

Roma, 16 marzo 2017

## **Accordo del 15 marzo 2017 per i dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera aderenti all'Associazione Italiana Confindustria Alberghi (A.I.C.A.)**

Il 15 marzo 2017 è stato sottoscritto l'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.).

Illustriamo di seguito le modifiche apportate al ccnl.

### **Trattamento economico**

Per il biennio 2017/2018 è stato stabilito un aumento retributivo a regime pari a euro 350,00 mensili lordi, assorbibile solo da elementi individuali corrisposti espressamente con tale clausola, ed erogato nelle misure e con le decorrenze di seguito illustrate:

- 90,00 euro, a decorrere dal 1° aprile 2017;
- 100,00 euro, a decorrere dal 1° gennaio 2018;
- 160 euro, a decorrere dal 1° dicembre 2018.

### **Malattia**

La normativa è rimasta sostanzialmente invariata. Ricordiamo che per questo settore il periodo di comporto per malattia è pari a 12 mesi computati 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.

Con l'accordo di rinnovo è stato solo posto un limite all'onere di retribuire i giorni di ricovero nelle strutture sanitarie e le assenze insorte a causa di malattie degenerative e/o invalidanti che, in base al disposto contrattuale, non rientrano nel computo del periodo di comporto.

L'accordo di rinnovo ha, infatti, stabilito che 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.

### Previdenza complementare – Fondo Mario Negri

I contributi dovuti dal datore di lavoro per la previdenza complementare sono stati incrementati come di seguito illustrato:

#### Per dirigenti ordinari:

Incrementi 2015-18	2015	2016	2017	2018	totale
Ordinario azienda	0,00	136,22	136,21	142,14	414,57
Integrativo azienda	23,69	23,69	23,69	23,69	94,76
<b>Maggior costo aziendale annuo</b>	<b>23,69</b>	<b>159,91</b>	<b>159,90</b>	<b>165,83</b>	<b>509,33</b>

#### Per assunzioni con agevolazioni contributive (art. 5, commi 1/4):

Ordinario azienda	0,00	41,45	47,38	47,38	136,21
Integrativo azienda	23,69	23,69	23,69	23,69	94,76
<b>Maggior costo aziendale annuo</b>	<b>23,69</b>	<b>65,14</b>	<b>71,07</b>	<b>71,07</b>	<b>230,97</b>

### Assistenza sanitaria integrativa – Fasdac

Le parti hanno stabilito di adeguare il contributo a carico del datore di lavoro a favore della gestione dirigenti pensionati, come di seguito illustrato:

anno	%	contributo	aumento
2016	2,51	1.153,09	22,97
2018	2,56	1.176,06	22,97
Incremento complessivo a regime:			<b>45,94</b>

Conseguentemente, il contributo a carico dei dirigenti pensionati Fasdac sarà pari a 2.032,00 annui per il 2016 ed a 2.054,00 per il 2018.

### Agevolazioni contributive in base all'età e alla tipologia di contratto

Le agevolazioni contributive relative all'assunzione e nomina di dirigenti sulla base dell'età di nomina, di dirigenti privi di occupazione (art. 5 commi dall'1 al 4) e di dirigenti con contratto a tempo determinato (art. 4), sono state mantenute dall'accordo di rinnovo, ma con alcune modifiche ai requisiti anagrafici e alla loro durata, che si applicheranno a decorrere dalle assunzioni/nomine a decorrere dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

La disciplina, vista la specificità del settore, risulta leggermente diversificata rispetto agli accordi sottoscritti per gli altri settori rappresentati da Manageritalia.

La contribuzione ridotta a favore del Fondo Mario Negri e dell'Associazione Antonio Pastore, potrà quindi essere applicata ai dirigenti assunti o nominati:

- fino a 40 anni di età per un periodo massimo di 4 anni;
- da 41 a 45 anni, per un periodo massimo di 3 anni;
- da 46 e fino al compimento dei 49 anni, per un periodo massimo di 2 anni;
- disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti, per un periodo massimo di un anno.

In caso di nomina di dirigenti residenti o domiciliati al sud e con sede di lavoro nel sud Italia (ovvero nelle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia Sardegna e Sicilia), il periodo di permanenza nell'agevolazione di cui al presente comma può essere incrementato di un ulteriore anno.

Per quanto riguarda i temporary manager, l'agevolazione può essere usufruita indipendentemente dall'età anagrafica del dirigente, per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto a termine, e per un periodo massimo di due anni. L'agevolazione non si applica ai contratti di durata inferiore ad un anno.

#### **Agevolazioni contributive in base al reddito (art. 5 commi dal 5 al 12)**

A titolo sperimentale e limitatamente al periodo di vigenza del ccnl, per favorire la nomina e/o assunzione di quelle figure dirigenziali che, sostanzialmente per motivi di costo, operano al di fuori dell'ambito di applicazione del ccnl, è stata introdotta una nuova formula agevolata di iscrizione ai Fondi di previdenza, assistenza sanitaria e formazione.

A tale figura dirigenziale verrà applicato il ccnl nella sua interezza, con alcune deroghe con riferimento alla normativa sulla previdenza complementare e sulla previdenza integrativa individuale.

In particolare:

- a) l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare Mario Negri avviene tramite una quota minima di contribuzione ordinaria a carico del datore di lavoro e l'eventuale conferimento volontario del TFR da parte del dirigente.
- b) l'iscrizione all'Associazione Antonio Pastore avviene con sospensione, per l'intera durata dell'agevolazione, degli obblighi contributivi di cui all'articolo 26 del ccnl, con conseguente assenza delle relative coperture assicurative, ad eccezione della Tutela Legale.

L'agevolazione, che può avere una durata massima di tre anni dalla data di assunzione o nomina, può essere fruita solo una volta nella carriera lavorativa del dirigente ed è limitata ai soli casi di nomina e/o assunzione di dirigenti la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a 65.000,00 (sessantacinquemila/00) euro annui.

A differenza delle agevolazioni di cui al punto precedente, non sono previsti requisiti di età per potervi accedere.

Nel caso in cui la retribuzione del dirigente dovesse superare il suddetto limite nel corso del triennio di durata massima dell'applicazione dell'agevolazione, il datore di lavoro è tenuto a comunicarlo al SUID.

Al verificarsi di tale ipotesi, per un periodo massimo di un anno, al dirigente potranno applicarsi le altre agevolazioni contributive previste all'articolo 5, commi dall'1 al 4, sussistendo i requisiti anagrafici ivi indicati.

Anche nell'ipotesi di permanenza nella classe di contribuzione per l'intero periodo massimo di tre anni dalla data di nomina e/o di assunzione, sarà possibile applicare la contribuzione di cui all'articolo 5, commi dall'1 al 4, ove sussistano i requisiti anagrafici e per la durata stabilita a seconda dei casi, oppure applicare la contribuzione ordinaria.

#### **Politiche Attive per la ricollocazione**

Per non vanificare le competenze acquisite negli ultimi anni con le iniziative di derivazione contrattuale in tema di Politiche Attive per la ricollocazione dei manager privi di occupazione, è stato attuato un percorso dedicato e sostenibile che vede il coinvolgimento delle società di outplacement aderenti ad AISO e del CFMT.

Il finanziamento del percorso volto alla ricollocazione o all'avvio di una attività imprenditoriale avverrà tramite un voucher di 5.000 euro netti, che il datore di lavoro erogherà su richiesta del

dirigente, da formularsi entro 12 mesi dalla cessazione, ove questa avvenga per licenziamento non per giusta causa o per risoluzione consensuale sancita nelle sedi conciliative.

Il ruolo del CFMT in tema di Politiche Attive, continuerà ad essere importante, poiché secondo i termini dell'accordo il Centro avrà il compito di definire delle convenzioni con le principali società di outplacement e di favorire la conoscenza di tale strumento tra le imprese e i dirigenti. Inoltre, il CFMT continuerà a garantire, nei 12 mesi successivi la cessazione, corsi di formazione costruiti sulle esigenze personali del dirigente che ha perso il lavoro, che potranno essere fruiti anche parallelamente al servizio di outplacement.

### **Preavviso di licenziamento ed indennità risarcitorie**

Per mantenere la competitività del nostro modello contrattuale, si è reso in parallelo necessario intervenire anche sui termini di preavviso di licenziamento e sulla determinazione delle indennità risarcitorie, dovute in caso di licenziamento ingiustificato. Le modifiche stabilite si applicheranno ai licenziamenti che saranno comminati a decorrere dal 1° giugno 2017.

Riportiamo di seguito i nuovi criteri di definizione delle mensilità di preavviso di licenziamento, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica:

- 6 mesi: fino a quattro anni di servizio;
- 8 mesi: oltre quattro e fino a 10 anni di servizio;
- 10 mesi: oltre 10 e fino a 15 anni di servizio;
- 12 mesi: oltre 15 anni di servizio.

Per quanto riguarda, invece, l'indennità risarcitoria per licenziamento ingiustificato, da calcolarsi sempre in relazione all'anzianità di servizio, le nuove misure saranno le seguenti:

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

E' stato infine modificato l'incremento automatico dell'indennità risarcitoria per licenziamento ingiustificato, che verrà applicato ai dirigenti con una anzianità di servizio nella qualifica superiore a dodici anni, determinato, in relazione all'età del dirigente licenziato, nelle seguenti misure:

- 4 mensilità per coloro che hanno una età anagrafica compresa tra i 50 e i 55 anni compiuti;
- 5 mensilità per coloro che hanno una 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.

Sono, infine, stati modificati i criteri di calcolo dell'indennità risarcitoria per licenziamento ingiustificato che verrà determinata sull'ultima retribuzione mensile lorda, comprensiva:

- del valore convenzionale imponibile dell'eventuale retribuzione in natura (fringe benefits);
- dei corrispondenti ratei delle mensilità supplementari (13ma e 14ma);
- dell'eventuale retribuzione variabile, come media degli emolumenti corrisposti nei 36 mesi precedenti o nel minor periodo di servizio prestato;
- degli effetti sul trattamento di fine rapporto.

Sono escluse dal computo le ferie e i permessi per ex festività.

### **Produttività e benessere**

È stato infine inserito un articolo denominato "Produttività e Benessere", con lo scopo di promuovere e sostenere le azioni volte a favorire le buone pratiche di age management e di welfare aziendale.

### **Decorrenza e durata**

L'accordo decorre dal 1° gennaio 2015, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2018.