

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

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

tra

FEDERALBERGHI – Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

e

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

Premesso che le Parti:

- condividono il principio dell'unicità del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti, sulla base del quale il contratto viene applicato nella sua interezza come strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che lo adottano esplicitamente o lo recepiscono implicitamente mediante la sua applicazione, e per i rispettivi dirigenti, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico - normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative;
- condividono, altresì, l'importanza della bilateralità, come opportunità per le imprese e i loro dirigenti, riconfermando che debba rappresentare un modello evoluto di confronto, partecipazione e condivisione per diffondere una cultura della rappresentanza che affermi la centralità delle imprese e dei loro dirigenti;
- riaffermano la volontà di proseguire nella valorizzazione del welfare contrattuale e di voler rafforzare l'impegno verso l'economicità e la trasparenza delle gestioni, la massima attenzione alla sostenibilità, all'efficacia futura dei fondi, al miglioramento continuo dell'efficienza nel loro funzionamento, alla qualità dell'offerta e dell'erogazione dei servizi agli utenti, dimostrando in tal modo di guardare al futuro con attenzione e responsabilità, nel solco di una storia di condivisione di puntuali riforme che nel tempo hanno garantito, con una visione coraggiosa, il costante adeguamento degli strumenti di welfare ai cambiamenti intervenuti.

Tutto ciò premesso,

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

Articolo 1 -Aumento retributivo

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto e a titolo di superminimo contrattuale, un aumento pari a:

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

2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2019, a titolo di acconto o di anticipazione su futuri aumenti economici contrattuali e delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

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

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

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

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

2. I programmi di formazione saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.

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

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

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

6. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione di quanto fissato dal presente articolo viene finanziata a decorrere dal 1° luglio 1992 mediante contributi annui trattenuti dal datore di lavoro sulla retribuzione, pari a euro 129,12 a carico del datore di lavoro e pari a euro 129,12 a carico del Dirigente. Con decorrenza 1° ottobre 2021 il contributo annuo sarà pari a euro 290,00 a carico del datore di lavoro e a euro 130,00 a carico del Dirigente. Gli importi sono comprensivi della quota di contributo di adesione contrattuale e per l'espletamento delle funzioni aggiuntive attribuite al CFMT in materia di servizi di welfare e politiche attive. Per la pratica realizzazione di quanto disposto all'articolo 21-bis, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di euro 50,00, di cui euro 25,00 a carico del datore di lavoro ed euro 25,00 a carico del Dirigente. Per effetto di tale incremento, per il 2024 e il 2025, il contributo annuo sarà pari a euro 315,00 a carico del datore di lavoro e a euro 155,00 a carico del Dirigente.

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

8. È volontà delle Parti che il CFMT possa divenire, in relazione ai propri obiettivi statuari, il principale operatore di riferimento contrattuale per l'evoluzione delle professionalità manageriali delle imprese, investendo ancora più in ricerca e sviluppo, agendo a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di competenze sul mercato del lavoro anche definendo convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato.

9. A tal fine le Parti concordano che, a decorrere dal 1° settembre 2021, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche seguita da accordo transattivo o da conciliazione, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento per ragioni disciplinari, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari a euro 2.500,00 per l'attivazione di procedure di *outplacement* o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.

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

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

"Articolo 21 bis - Servizi di welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)

1. Le Parti riconoscono l'opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare contrattuale, anche incentivando l'utilizzo dei servizi di welfare di cui all'articolo 51, comma 2, del testo unico delle Imposte sui Redditi, allo scopo di creare un contesto in cui il lavoro sia collocato in un sistema volto a perseguire il

benessere complessivo della persona a sostegno della conciliazione vita-lavoro, della famiglia e della quotidianità.

2. A tal fine sono assegnate al CFMT competenze di supporto ed organizzative relative alla realizzazione di una piattaforma welfare per i dirigenti del settore.

3. A titolo sperimentale valido limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo, con decorrenza 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025, per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a euro 1.000,00 annui, spendibile tramite la piattaforma welfare CFMT nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle Parti. Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati - o categorie degli stessi.

4. Il valore minimo contrattuale di cui al primo periodo del precedente comma 3 verrà corrisposto in aggiunta ad eventuali sistemi di flexible benefits riconosciuti dal datore di lavoro.

5. Il valore di cui al primo periodo del comma 3 del presente articolo viene riconosciuto pro quota nel caso di assunzione o nomina intervenuta nel corso dell'anno di riferimento, sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a termine, mentre non è riproporzionabile nel caso in cui il dirigente risulti in forza con contratto part time".

Articolo 3 - Previdenza complementare (Fondo "Mario Negri")

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

"Art. 26 - Previdenza complementare (Fondo "Mario Negri")

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

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

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

4. A decorrere dal 1° gennaio 2003 il contributo dovuto per ogni dirigente iscritto al Fondo è composto da un contributo ordinario ed un contributo integrativo.

5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro, pari al 12,86%¹ a decorrere dal 1° ottobre 2021, e del contributo a carico del dirigente, pari all'1%, calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.

6. Il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari, a decorrere dal 1° gennaio 2022, al 2,35% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale². Tale contributo è elevato al 2,39% a decorrere dal 1° gennaio 2023, al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024 e al 2,47% dal 1° gennaio 2025.

7. Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 5, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i dirigenti come definiti al successivo articolo 29, commi da 1 a 3, a decorrere

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

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

dall'anno 2018 è pari al 4,13%³ della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.

8. I contributi di cui ai precedenti commi sono riferiti ad una retribuzione convenzionale annua di euro 59.224,54.

9. Il Fondo "Mario Negri", ai fini di previdenza complementare, accoglie separatamente il trattamento di fine rapporto comunque conferito.

10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° febbraio 2014, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal consiglio di amministrazione del Fondo "Mario Negri".

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

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

Articolo 4 – Decorrenza, durata e impegni delle parti

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2022, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2025.

2. Le Parti si impegnano ad avviare le trattative almeno sei mesi prima del termine del 31 dicembre 2025, in modo da rinnovare tempestivamente il CCNL, anche con riferimento alla sperimentalità della normativa sul welfare aziendale di cui all'articolo 21-bis del CCNL.

3. Convenendo sull'importanza e centralità della figura dirigenziale anche nell'ottica di sviluppo del sistema Paese, fermo rimanendo quanto previsto dagli articoli 11 e 12 del CCNL 16 novembre 2011 e s.m.i., le Parti si impegnano ad individuare ulteriori agevolazioni e percorsi facilitativi che consentano di incrementare le nomine dirigenziali nel settore.

4. Le Parti si impegnano a sottoscrivere, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, un nuovo testo unico contrattuale.

FEDERALBERGHI


MANAGERITALIA


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