

L'anno 2016, il giorno 21 del mese di dicembre in Roma

tra

la FEDERALBERGHI – Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

con l'assistenza di CONFCOMMERCIO – Imprese per l'Italia

e

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

si è stipulato il presente Accordo di rinnovo del CCNL 24 giugno 2004 e successive modifiche, per i dirigenti delle aziende alberghiere.

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.

### **Articolo 1 – Aumento retributivo**

1. Fermo restando il minimo contrattuale mensile di cui all'articolo 6 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modifiche, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 80,00 mensili lordi dal 1° gennaio 2017, un aumento pari a euro 80,00 mensili lordi dal 1° gennaio 2018 e un aumento pari a euro 140,00 mensili lordi dal 1° dicembre 2018.

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

### **Articolo 2 – Vitto e alloggio**

1. La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva da corrispondersi in dodici mensilità è determinata dal 1° gennaio 2017 in euro 340,00 lordi mensili (135,00 euro vitto e 205,00 euro alloggio), dal 1° gennaio 2018 in euro 355,00 lordi mensili (140,00 euro vitto e 215,00 euro alloggio) e dal 1° dicembre 2018 in euro 380,00 lordi mensili (150,00 euro vitto e 230,00 euro alloggio).

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



### Articolo 3 – Malattia e infortunio

A decorrere dal 21 dicembre 2016, l'articolo 18 del CCNL 24 giugno 2004, come modificato dagli accordi di rinnovo del 30 novembre 2007 e del 16 novembre 2011, è sostituito dal seguente:

“Art. 18 - Malattia ed infortunio

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 <sup>1</sup> o di 14 mesi ove si verificano le condizioni di cui all'articolo 18bis, 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 34, 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.

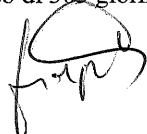
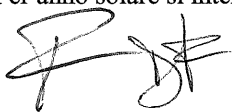
6. L'azienda deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro i rischi e gli infortuni e malattie professionali ed extra professionali che assicuri:

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

<sup>1</sup> Per anno solare si intende il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso.



<sup>2</sup>



Dopo l'articolo 18 viene inserito il seguente articolo 18 bis:

**"Art. 18 bis – Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia**

Nei confronti dei dirigenti ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 8 mesi dall'art. 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.

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 art. 34, comma 1.

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 artt. 18 e 18 bis entrano in vigore dal 21 dicembre 2016. Per i dirigenti che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano in corso un evento di malattia e che abbiano già superato gli 8 mesi di periodo di comporta, continuerà ad applicarsi la normativa precedentemente in vigore, fatta salva la possibilità del prolungamento del periodo di comporta prevista dall'articolo 18 bis, per un totale complessivo di 14 mesi".

#### **Articolo 4 – Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti**

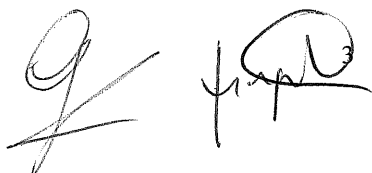
L'articolo 21 del CCNL 24 giugno 2004, come modificato dall'accordo del 16 novembre 2011, il comma 8 viene sostituito dal seguente:

"1. Le Parti - allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore ed alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Unione europea - concordano di aderire alle attività espletate a favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto dal CFMT - Centro di Formazione per il Management del Terziario.

2. 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 di permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse saranno considerate lavorative.

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



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

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

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

8. Il CFMT definirà convenzioni con le principali società di outplacement presenti sul mercato, per favorirne la conoscenza ad imprese e dirigenti, anche al fine dell'utilizzo del voucher di cui al successivo art. 35.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti ribadiscono il comune impegno per agevolare la formazione continua del dirigente in particolare attraverso le attività del CFMT e di FONDIR”.

#### **Articolo 5 – Previdenza complementare Fondo “Mario Negri”**

1. Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro di cui al comma 3 dell'articolo 26 del ccnl 24 giugno 2004 e successive modificazioni è pari all'11,88% a decorrere dal 1° gennaio 2016, al 12,11% a decorrere dal 1° gennaio 2017 e al 12,35% a decorrere dal 1° gennaio 2018.

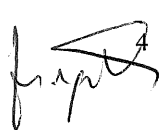
2. Il contributo integrativo di cui al comma 4 dell'articolo 26 del ccnl 24 giugno 2004 e successive modificazioni è pari all'1,99% a decorrere dal 1 gennaio 2015, al 2,03% a decorrere dal 1 gennaio 2016, al 2,07% a decorrere dal 1 gennaio 2017 e al 2,11% a decorrere dal 1 gennaio 2018.

3. Il contributo ordinario a carico del datore di lavoro di cui al comma 5 del ccnl 24 giugno 2004 e successive modificazioni, a decorrere dall'anno 2016 è pari al 3,97%, a decorrere dall'anno 2017 è pari al 4,05%, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%.

#### **Articolo 6 - Previdenza Integrativa Individuale**

Il comma 4 dell'articolo 27 del ccnl 24 giugno 2004 e successive modificazioni è sostituito dal seguente:

“4. Ai Dirigenti di cui al successivo art. 29, 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.”



## Articolo 7 – Assistenza sanitaria integrativa

1. A decorrere dal 1° gennaio 2016, il contributo di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 28 del CCNL 24 giugno 2004, come da ultimo modificato dall'articolo 15 dell'accordo del 16 novembre 2011 e dall'allegato A) al verbale di accordo del 9 dicembre 2013, è fissato nella misura del 2,51% in ragione d'anno, elevato al 2,56% in ragione d'anno a decorrere dal 1° gennaio 2018.
2. La contribuzione annua a carico dei dirigenti pensionati è fissata in euro 2.032,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2016 ed in euro 2.054,00 euro a decorrere dal 1° gennaio 2018.

## Articolo 8 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

Gli articoli 29 e 29bis del ccnl 24 giugno 2004 e successive modificazioni sono sostituiti dai seguenti:

“Art. 29 –Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 26, comma 5, e 27, comma 4, 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 21 e 28 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modificazioni, per la previdenza complementare di cui all'art. 26, 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'art. 27 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modificazioni, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 4.

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.

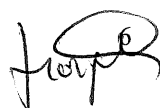
10. Le agevolazioni previste nei commi dal 4 al 9 del presente articolo possono essere usufruite solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente.

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. 29bis – Dirigente temporaneo**

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'art. 29, 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 9 - Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione**

Dopo l'articolo 29 bis del CCNL 24 giugno 2004 è inserito il seguente:

“Articolo ... - Incentivi al reimpiego di dirigenti privi di occupazione

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'art. 43 del c.c.n.l., così disciplinate:

- il minimo contrattuale mensile di cui all'art. 6 del presente c.c.n.l. e future modificazioni, può essere ridotto per il primo anno di svolgimento dell'attività fino al massimo del 20%;

- 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 c.c.n.l. vigente;

- è altresì applicabile, per un anno, il trattamento agevolativo previsto dall'art. 29, comma 1, del presente c.c.n.l..

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.

4. Il mancato deposito presso le Commissioni paritetiche di cui all'art. 43 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”.

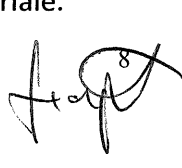
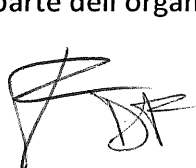
## **Articolo 10 – Collegio Arbitrale**

L'articolo 31 del CCNL 24 giugno 2004 è sostituito dal seguente:



## Art. 31 - Collegio Arbitrale

1. Ai sensi della Legge 24 novembre 2010, n. 183 è istituito, a cura delle associazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio Arbitrale che opererà ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c. 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'art. 43 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, 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 33.
8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, 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'art. 429, 3° comma, 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 33.

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:

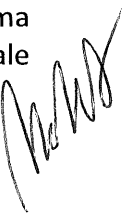
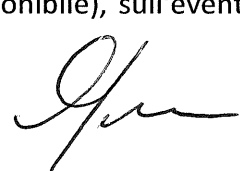
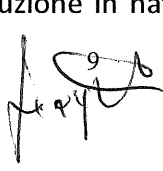
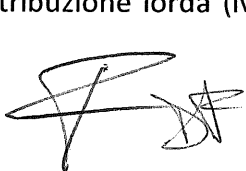
- fino a 4 anni: da 4 a 8 mensilità;
- oltre 4 e fino a 6 anni: da 6 a 12 mensilità;
- oltre 6 e fino a 10 anni: da 8 a 14 mensilità;
- oltre 10 e fino a 15 anni: da 10 a 16 mensilità;
- oltre i 15 anni: da 12 a 18 mensilità.

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'art. 412-ter del codice di procedura civile. Al lodo arbitrale si applica quanto previsto dall'art. 412, commi ter e 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'art. 2113, comma 4 del codice civile come modificato dall'art. 31, comma 7, della legge n. 183/2010.

#### 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'art. 34, le parti chiariscono che quanto disposto dal comma 7 dell'art. 34 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 11 – Risoluzione del rapporto di lavoro

Il comma 4 dell'articolo 33 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modificazioni è sostituito dal seguente:

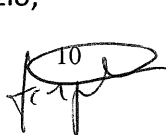

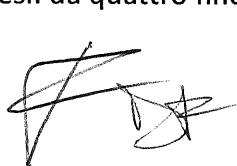
“4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 43. In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.”

#### Articolo 12 – Preavviso o indennità sostitutiva

All'articolo 34 del CCNL 24 giugno 2004, il comma 1 è sostituito dal seguente:

“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”.

### **Articolo 13 – Outplacement**

L'articolo 35 del CCNL 24 giugno 2004 e successive modificazioni è sostituito dal seguente:

#### **“Art. 35 - Outplacement**

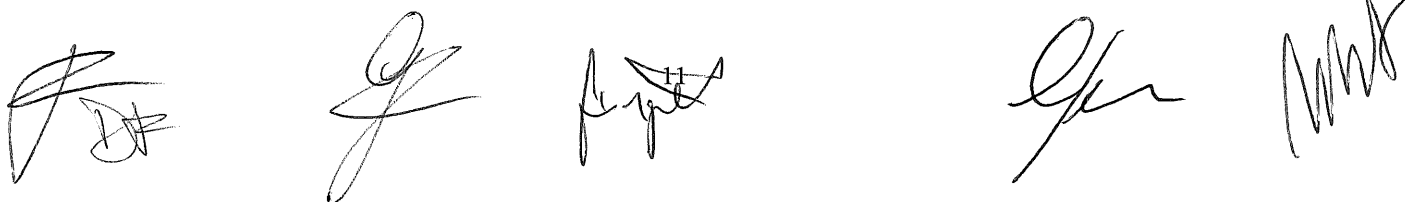
1. Le parti concordano che, in caso di licenziamento diverso da giusta causa, o di risoluzione consensuale nelle sedi conciliative, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement, sempreché lo stesso non abbia attivato un contenzioso giudiziale o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

### **Articolo 14 – Controversie individuali di lavoro**

L'articolo 43 del CCNL 24 giugno 2004 è sostituito dal seguente:

#### **“Articolo 43 – Controversie individuali di lavoro**

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'art. 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 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 c.p.c. come modificato dalla Legge n. 183/2010.

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'art. 412 ter c.p.c., certifichi la conciliazione con le rinunzie e le transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ., 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'art. 42.


### **Articolo 15 – Produttività e benessere**

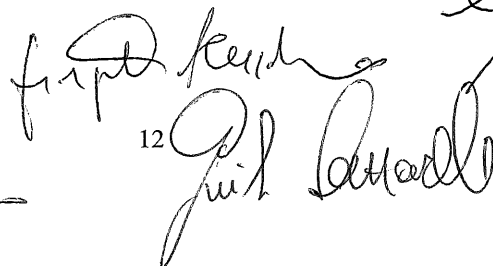
1. Le Parti, nell'ambito delle politiche e dei principi attinenti la Responsabilità Sociale di Impresa, si impegnano a promuovere e a sostenere le azioni volte a favorire le buone pratiche di age management e di welfare aziendale.

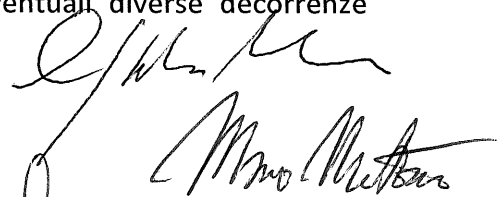
2. In quest'ottica le Parti convengono sull'opportunità di prevenire forme di obsolescenza professionale e a creare condizioni di integrazione e complementarietà professionale tra lavoratori maturi e giovani.

### **Articolo 16 – Decorrenza e durata**

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

  
Daniel Fiori

  
12 Giulio Lattanzi

  
Massimo Motta