbraio 2002, sono sostituiti dal seguente:

"1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituito un fondo di assistenza sanitaria (fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che, a decorrere dal 1° gennaio 2004 è fissato nella misura del 5,7% a carico dell'azienda e dell'1,87% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio. Le maggiori entrate derivanti dall'incremento della contribuzione rispetto all'anno 2003 verranno destinate al finanziamento di specifici programmi di prevenzione sanitaria per i dirigenti in servizio ed i proscrittori volontari".

A decorrere dal 1° gennaio 2004, in calce all'articolo 27 del CCNL 27 gennaio 2000 è aggiunta la seguente dichiarazione delle parti:

"Qualora per l'anno 2005 non venisse nuovamente confermato dal legislatore l'attuale limite annuo di deducibilità (corrispondente a euro 3.615,20) per i contributi versati ai fondi di assistenza sanitaria integrativa, ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 41, le parti si impegnano ad incontrarsi con urgenza al fine di concordare i necessari provvedimenti per evitare che le aziende debbano sopportare costi aggiuntivi. Le parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, concordano nel destinare le relative risorse, contabilmente evidenziate, nel rispetto di un percorso diagnostico predefinito in seno al fondo "Mario Besusso", adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, tenuto conto del sesso e dell'età. Gli organi direttivi del fondo "Mario Besusso" provvederanno a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso".

Articolo 7 - Previdenza integrativa (fondo "Mario Negri")

1. Ferma restando la retribuzione convenzionale di cui all'articolo 25, comma 5, del CCNL 27 gennaio 2000, come modificato dall'accordo di rinnovo del 10 ottobre 2001 e dall'accordo del 19 dicembre 2002, le aliquote per il computo della contribuzione di cui ai commi 3 e 4 del medesimo articolo 25 sono modificate come segue:

	01 01 03	01 01 04	01 01 05	01 01 06
contributo ordinario azienda	10,14%	10,14%	10,14%	10,14%
contributo ordinario dirigente	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%
contributo integrativo azienda	1,48%	1,50%	1,52%	1,54%

2. Accordi individuali stipulati, a decorrere dal primo 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".

Articolo 8 - Dirigenti di prima nomina

Dopo l'articolo 27 del CCNL 27 gennaio 2000, è inserito il seguente:

"Articolo ...

1. A titolo sperimentale e con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 25 e 26 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 coloro che, avendo un'età non superiore a trentanove anni compiuti o, avendo maturato un'anzianità nella categoria di quadro pari o superiore a cinque anni, anche presso aziende diverse, vengano nominati dirigenti entro il compimento del quarantottesimo anno di età.

3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo. Decorso un triennio dalla data di nomina, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale. In caso di nomina di dirigenti di prima nomina residenti o domiciliati e con sede di lavoro nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, la permanenza nella suddetta area potrà essere prolungata di un ulteriore triennio sempre che continuino a sussistere entrambi i requisiti (residenza/domicilio e sede di lavoro) sopra indicati.

4. Stante il carattere sperimentale della presente norma, le parti concordano nel limitarne l'applicabilità ai soli dirigenti assunti o nominati con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal primo giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo e fino al 31 dicembre 2006. Le parti si riservano, quindi, di valutare l'impatto della norma e di confermarne l'applicabilità in occasione del prossimo rinnovo del CCNL."

Dopo il comma 4 dell'articolo 25 del CCNL 27 gennaio 2000 (previdenza integrativa), è inserito il seguente:

“5. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 3, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti di prima nomina, a decorrere dall’anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 5, mentre il contributo integrativo viene confermato nella medesima misura applicabile per la generalità dei dirigenti.”

Dopo il comma 3 dell’articolo 26 del CCNL 27 gennaio 2000 (previdenza integrativa individuale), è inserito il seguente:

“4. Ai dirigenti di prima nomina 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 (cfr. tabella allegata). La suddetta contribuzione dovrà essere versata all’associazione “Antonio Pastore” per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.”

Articolo 9 - Adeguamenti in materia di collegio di conciliazione ed arbitrato ai sensi dei decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387

In relazione all’impegno assunto con la dichiarazione congiunta in calce all’articolo 29 del CCNL 27 gennaio 2000, si conviene quanto segue.

L’articolo 29 del CCNL 27 gennaio 2000 è sostituito dal seguente:

“Articolo 29 – Collegio di conciliazione ed arbitrato

1. E' 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. Se il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 410, comma 1, del codice di procedura civile o all'articolo 41 del presente contratto non riesce o comunque è decorso il termine previsto, per il suo espletamento, nel comma 1 dell'articolo 410 bis del codice di procedura civile, 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 legge 11 agosto 1973, n. 533. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, dell'organizzazione territoriale competente aderente a Manageritalia che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'articolo 30.
8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, essere trasmesse contemporaneamente, a cura della organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, al datore di lavoro interessato.
9. 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.
10. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'organizzazione imprenditoriale.
11. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro procuratori, rinnoverà il tentativo di conciliazione e, avuta l'irrevocabile adesione esplicita alla procedura arbitrale di entrambe le parti alla prima riunione avanti il Collegio, procederà all'interrogatorio e all'istruttoria. 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.
12. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, tenendo conto anche dell'eventuale carenza di motivazione contestuale del licenziamento nonché dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro

sessanta giorni dalla data di riunione di cui al comma 10, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura. Nella pronuncia del lodo si applica l'articolo 429, comma 3, del codice di procedura civile.

13. 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 30.

14. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termine dell'articolo 30, 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 31;
- un massimo pari al doppio delle mensilità di preavviso spettante al dirigente ai sensi dell'articolo stesso e con limite comunque di ventiquattro mesi.

15. Il Collegio provvederà alla liquidazione delle spese di procedura arbitrale come disposto dall'articolo 412 ter, ultimo comma, del codice di procedura civile.

16. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al cinquanta per cento 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'articolo 412 ter del codice di procedura civile. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dall'articolo 412 quater del codice di procedura civile.
- b) nel caso in cui il rinnovato tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile e ciò in base agli articoli 411, comma 3 del codice di procedura civile e 2113, comma 4 del codice civile, come modificati dagli articoli 1 e 6 della legge 11 agosto 1973, n. 533.

Dichiarazione a verbale

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui al comma 14 del presente articolo nel confermare il richiamo all'articolo 31, le Parti chiariscono che quanto disposto dal comma 7 dell'articolo 31 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° settembre 2004 , fatti salvi gli accordi già in atto in materia.”

L’articolo 30 del CCNL 27 gennaio 2000 è sostituito dal seguente:

“Articolo 30 – Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all’altra parte.
2. In caso di risoluzione ad iniziativa dell’azienda quest’ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.
3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall’azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all’articolo 29. Il Collegio arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all’organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all’articolo 412 del codice di procedura civile, oppure entro trenta giorni decorso il termine dei sessanta giorni previsto nel primo comma dell’articolo 410 bis del codice di procedura civile. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro sei mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.
5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli articoli 31 e 35.
6. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente sessantacinquenne se uomo e sessantenne se donna che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.”

L’articolo 34 del CCNL 27 gennaio 2000 è sostituito dal seguente:

“Articolo 34 - Dimissioni per giusta causa

1. Il dirigente che rassegni le dimissioni per giusta causa, formalmente allegata e specificata, in immediata reazione ai fatti imputabili all’azienda, può ricorrere al Collegio arbitrale di cui all’articolo 29, dopo avere esperito il tentativo obbligatorio di

conciliazione di cui all'articolo 410, comma 1, del codice di procedura civile o all'articolo 41 del presente contratto, con esito negativo o per decorrenza del termine previsto nel comma 1 dell'articolo 410 bis del codice di procedura civile.

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

3. Il ricorso dovrà essere inoltrato per il tramite della competente organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'articolo 412 del codice di procedura civile, oppure entro trenta giorni decorso il termine dei sessanta giorni previsto nel primo comma dell'articolo 410 bis del codice di procedura civile. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro sei mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di dimissioni da parte del datore di lavoro.

4. Ove il Collegio arbitrale ritenga sussistente la giusta causa, allegata e comprovata, dispone contestualmente a carico dell'azienda la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 31, maggiorata di una indennità supplementare pari ad un terzo dell'indennità del preavviso stesso.

5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'articolo 33 del presente contratto.”

Dopo l'articolo 40 del CCNL 20 gennaio 2000 è inserito il seguente:

“Articolo 41 - Controversie individuali di lavoro

1. A decorrere dal 1° settembre 2004, fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche Territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui agli articoli 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998 n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998 n. 387.

2. La Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione, che può avere sede anche a livello regionale, è composta:

a) per i datori di lavoro: da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Federalberghi;

b) per i dirigenti: da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Manageritalia.

3. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

4. L'associazione imprenditoriale ovvero l'organizzazione sindacale dei dirigenti che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

5. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione provvederà entro venti 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 previsto dall'articolo 37 del decreto legislativo n. 80 del 1998.

6. Il termine previsto dall'articolo 37 del decreto legislativo n. 80 del 1998 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 degli articoli 410, 411 e 412 del codice di procedura civile come modificati dalla legge 11 agosto 1973, n. 533 e dai decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387.

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

- a) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
- c) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

9. Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 2113, comma 4, del codice civile, 410 e 411 del codice di procedura civile come modificati dalla legge n. 533 del 1973 e dal decreto legislativo n. 80 del 1998, e dal decreto legislativo n. 387 del 1998, in sede di Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione.

10. Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'articolo 40."

Articolo 10 - Ferie

Il comma 3 dell'articolo 13 del CCNL 27 gennaio 2000 è sostituito dal seguente:

“3. Le ferie sono irrinunciabili e, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non possono essere sostituite, se non per la frazione eccedente il periodo minimo di quattro settimane di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 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.”

Articolo 11 - Malattia

Il comma 3 dell'articolo 19 del CCNL 27 gennaio 2000 è sostituito dal seguente:

“3. Alla scadenza del termine indicato al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo articolo 31, senza pregiudizio per quanto altro spettante per forme di assistenza e di previdenza in atto.”

Articolo 12 - Commissione di clima sul mobbing

Le parti, in considerazione della rilevanza sociale assunta dalle problematiche derivanti dalla pratica del cosiddetto “mobbing”, concordano sulla necessità di operare congiuntamente, istituendo una Commissione composta, oltre che dalle parti stipulanti il presente accordo, dalle organizzazioni datoriali facenti capo ad altri settori produttivi con cui Manageritalia è firmataria di CCNL. Tale Commissione avrà l'incarico di monitorare il clima nelle aziende e porre in atto iniziative utili a prevenire la sussistenza delle condizioni di mobbing.

Articolo 13 - Responsabilità civili e penali

All'articolo 23 del CCNL 27 gennaio 2000 viene inserito il seguente comma:

“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 14 - Aggiornamento e formazione professionale

In relazione agli impegni assunti con il protocollo d'intesa 12 maggio 1999, le parti concordano di istituire entro il 1° settembre 2004 un organismo paritetico per l'aggiornamento e la formazione professionale dei dirigenti di aziende alberghiere, cui attribuire i seguenti compiti:

analisi dei fabbisogni formativi del settore alberghiero e conseguente definizione di programmi di formazione specifici e funzionali;

attribuzione al CFMT dell'incarico per la realizzazione di tali programmi, con conseguente assegnazione allo stesso ente delle risorse necessarie, a valere sui contributi riscossi ai sensi dell'articolo 22 del CCNL 27 gennaio 2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 15 - Decorrenza e durata

L'articolo 41 del CCNL 27 gennaio 2000 è sostituito dal seguente:

“Articolo 42 – Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2006.
2. La parte relativa al trattamento retributivo, della formazione e di previdenza ed assistenza integrative scadrà il 31 dicembre 2006.”

FEDERALBERGHI

MANAGERITALIA

ALLEGATO M - ACCORDO DEL 10 OTTOBRE 2001

Il giorno 10 del mese di ottobre 2001, in Roma,

tra la Federalberghi - Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

e la Fe.N.D.A.C. - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende alberghiere del 27 gennaio 2000.

Articolo 1 - Minimo contrattuale mensile

1. Il minimo contrattuale mensile di cui all'articolo 6 del CCNL 27 gennaio 2000 è confermato in lire 4.220.000 lorde (euro 2.179,45) per tutti i dirigenti di aziende alberghiere.

Articolo 2 - Superminimo contrattuale mensile

1. Fermo restando il minimo contrattuale di cui al precedente articolo 1, per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto ed in servizio alla data di stipula del presente accordo, il superminimo contrattuale di cui all'articolo 7 del CCNL 27 gennaio 2000 è rideterminato nelle misure di seguito indicate.

decorrenza	data di nomina o di assunzione del dirigente					
		sino a	da 1 11 97	da 1 01 98	da 2 01 00	da 1 07 00
		31 10 97	a 31 12 97	a 1 01 00	a 30 06 00	a 10 10 01
dal 1° gennaio 2001 (lire)		2.825.000	2.500.000	765.000	565.000	165.000
dal 1° gennaio 2001 (euro)		1.458,99	1.291,14	395,09	291,80	85,22
dal 1° gennaio 2002 (lire)		3.040.000	2.715.000	930.000	730.000	330.000
dal 1° gennaio 2002 (euro)		1.570,03	1.402,18	480,30	377,01	170,43

2. I relativi aumenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza, da incrementi economici erogati dalle aziende a partire dal 1° gennaio 2001 sino alla data odierna, esclusivamente a titolo di acconto o di anticipazione su futuri miglioramenti economici contrattuali.

3. Eventuali competenze arretrate e/o conguagli spettanti in relazione al periodo 1° gennaio 2001 – 30 settembre 2001 in base al primo comma del presente articolo sono

erogate pro quota, in ragione dei mesi interi prestati in servizio, e liquidate con la retribuzione del mese di novembre 2001.

Articolo 3 - Vitto e alloggio

1. La misura dell'alloggio o eventuale indennità sostitutiva da corrispondersi in dodici mensilità è determinata dal 1° gennaio 2002 in lire 240.000 (euro 123,95) lorde mensili.

2. Il servizio di vitto potrà essere fornito anche mediante buoni pasto, previe intese tra l'azienda e il dirigente.

Articolo 4 - Previdenza integrativa (fondo "Mario Negri")

1. La retribuzione convenzionale annua di cui al secondo comma dell'articolo 25 del CCNL 27 gennaio 2000 è elevata a lire 109.214.000 (euro 56.404,32) per il 2001 ed a lire 114.674.700 (euro 59.224,54) per il 2002.

Articolo 5 - Retribuzione variabile

Entro il 30 novembre 2001 le Parti insedieranno una Commissione Paritetica Nazionale con l'incarico di esaminare i temi previsti nell'articolo 10 del CCNL 27 gennaio 2000. La Commissione presenterà alle Parti una relazione definitiva entro il 31 luglio 2002.

Articolo 6 - Decorrenza e durata

Il contratto decorre dal 1° gennaio 2001, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2002. Successivamente a tale data sarà avviato il confronto negoziale relativo al rinnovo del CCNL 27 gennaio 2000.

FEDERALBERGHI

FENDAC

*If many fauts in this book you finde
yet think not the correctors blynde
if Argos heere himselfe ha beene
he should perchance not all have seene.*

Richard Shacklock, 1565

Realizzazione grafica a cura di Federalberghi