

CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIRIGENTI
DI AZIENDE
ALBERGHIERE

28 novembre 2023



[Handwritten signatures]

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.

F 133

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIRIGENTI DI AZIENDE ALBERGHIERE

L'anno 2024, il giorno 21 del mese di ottobre, in Roma tra

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI, rappresentata dal Presidente Bernabò Bocca, con la partecipazione della Commissione Sindacale, presieduta dal Vicepresidente vicario Giuseppe Roscioli, assistita dal Direttore Generale Alessandro Massimo Nucara, dal Capo Servizio Sindacale Angelo Giuseppe Candido e dal Responsabile tecnico di area Andrea Serra

e

MANAGERITALIA - Federazione Nazionale dei Dirigenti, Quadri e Professional del Commercio, Trasporti, Turismo, Servizi, Terziario Avanzato, rappresentata dal Presidente Mario Mantovani, con la partecipazione della delegazione sindacale guidata dal Daniele Testolin, assistita dal Segretario Generale, Massimo Fiaschi e da Daniela Fiorino, Responsabile ufficio relazioni sindacali

visto

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende alberghiere del 24 giugno 2004 nonché gli accordi del 30 novembre 2007, 16 novembre 2011, 21 dicembre 2016, 11 e 18 novembre 2019, 30 luglio 2021 e 28 novembre 2023,

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,

è stipulato il presente Testo Unico contrattuale 28 novembre 2023, per i Dirigenti di aziende alberghiere.

Handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are two distinct marks: one resembling a stylized 'P' or 'R' and another resembling the number '373'.

INDICE

TITOLO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 1 - Applicabilità

Articolo 2 - Assunzione

Articolo 3 - Contratto a termine

Articolo 4 - Periodo di prova

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 5 - Determinazione degli elementi della retribuzione

Articolo 6 - Minimo contrattuale mensile

Articolo 7 - Superminimo contrattuale

Articolo 8 - Vitto e alloggio

Articolo 9 - Retribuzione variabile

TITOLO III - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Articolo 10 - Etica del servizio

Articolo 11 - Prestazione lavorativa

Articolo 12 - Ferie

Articolo 13 - Congedo matrimoniale

Articolo 14 - Festività

Articolo 15 - Aspettativa

Articolo 16 - Trasferimento

Articolo 17 - Trasferte

Articolo 18 - Malattia e infortunio

Articolo 19 - Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia

Articolo 20 - Maternità e paternità

Articolo 21 - Trasferimento di proprietà dell'azienda

Articolo 22 - Aggiornamento e formazione professionale per dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)

Articolo 23 - Servizi di welfare per il dirigente e i familiari (CFMT)

Articolo 24 - Definizione dei programmi di formazione

Articolo 25 - Finanziamento dei programmi di formazione continua

Articolo 26 - Responsabilità civili, penali ed erariali

Articolo 27 - Mutamento di posizione.

TITOLO IV - WELFARE CONTRATTUALE E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Articolo 28 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)

Articolo 29 - Previdenza integrativa individuale (Associazione Antonio Pastore)

Articolo 30 - Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso - FASDAC)

Articolo 31 - Congedi per prevenzione medica

Articolo 32 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di dirigenti

Articolo 33 - Dirigente temporaneo

Articolo 34 - Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione

TITOLO V - FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

Articolo 35 - Rappresentanze sindacali aziendali

Articolo 36 - Collegio di conciliazione e arbitrato

Articolo 37 - Commissione di clima sul mobbing



Articolo 38 – Produttività e benessere

TITOLO VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 39 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Articolo 40 - Preavviso o indennità sostitutiva

Articolo 41 - Dimissioni

Articolo 42 - Dimissioni per giusta causa

Articolo 43 - Trattamento di fine rapporto

Articolo 44 - Indennità in caso di morte

TITOLO VII - DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

Articolo 45 - Condizioni di miglior favore

Articolo 46 - Disposizioni generali

Articolo 47 - Controversie di applicazione

Articolo 48 - Controversie individuali di lavoro

Articolo 49 - Commissioni paritetiche per la retribuzione variabile

Articolo 50 - Decorrenza e durata

ALLEGATO A - REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA

ALLEGATO B - SCATTI DI ANZIANITÀ

ALLEGATO C – ALTRI ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

ALLEGATO D - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

ALLEGATO E - MINIMO CONTRATTUALE MENSILE

ALLEGATO F – MISURA DEL VITTO E ALLOGGIO

ALLEGATO G - SUPERMINIMO CONTRATTUALE

ALLEGATO H – accordo del 28 novembre 2023

ALLEGATO I – accordo 31 ottobre 2022

ALLEGATO L – accordo 25 febbraio 2022

ALLEGATO M – accordo del 30 luglio 2021

ALLEGATO N – accordo del 18 novembre 2019

ALLEGATO O – accordo dell'11 novembre 2019

ALLEGATO P – accordo del 21 dicembre 2016

ALLEGATO Q – accordo del 16 novembre 2011

ALLEGATO R – accordo del 30 novembre 2007



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 36 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 a motivi politici, religiosi, razziali, di lingua, di sesso, di disabilità, di età, di nazionalità o basati sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali, 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 normale svolgimento dell'attività lavorativa;
 - d) la dichiarazione di applicazione integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Alberghiere vigente al momento dell'assunzione e sue 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 agevolato previsto dal successivo articolo 32;
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.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page.

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 2013, il minimo contrattuale mensile è determinato in euro 3.090,00 (tremilanovanta) lordi per tutti i dirigenti di aziende alberghiere².
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 1992³.

Articolo 7 - Superminimo contrattuale

1. Ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete un superminimo contrattuale da corrisondersi nelle misure e con le decorrenze indicate in allegato al presente contratto⁴.
2. Fermo restando il minimo contrattuale di cui all'articolo 6, il superminimo contrattuale mensile è incrementato di euro 200,00 (duecento) mensili lordi dal 1° ottobre 2023, euro 150,00 (centocinquanta) mensili lordi dal 1° luglio 2024, euro 200,00 (duecento) mensili lordi dal 1° settembre 2025⁵.

¹ Cfr. allegato E per esposizione storica dei valori relativi al minimo contrattuale.

² Rif. articolo 1, accordo 16 novembre 2011 (cfr. allegato Q)

³ Cfr. allegato D per esposizione storica dei valori relativi all'indennità di contingenza.

⁴ Cfr. allegato G.

⁵ Rif. articolo 1, accordo 28 novembre 2023 (cfr. allegato H)

3. 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 sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

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 è 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° dicembre 2018 in euro 380,00 (trecentottanta) lordi mensili, di cui euro 150,00 (centocinquanta) relativi al vitto ed euro 230,00 (duecentotrenta) relativi all'alloggio⁶.

3. Il servizio di vitto potrà essere fornito anche mediante buoni pasto, previa 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.

Articolo 9 - Retribuzione variabile

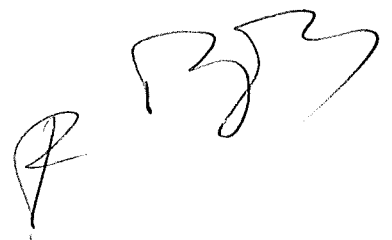
1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati al dirigente potranno essere concordate quote di retribuzione variabile da correlarsi al raggiungimento degli obiettivi stessi, previa verifica dei risultati ottenuti, ed anche ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivi incrementi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

2. Al fine di poter usufruire di eventuali agevolazioni di legge in materia di decontribuzione e defiscalizzazione, le parti stipulanti sottoscrivono gli accordi di cui al comma 1 presso la Commissione Paritetica di cui all'articolo 49 del presente contratto ⁷.

⁶ Rif. articolo 2, accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P).

Cfr. allegato F per esposizione storica dei valori di vitto e alloggio.

⁷ Rif. articolo 3, accordo 30 novembre 2007 (cfr. allegato R).



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.

Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The signature on the left is a stylized, vertical mark, while the one on the right is a more complex, looped signature.

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.

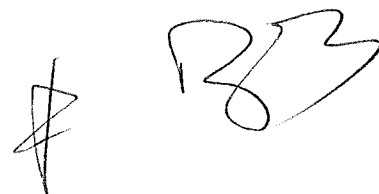
Articolo 14 - Festività

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 127 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

Articolo 15 – Aspettativa⁸

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 punto precedente sarà considerato come trascorso in servizio agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.
3. Per i dirigenti chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive a qualsiasi livello, o funzioni sindacali nazionali, regionali, provinciali o aziendali, valgono le norme di legge vigenti.

⁸ Articolo sostituito dall'articolo 5 dell'accordo 16 novembre 2011 (cfr. Allegato Q).

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

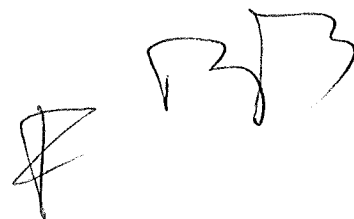
Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che la contribuzione agli enti e fondi di cui agli articoli 29 e 30 del presente CCNL, in deroga a quanto previsto dal comma 1 dell'articolo 15, non è sospesa nel caso di periodi di aspettativa non retribuita inferiori a 30 giorni di calendario consecutivi.

Articolo 16 - Trasferimento⁹

1. Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive dell'azienda.
2. Il trasferimento verrà comunicato per iscritto all'interessato con un preavviso di almeno tre mesi, ovvero di quattro mesi per coloro che abbiano familiari a carico.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente verrà considerato in trasferta, salvo che usufruisca di vitto e alloggio in albergo, sino alla scadenza dei suddetti termini.
4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 40, comma 1.
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.
11. Al dirigente trasferito sarà inoltre corrisposta, all'atto del trasloco, una indennità "una tantum" non inferiore ad una mensilità e mezza di retribuzione qualora non abbia carichi familiari e a tre mensilità se con familiari a carico.

⁹ Articolo sostituito dall'articolo 6 dell'accordo 16 novembre 2011 (cfr. allegato Q).



12. Il presente articolo è applicabile nel caso di trasferimento disposto dall'azienda.

Dichiarazione a verbale

La Parti chiariscono che le disposizioni contenute nei commi 4 e 5 del presente articolo 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, ravvisabile qualora la distanza dalla sede di lavoro originaria risulti superiore a 350 km.

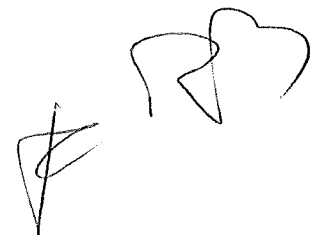
Articolo 17 - Trasferte

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 infortunio¹⁰

1. In caso di malattia o di infortunio non dipendente da cause di servizio, l'azienda conserverà, al dirigente non in prova, il posto per un periodo di 8 mesi in un anno solare, intendendosi il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso, o di 14 mesi ove si verificano le condizioni di cui all'articolo 19, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.
2. Alla scadenza dei termini sopra indicati, perdurando lo stato di malattia documentato da regolari certificati medici, è facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 15 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 40, comma 1.
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:

¹⁰ Articolo integralmente sostituito, da ultimo, dall'accordo 30 luglio 2021 (cfr. allegato M).



- 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.

7. Con decorrenza 1° gennaio 2022, è inserita nella Convenzione Pastore la garanzia contrattuale "Infortuni", tramite idonea appendice, con una somma massima assicurata calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00. Pertanto, i datori di lavoro dovranno avere cura di attivare una copertura assicurativa integrativa a favore dei dirigenti le cui retribuzioni di fatto risultino essere più elevate rispetto al suddetto valore convenzionale, per poter adempiere agli obblighi previsti dal comma 7 del presente articolo, anche con riferimento ad eventuali limiti ed esclusioni previsti nella Garanzia Infortuni Pastore che potrebbero non comportare l'automatico adempimento del dettato contrattuale¹¹.

Articolo 19 – Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia¹²

1. Nei confronti dei dirigenti ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 8 mesi dall'articolo 18 del presente contratto, sarà prolungata in caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, a richiesta del dirigente, per un ulteriore periodo non superiore a complessivi 6 mesi e alla condizione che siano esibiti dal dirigente i predetti certificati medici.

2. Durante il periodo di cui al comma precedente al dirigente verrà corrisposta l'intera retribuzione ed in caso di risoluzione del rapporto alla scadenza del termine allo stesso sarà dovuta, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo articolo 40, comma 1.

3. I dirigenti che intendano beneficiare del periodo di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza dell'ottavo mese di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Dichiarazione a verbale

Le previsioni di cui agli articoli 18 e 19 entrano in vigore dal 21 dicembre 2016. Per i dirigenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo del 21 dicembre 2016 abbiano in corso un evento di malattia e che abbiano già superato gli 8 mesi di periodo di comporto, continuerà ad applicarsi la normativa precedentemente in vigore, fatta salva la possibilità del prolungamento del periodo di comporto prevista dall'articolo 19, per un totale complessivo di 14 mesi.

¹¹ Rif. accordo 25 febbraio 2022 (cfr. allegato L).

¹² Articolo introdotto dall'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P).

Articolo 20 – Maternità e Paternità

1. Per il congedo di maternità, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative in materia, il datore di lavoro è tenuto alla conservazione del posto di lavoro e alla corresponsione della retribuzione mensile di fatto.
2. Per effetto della legge 24 febbraio 2006 n. 104, il trattamento retributivo previsto al comma precedente è costituito da una indennità pari all'80% della retribuzione – posta a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro – e da una integrazione della suddetta indennità a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto cui la lavoratrice madre o, nelle situazioni previste dall'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, il lavoratore padre, avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
3. Ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro (congedo parentale) per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita. Per il trattamento economico e normativo del congedo parentale si rinvia all'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151.
4. Nel caso in cui la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, si avvalgano dei permessi di cui agli articoli 39 e 40 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, il datore di lavoro è tenuto ad anticipare l'indennità dovuta dall'INPS, corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.
5. Per quanto non regolamentato dal presente articolo si rinvia alle norme di legge vigenti in materia.

Articolo 21 - Trasferimento di proprietà dell'azienda

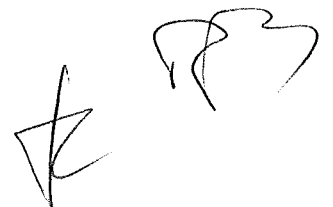
1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2112 del Codice civile, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazione, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti a qualsiasi titolo acquisiti dal dirigente.
2. Nel caso in cui l'evento di cui al comma 1 risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei suoi confronti una effettiva situazione di detrimento professionale, quest'ultimo può, entro 180 giorni dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 40, comma 1¹³.

Articolo 22 - Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)¹⁴

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.

¹³ Comma sostituito dall'articolo 8 dell'accordo 16 novembre 2011 (cfr. allegato Q).

¹⁴ Articolo sostituito dall'accordo del 28 novembre 2023 (cfr. allegato H).



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 23, 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".

Articolo 23 - Servizi di welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)¹⁵

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.

¹⁵ Articolo introdotto dall'accordo del 30 luglio 2021 (cfr. allegato M) e integralmente sostituito dall'accordo del 28 novembre 2023 (cfr. allegato H).

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 24 - 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 25 – 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 26 – Responsabilità, civili, penali ed erariali

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 ed erariale 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. È in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda.

4. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

5. Le garanzie e le tutele di cui al secondo comma del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

6. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

7. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti possono essere assicurate anche attraverso la stipula di apposita polizza, con onere a totale carico dell'azienda.

Articolo 27 - Mutamento di posizione¹⁶

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 di cui all'articolo 40, comma 1.

Dichiarazione a verbale

Le Parti chiariscono che le disposizioni contenute dell'articolo 27 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.

¹⁶ Articolo sostituito dall'articolo 10 dell'accordo 16 novembre 2011 (cfr. allegato Q).

TITOLO IV – WELFARE CONTRATTUALE E AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Articolo 28 - 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%¹⁷ 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 2023, al 2,39% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale previsto dallo Statuto del Fondo Mario Negri¹⁸. Tale contributo è elevato al 2,43% a decorrere dal 1° gennaio 2024, 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 32, commi da 1 a 3, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%¹⁹ 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.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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; al 2,35% dal 2022.

¹⁹ 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.

10. Accordi aziendali stipulati, a decorrere dal 1° luglio 2004, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno destinare alla previdenza integrativa contributi addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Regolamento del Fondo "Mario Negri".

11. Il Fondo Mario Negri accetterà la devoluzione del credito welfare contrattuale e dell'eventuale credito welfare aziendale, nei limiti di un valore massimo fissato in euro 5.000,00 annui. Il credito welfare devoluto al Fondo Mario Negri include una quota di contributo integrativo fissato nella misura del 2%. Il valore accreditato sul conto individuale del dirigente sarà quindi diminuito del suddetto contributo.

12. 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.

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

Articolo 29 - Previdenza integrativa individuale Associazione "Antonio Pastore"²⁰

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto 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° gennaio 2000 il contributo a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, è fissato in euro 4.493,16 in ragione d'anno. A decorrere dal 1° ottobre 2021 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in euro 3.986,56 in ragione d'anno. Il contributo da parte del dirigente è pari a euro 774,72, sempre in ragione d'anno.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2022, è inserita nella Convenzione Pastore la copertura contrattuale "Infortuni", ai sensi dell'articolo 18, comma 7 del presente CCNL. Il relativo premio è inserito nel contributo annuo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore ed è pari ad euro 287,00 per l'anno 2022, con la conseguenza che, ferma restando la trattenuta a carico del dirigente di cui al comma 3, il contributo dovuto per ciascun dirigente ordinario verrà rideterminato in complessivi euro 5.048,26 annui. A decorrere dal 1° gennaio 2023, il premio è fissato nella misura di euro 410,00 annui per assicurato. Pertanto, il contributo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore per ciascun dirigente ordinario, ferma restando la trattenuta a carico del dirigente di cui al comma 3, sarà, a regime, pari ad euro 5.171,26 annui.

5. Ai dirigenti di cui al successivo articolo 32, commi da 1 a 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.

²⁰ Articolo sostituito dall'accordo 30 luglio 2021 (cfr. allegato M). Il comma 4 inserito in fase di redazione del testo unico, per recepire le disposizioni dell'accordo 25 febbraio 2022 (cfr. allegato L).

6. Il contributo versato all'Associazione Antonio Pastore è finalizzato all'erogazione di prestazioni assicurative di previdenza e assistenza individuale.

7. Tale contributo viene versato, con cadenza trimestrale per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

Articolo 30 - Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso – FASDAC)²¹

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo "Mario Besusso") integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che a decorrere dal 1° gennaio 2022 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

- a) 5,29%²² a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, comprensivo del premio annuo a copertura della garanzia Long Term Care²³ pari a 206,60 euro annui;
- b) 2,78%²⁴ a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, comprensivo della quota di contributo sindacale di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa;
- c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

2. Il contributo va versato con cadenza trimestrale, per tutti i periodi in cui è dovuta la retribuzione, ivi compreso il periodo di preavviso sostituito da indennità.

3. Hanno diritto alle prestazioni del Fondo anche i familiari del dirigente individuati dal regolamento, ad esclusione dei programmi di prevenzione sanitaria che sono riservati ai soli dirigenti in servizio, ai procuratori volontari e, dal 1° gennaio 2022, agli iscritti pensionati.

4. Possono essere iscritti al Fondo, in presenza dei requisiti previsti dal regolamento, i dirigenti titolari di pensione a carico di forme di previdenza obbligatoria, i superstiti beneficiari di pensione di reversibilità o indiretta INPS (o di altre forme obbligatorie sostitutive, esclusive o esonerative), nonché i dirigenti che intendano proseguire volontariamente l'iscrizione in caso di sospensione o cessazione del rapporto di lavoro.

5. La contribuzione a carico del procuratore volontario è pari alla somma degli importi dovuti al Fondo dal dirigente in attività e dall'azienda.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2018 la contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 2.054,00²⁵ euro. 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

Le Parti, al fine di rendere efficace l'iniziativa di prevenzione, nel rispetto di un percorso diagnostico adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, individuano nel Consiglio di gestione del Fondo l'organo preposto a stabilire le modalità e condizioni di fruizione dei

²¹ Articolo sostituito dall'accordo 4 ottobre 2022 (cfr. allegato I).

²² 5,50% fino al 30 settembre 2021, 5,51% fino al 31 dicembre 2021.

²³ Importi che non rilevano ai fini del superamento del massimale di deducibilità di cui all'articolo 51 comma 2 lettera a), del TUIR.

²⁴ A decorrere dal 1° gennaio 2007, 1,10%; elevato al 2,41%, in ragione d'anno, dal 1° ottobre 2011; al 2,46% dal 1° gennaio 2014; al 2,51% dal 1° gennaio 2018; al 2,56% dal 1° ottobre 2021.

²⁵ Euro 877,98 a decorrere dal 1° gennaio 2002; euro 1.985,13 dal 1° ottobre 2011; euro 2.008,10 dal 1° gennaio 2014; euro 2.032,00 dal 1° gennaio 2016.

programmi di prevenzione ed a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

Articolo 31 – Congedi per prevenzione medica²⁶

1. La eventuale partecipazione del dirigente al programma di medicina preventiva attivato dal Fondo Mario Besusso dovrà avvenire tenendo conto delle esigenze organizzative aziendali e, comunque, non potrà comportare assenze superiori ad una giornata lavorativa per ogni biennio.

Articolo 32 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di dirigenti²⁷

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 28, comma 7, e 29, comma 5, del presente contratto, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, con riferimento ai dirigenti come di seguito definiti.

2. Ai sensi del precedente comma 1, la contribuzione ridotta può essere applicata ai dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, entro il compimento del 48° anno di età, nonché per i dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti.

3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo come indicato nella seguente tabella:

Età del dirigente	Anni di permanenza (periodo massimo)
Fino 40 anni	4
Da 41 a 45 anni	3
Da 46 e fino al compimento dei 48 anni	2
Dirigenti disoccupati di età non inferiore a 55 anni compiuti	1

Decorsi i periodi indicati al presente comma, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.

4. 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 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.

5. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 22 e 30, per la previdenza complementare di cui all'articolo 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.

6. Per i medesimi dirigenti l'iscrizione all'Associazione Antonio Pastore avviene con sospensione degli obblighi contributivi di cui all'articolo 29 del CCNL per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 4, ad eccezione del premio relativo alla Garanzia Infortuni.

²⁶ Articolo introdotto dall'articolo 10 dell'accordo 30 novembre 2007 (cfr. allegato R).

²⁷ Articolo sostituito dall'articolo 8 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P).

7. Ai fini della verifica della sussistenza del requisito retributivo di cui al comma 4, 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.

8. Qualora nel corso del triennio si verificasse il superamento del trattamento retributivo complessivo annuale di cui al comma 4, 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, qualora siano presenti i requisiti anagrafici previsti dal comma 2.

9. Al termine del triennio di cui al comma 4, in presenza 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.

10. Le agevolazioni previste nei commi dal 4 al 9 del presente articolo possono essere usufruite solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente.

11. Le disposizioni contenute nei commi dal 4 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.

Art 33 – Dirigente temporaneo²⁸

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati anche nell'ambito delle previsioni di legge in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i dirigenti e secondo le previsioni del presente CCNL.

2. Nelle ipotesi di cui al comma precedente, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo, di cui all'articolo 32, commi da 1 a 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.

Articolo 34 - Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione²⁹

1. Al fine di agevolare la ricollocazione dei dirigenti privi di occupazione che abbiano un'età non inferiore a 48 anni compiuti, le parti potranno utilizzare assunzioni agevolate, da ratificarsi presso le Commissioni paritetiche di cui all'articolo 48 del CCNL, così disciplinate:

- il minimo contrattuale mensile di cui all'articolo 6 del CCNL e future modificazioni, può essere ridotto per il primo anno di svolgimento dell'attività fino al massimo del 20%;


²⁸ Articolo modificato dall'articolo 8 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P).

²⁹ Articolo introdotto dall'articolo 9 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P).

- per il secondo anno fino al massimo del 10%;
 - per il terzo anno, fino al massimo del 5%. A partire dal terzo anno compiuto il minimo contrattuale dovuto al dirigente sarà, in ogni caso, quello previsto dal CCNL vigente;
 - è altresì applicabile, per un anno, il trattamento agevolativo previsto dall'articolo 32, comma 1, del presente CCNL.
3. Eventuali accordi sulla retribuzione variabile nei confronti dei soggetti di cui al presente articolo possono usufruire delle agevolazioni di legge in materia di decontribuzione e defiscalizzazione, se applicabili.
4. Il mancato deposito presso le Commissioni paritetiche di cui all'articolo 49 rende inapplicabili le disposizioni previste nel presente articolo.
5. Le disposizioni di cui al presente articolo non sono, altresì, applicabili nei casi di licenziamento e successiva riassunzione del dirigente nell'ambito della stessa impresa o da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo, salvo il caso in cui siano decorsi almeno sei mesi dalla cessazione della precedente attività lavorativa.

Dichiarazione a verbale

Le parti, al fine di sostenere la rioccupazione dei dirigenti di cui all'articolo precedente e comunque, privi di occupazione, concordano di associare alle misure di carattere retributivo ivi previste iniziative congiunte volte a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, nonché percorsi formativi di riqualificazione professionale.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

TITOLO V - FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

Articolo 35 - Rappresentanze sindacali aziendali

1. I Sindacati dei dirigenti competenti per territorio e 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 36 – Collegio di conciliazione e arbitrato³⁰

1. Ai sensi della legge 4 novembre 2010, n. 183 è istituito, a cura delle associazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio Arbitrale che opererà ai sensi dell'articolo 412-ter del Codice di procedura civile e 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, viene scelto di comune accordo, sempre dalle due Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.
3. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.
4. Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.
5. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
6. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.
7. Ciascuna delle parti, anche qualora il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 48 del presente contratto non riesca, 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 sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, della organizzazione territoriale competente aderente a Manageritalia che inoltrerà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro i trenta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'articolo 39.

³⁰ Articolo modificato dall'articolo 10 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P).

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

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

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

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

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

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

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

15. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente, disporrà contestualmente, a favore del dirigente ed a carico del datore di lavoro, a titolo risarcitorio, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto.

16. Sulla base delle proprie valutazioni circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, il Collegio stabilirà l'indennità supplementare nella seguente misura graduabile per classi di anzianità aziendale:

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

17. In caso di licenziamento di un dirigente con una anzianità di servizio, prestato in azienda nella qualifica, 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.

18. L'indennità supplementare di cui ai commi 15, 16 e 17 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.

19. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le Organizzazioni costituenti il Collegio stesso.

20. Le parti si danno atto che:

- a) il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi dell'articolo 412-ter del Codice di procedura civile. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dagli articoli 412-ter e 412-quater del Codice di procedura civile;
- b) nel caso in cui l'eventuale tentativo di conciliazione previsto dal comma 13 del presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile ai sensi dell'articolo 2113, comma 4 del Codice civile come modificato dall'articolo 31, comma 7, della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Chiarimento a verbale

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 15, 16 e 17 del presente articolo, nel confermare il richiamo all'articolo 40, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma 7 dell'articolo 40 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

Nota a verbale

Le parti concordano che le nuove previsioni contenute nei commi 15, 16 e 17 del presente articolo decorrono per i licenziamenti comminati dal 1° marzo 2017.

Articolo 37 - Commissione di clima sul mobbing

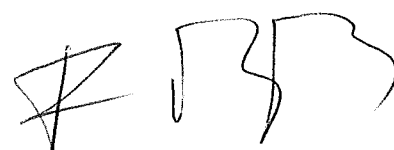
1. Le parti, in considerazione della rilevanza sociale assunta dalle problematiche derivanti dalla pratica del cosiddetto "mobbing", concordano sulla necessità di operare congiuntamente, istituendo una Commissione composta, oltre che dalle parti stipulanti il presente accordo, dalle organizzazioni datoriali 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.

Articolo 38 – Produttività e Benessere³¹

1. Le Parti, nell'ambito delle politiche e dei principi attinenti alla 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.

³¹ Articolo introdotto dall'articolo 15 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P).

2. In quest'ottica le Parti convengono sull'opportunità di prevenire forme di obsolescenza professionale e a creare condizioni di integrazione e complementarità professionale tra lavoratori maturi e giovani.

Handwritten signature or initials, possibly reading 'F B B'.

TITOLO VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 39 - 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 36. 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 48. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente³².
5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli articoli 40 e 43.
6. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.
7. Ai sensi dell'articolo 22, comma 9 del presente CCNL, il datore di lavoro liquiderà al CFMT – per ogni dirigente licenziato – un contributo pari a euro 2.500,00 lordi.

Articolo 40 - Preavviso o indennità sostitutiva

1. Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso, comunicato a far data dal 21 dicembre 2016, da parte del datore di lavoro dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, 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 fino a dieci anni di servizio;
- 10 mesi: da dieci fino a quindici anni di servizio;
- 12 mesi: oltre i quindici anni di servizio;

validi agli effetti dell'anzianità e delle indennità relative³³.

³² Comma sostituito dall'articolo 11 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P).

³³ Comma sostituito dall'articolo 12, accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P).



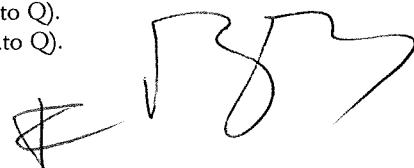
2. Durante tale periodo, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore, e loro eventuali variazioni.
3. L'eventuale insorgere di malattia o il verificarsi di infortunio 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. Per i licenziamenti comminati a decorrere dal 1° dicembre 2011, in caso di licenziamento di dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, le mensilità di preavviso di cui al comma 1 saranno sostituite da un preavviso unico pari a trenta giorni, integrato dalle mensilità eventualmente necessarie per conseguire l'effettivo accesso al trattamento pensionistico³⁴.
5. In caso di inosservanza, in tutto o in parte, dei termini sopra indicati o negli altri casi previsti dal presente contratto, è dovuta al dirigente una indennità pari a tante mensilità globali di fatto, quanti sono i mesi di mancato preavviso.
6. Tali mensilità retribuite vanno computate interamente come anzianità maturata, ai fini del trattamento di fine rapporto ed in ogni altro caso.
7. Per tutto il periodo indennizzato sono inoltre dovuti i ratei delle mensilità supplementari (tredicesima e quattordicesima).
8. La indennità sostitutiva di cui ai punti precedenti è soggetta al versamento - distinto per mese - di tutti i contributi previdenziali ed assistenziali di legge e contrattuali per l'intero periodo da essa coperto.
9. Il periodo di preavviso - o indennità sostitutiva - avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data della comunicazione di risoluzione del rapporto e pertanto l'azienda è tenuta a retribuire per intero anche il mese in cui è stata ricevuta la comunicazione di licenziamento.
10. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altri, di pari grado, che dovrà sostituirlo.
11. Ove il dirigente rinunci di sua spontanea volontà ad usufruire, in tutto o in parte, del periodo di preavviso da effettuare in servizio, perde il diritto all'indennità sostitutiva per la quota di preavviso non prestato e nessun indennizzo è da lui dovuto all'azienda.

Articolo 41 - Dimissioni³⁵

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 43.
2. Il dirigente che rassegni le dimissioni è tenuto a darne comunicazione all'azienda con il seguente preavviso:

³⁴ Comma introdotto dall'articolo 14 dell'accordo 16 novembre 2011 (cfr. allegato Q).

³⁵ Articolo modificato dall'articolo 12 dell'accordo 16 novembre 2011 (cfr. allegato Q).



- 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.

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 troncare 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, e comunque entro il periodo temporale di cui all'articolo 55, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2001, le spetterà, oltre l'indennità di anzianità, quella sostitutiva del preavviso nei termini previsti dall'articolo 34, comma 1.

Articolo 42 - 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 o PEC, 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 40, 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 41 del presente contratto.



Articolo 43 - 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.³⁶, in quanto nella loro determinazione si è già tenuto conto della loro incidenza ai fini del trattamento di fine rapporto.
3. Ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 297 del 1982, per i dirigenti in servizio all'entrata in vigore della legge medesima, l'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982 si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di fine rapporto e viene calcolata computando 30/30 della retribuzione percepita nel maggio 1982, utile agli effetti dell'indennità di anzianità, per ogni anno di servizio prestato; le frazioni di anno si computano in dodicesimi; le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni saranno considerate come un mese intero, mentre non verranno computate le frazioni fino a quindici giorni; tale trattamento deve calcolarsi sulla retribuzione a norma dell'articolo 2121 del Codice civile, computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione delle gratifiche straordinarie e di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese; se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione, o con partecipazioni, le indennità suddette sono determinate, per la parte variabile, sulla media degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato; fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e alloggio convenuto in base all'articolo 5, comma 3, del CCNL 14 aprile 1977; agli effetti del trattamento di fine rapporto l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di appartenenza all'azienda, incluso quello prestato con altre qualifiche, nonché l'anzianità convenzionale riconosciuta in base all'articolo 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 44 - 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 40 e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondi di previdenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.

³⁶ Cfr allegato C.

TITOLO VII - DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

Articolo 45 - 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 46 - 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 G del CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 20 febbraio 2010.

Articolo 47 - 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 contratto³⁷.

Articolo 48 - Controversie individuali di lavoro³⁸

1. Fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche Territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui all'articolo 412-ter del Codice di procedura civile, come modificato dalla legge 24 novembre 2010, n. 183.

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

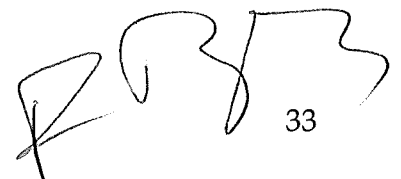
- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Federalberghi;
- b) per i dirigenti, da un rappresentante dell'organizzazione territoriale competente di Manageritalia.

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

³⁷ Cfr Allegato A.

³⁸ Articolo sostituito dall'articolo 14 dell'accordo 21 dicembre 2016 (cfr. allegato P).



33

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 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni.

6. Il termine di giorni 60 di cui al comma precedente decorre dalla data di ricevimento della richiesta da parte dell'associazione imprenditoriale o dell'organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

7. La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 412-ter del Codice di procedura civile come modificato dalla legge 4 novembre 2010, n. 183.

8. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione territoriale del lavoro competente 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 territoriale 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, che la Commissione, ai sensi dell'articolo 412-ter del Codice di procedura civile, certifichi la conciliazione con le rinunzie e le transazioni di cui all'articolo 2113 Codice civile, a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti medesime.

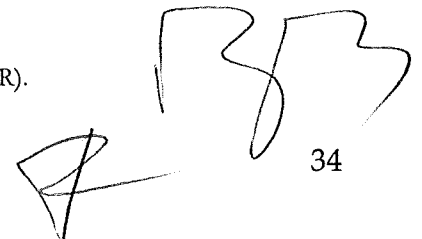
10. La Commissione di conciliazione di cui al presente articolo costituisce altresì sede di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, in adempimento alle previsioni di legge.

11. Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui all'articolo 47.

Articolo 49 - Commissioni paritetiche per la retribuzione variabile³⁹

1. La Commissione paritetica di cui al precedente articolo 48, oltre che in materia di conciliazione delle controversie individuali di lavoro, svolge anche funzioni di assistenza alla stipula degli accordi per la retribuzione variabile di cui all'articolo 9 del presente contratto.

³⁹ Articolo introdotto dall'articolo 3, comma 2, dell'accordo 30 novembre 2007 (cfr. allegato R).



34

Articolo 50 – Decorrenza, durata e impegni delle parti

1. Il presente contratto 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 sperimentaltà della normativa sul welfare aziendale di cui all'articolo 23 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.

Per MANAGERITALIA

Marco Ballarè



Per FEDERALBERGHI

Bernabò Bocca



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

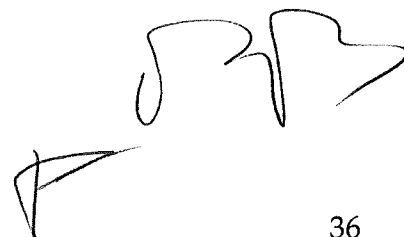
1. La Commissione si riunisce su istanza di una delle Organizzazioni stipulanti il predetto contratto, la quale rimetterà alla Commissione stessa tutti gli elementi utili all'esame del caso controverso.

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 mensili⁴⁰.
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'undicesimo scatto di anzianità.

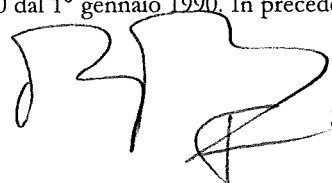
Norma transitoria

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:
 - 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.

⁴⁰ 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.




37

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 cadenze 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 CONTINGENZA⁴¹

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				

⁴¹ Con decorrenza dal 1° gennaio 1992, l'indennità di contingenza è confluita nel minimo contrattuale mensile.

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 ⁴²
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 ⁴³
1°	gennaio	2000	4.220.000 lire ⁴⁴
1°	gennaio	2002	2.179,45 euro ⁴⁵
1°	luglio	2004	2.200,00 euro
1°	gennaio	2008	2.450,00 euro
1°	gennaio	2009	2.600,00 euro
1°	gennaio	2010	2.700,00 euro
1°	dicembre	2011	2.800,00 euro
1°	aprile	2012	2.935,00 euro
1°	luglio	2013	3.090,00 euro

⁴² Contingenza confluita nel minimo contrattuale mensile.

⁴³ 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.

⁴⁴ 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.

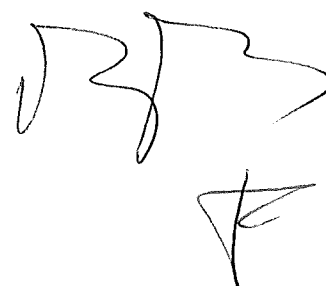
⁴⁵ Conversione in euro del minimo contrattuale mensile.

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
1° aprile 2012	120,00 euro	180,00 euro	300,00 euro
1° luglio 2013	130,00 euro	200,00 euro	330,00 euro
1° gennaio 2017	135,00 euro	205,00 euro	340,00 euro
1° gennaio 2018	140,00 euro	215,00 euro	355,00 euro
1° dicembre 2018	150,00 euro	230,00 euro	380,00 euro

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



ALLEGATO G - SUPERMINIMO CONTRATTUALE

data nomina dirigente		aumenti: 200,00 150,00 200,00			
		superminimo CCNL			
dal	al	dal 1/12/2018	dal 1/10/2023	dal 1/07/2024	dal 1/09/2025
	31/10/97	2.820,03	3.020,03	3.170,03	3.370,03
01/11/97	31/12/97	2.652,18	2.852,18	3.002,18	3.202,18
01/01/98	01/01/00	1.730,31	1.930,31	2.080,31	2.280,31
02/01/00	30/06/00	1.627,02	1.827,02	1.977,02	2.177,02
01/07/00	10/10/01	1.420,44	1.620,44	1.770,44	1.970,44
11/10/01	24/06/04	1.250,00	1.450,00	1.600,00	1.800,00
25/06/04	31/12/04	1.040,00	1.240,00	1.390,00	1.590,00
01/01/05	31/12/05	920,00	1.120,00	1.270,00	1.470,00
01/01/06	30/11/07	800,00	1.000,00	1.150,00	1.350,00
01/12/07	31/12/07	700,00	900,00	1.050,00	1.250,00
01/01/08	31/12/08	550,00	750,00	900,00	1.100,00
01/01/09	31/12/09	400,00	600,00	750,00	950,00
01/01/10	27/11/23	300,00	500,00	650,00	850,00
28/11/23		-----	200,00	350,00	550,00

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.

