

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

tra

AICA – Associazione Italiana Confindustria Alberghi

e

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

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

Integrale applicazione della contrattazione

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

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

Articolo 1 – Aumento retributivo

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto e a titolo di superminimo contrattuale, un aumento pari a euro 90,00 mensili lordi dal 1° aprile 2017, un aumento pari a euro 100,00 mensili lordi dal 1° gennaio 2018 e un aumento pari a euro 160,00 mensili lordi dal 1° dicembre 2018.

2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da ogni aumento concesso a qualsiasi titolo dal datore di lavoro con clausola di espressa assorbibilità.

Articolo 2 - Malattia ed infortunio

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

"Art. 21 - Malattia ed infortunio

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

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

2. Alla scadenza del periodo di comporta, perdurando lo stato di malattia documentato da regolari certificati medici, è facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 18 del presente contratto.

3. Alla scadenza dei termini indicati al comma 1 o del periodo di aspettativa eventualmente richiesto dal dirigente ai sensi del comma 2, ove per il perdurare dello stato di malattia il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, sarà dovuto al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui al successivo articolo 36.

4. Per il dirigente in prova, il periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio si conclude al termine del periodo di prova concordato in sede di assunzione. Alla scadenza di tale termine l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro con effetto immediato.

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

6. L'azienda deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro i rischi e gli infortuni e malattie professionali ed extra professionali che assicuri:

- a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione in caso di invalidità permanente causata da infortunio o malattia professionale che non consenta la prosecuzione del lavoro, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto;
- b) in caso di invalidità permanente parziale, causata da infortunio o malattia professionale, una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al testo unico approvato con decreto Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;
- c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata da infortunio o malattia professionale, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione globale di fatto."

Articolo 3 – Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti

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

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

Articolo 4 – Previdenza complementare Fondo "Mario Negri"

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

Articolo 5 - Previdenza Integrativa Individuale

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

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

Articolo 6 – Assistenza sanitaria integrativa

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

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

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

“Art. 4 – Modalità di assunzione del Dirigente temporaneo

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

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

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

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

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

4. Decorsi i periodi indicati al comma 3 del presente articolo, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.
5. A titolo sperimentale le parti concordano che, per i dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi

¹ Le Parti convengono che per “sud Italia” debbano intendersi le seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia Sardegna e Sicilia.

e variabili, non sia superiore a 65.000,00 (sessantacinquemila/00) euro annui riferiti ad un contratto di lavoro full time, indipendentemente dai requisiti anagrafici previsti dal secondo comma del presente articolo, le aziende potranno applicare, per una durata massima di tre anni dall'assunzione o nomina, la contribuzione ridotta di cui ai commi successivi.

6. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 25 e 30 del CCNL 23 gennaio 2014, per la previdenza complementare di cui all'art. 28, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro è pari a euro 300,00 annui. Non è previsto il contributo integrativo a carico del datore di lavoro, né alcun contributo a carico del dirigente che, tuttavia, ha la facoltà di conferire il TFR al Fondo Mario Negri.

7. Per i medesimi dirigenti l'iscrizione all'Associazione Antonio Pastore avviene con sospensione degli obblighi contributivi di cui all'art. 29 del CCNL del 23 gennaio 2014, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 5.

8. Ai fini della verifica della sussistenza del requisito retributivo di cui al comma 5, il datore di lavoro è tenuto ad inviare annualmente al SUID (sportello unico iscrizione dirigenti) una dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'articolo 46 del DPR 28 dicembre 2000, n.445, controfirmata dal dirigente, che assumerà così la corresponsabilità della dichiarazione oltre a provare la manifesta consapevolezza della stessa.

9. Qualora nel corso del triennio si verificasse il superamento del trattamento retributivo complessivo annuale di cui al comma 5, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo al SUID, entro e non oltre 15 giorni di calendario dalla modifica del requisito retributivo. Al verificarsi di tale ipotesi, il datore potrà applicare al dirigente, per un periodo massimo di un anno, il trattamento contributivo di welfare previsto al comma 1.

10. Al termine del triennio di cui al comma 5, sulla base dei requisiti anagrafici indicati al comma 2 del presente articolo, il datore di lavoro potrà applicare al dirigente, senza soluzione di continuità, il trattamento contributivo di welfare previsto al comma 1, per la durata indicata dalla tabella del comma 3.

11. L'agevolazione prevista nei commi dal 5 al 10 del presente articolo può essere usufruita solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente.

12. Le disposizioni contenute nei commi dal 5 al 10 del presente articolo, per la loro natura sperimentale, saranno oggetto di verifica tra le parti firmatarie in occasione del prossimo rinnovo, ai fini di eventuali modifiche delle stesse."

Articolo 8 – Controversie individuali di lavoro

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

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

Articolo 9 – Preavviso o indennità sostitutiva

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

"Art. 36 - Preavviso o indennità sostitutiva

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

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

validi agli effetti dell'anzianità e delle indennità relative".

Articolo 10 – Collegio di conciliazione e arbitrato

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

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

- fino a 4 anni di servizio: da 4 a 8 mensilità;
- oltre 4 e fino a 6 anni di servizio: da 6 a 12 mensilità;
- oltre 6 e fino a 10 anni di servizio: da 8 a 14 mensilità;
- oltre 10 e fino a 15 anni di servizio: da 10 a 16 mensilità;
- oltre i 15 anni di servizio: da 12 a 18 mensilità.

16 In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio globalmente prestato in azienda, nella qualifica di dirigente, superiore a dodici anni, l'indennità supplementare è automaticamente aumentata, in relazione all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure:

- 4 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 50 e i 55 anni compiuti;
- 5 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica compresa tra i 56 e i 61 anni compiuti;
- 6 mensilità per coloro che hanno un'età anagrafica superiore a 61 anni compiuti ed inferiore all'età prevista dalla vigente normativa per il pensionamento di vecchiaia.

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

Dopo il comma 16 viene inserito il seguente comma:

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

Articolo 11 – Outplacement

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

"Art. 37 - Outplacement

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

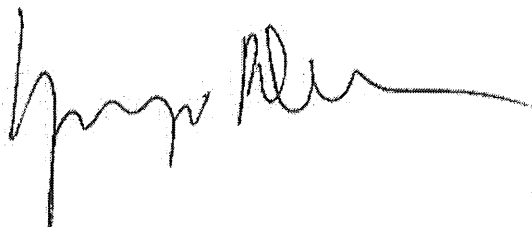
Articolo 12 – Produttività e benessere

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

Articolo 13 – Decorrenza e durata

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

AICA



MANAGERITALIA

