

**ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 23 GENNAIO 2014 E SUCCESSIVE MODIFICHE  
PER I DIRIGENTI DELLE AZIENDE DELL'INDUSTRIA ALBERGHIERA ADERENTI ALL'ASSOCIAZIONE ITALIANA  
CONFINDUSTRIA ALBERGHI (AICA)**

L'anno 2023, il giorno 12 del mese di settembre in Roma,

tra

AICA – Associazione Italiana Confindustria Alberghi

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

Premesso che le Parti:

- ritengono di affidare al contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti e alla sua unicità, una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nel settore, ma anche lo strumento di accesso ai benefici e agevolazioni contrattuali e legislative, previste e/o delegate dall'attuale ordinamento normativo, ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, evitando, per questa via, altresì fenomeni di dumping e garantendo unicità di riferimento per i lavoratori del settore che dal contratto traggono a loro volta diritti, e strumenti di crescita professionale;
- riconoscono che un confronto costante e puntuale fra le parti, non solo in sede di rinnovo contrattuale ma anche nel corso di vigenza dello stesso, sia imprescindibile presupposto e condizione per la definizione di un avanzato e costruttivo impianto di relazioni industriali, ma anche un'indispensabile opportunità di ascolto delle reciproche istanze alla base delle future intese contrattuali e di settore.
- affermano la volontà congiunta di valorizzazione del capitale umano dirigenziale anche attraverso l'introduzione, seppur a titolo sperimentale, di un welfare contrattuale, con l'intento di innalzare la qualità dell'offerta e dell'erogazione dei servizi agli utenti, ma anche di voler rafforzare l'impegno verso l'economicità e la trasparenza delle gestioni, la massima attenzione alla sostenibilità, all'efficacia futura dei Fondi, e al miglioramento continuo dell'efficienza nel loro funzionamento.

Tutto ciò premesso,

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 23 gennaio 2014 e successive modifiche, per i dirigenti dell'industria alberghiera aderenti all'Associazione Italiana Confindustria Alberghi (AICA), che va considerato congiuntamente agli accordi del 15 marzo 2017 e del 21 ottobre 2021 per la parte normativa.

## **Articolo 1 – Aumento retributivo**

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

- a) 200,00 mensili dal 1° ottobre 2023
- b) 150,00 mensili dal 1° luglio 2024
- c) 200,00 mensili dal 1° settembre 2025

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

## **Articolo 2 – Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)**

L'articolo 25 del CCNL è sostituito dal seguente:

### **“Art. 25 - Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement (CFMT)**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le Parti concordano di aderire alle attività del Centro di formazione management del terziario, allo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione, ivi inclusi:

- a) corsi di prima formazione al ruolo manageriale per neo dirigenti;
- b) corsi avanzati con contenuti individuati sia nelle aree specialistiche che in quelle della formazione manageriale indifferenziata.

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

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

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

5. Le aziende devono avere cura di garantire un congruo numero di ore di congedo retribuito (corrispondenti ad un minimo di 6 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 25-bis, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di Euro 50,00, di cui Euro 25,00 a carico del datore di lavoro e 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° ottobre 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 ad 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.

10. Con la stessa decorrenza indicata al comma 9, è abrogato l'art. 37 del CCNL 23 gennaio 2014 e successive modificazioni".

#### **DICHIARAZIONE DELLE PARTI**

Consapevoli del ruolo sempre più importante che ha la formazione manageriale, in considerazione delle caratteristiche tipiche del settore alberghiero e delle peculiarità delle diverse imprese che lo compongono, le Parti si impegnano affinché i programmi di formazione specifici e funzionali da realizzarsi, anche a livello aziendale o gruppi di imprese, proposti dalle imprese o gruppi di imprese siano finanziati da parte del CFMT, preservando la centralità dello sviluppo del dirigente.

#### **Art. 25 bis - Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)**

1. Le Parti riconoscono l'opportunità di ottimizzare e potenziare il sistema di welfare contrattuale, anche incentivando l'utilizzo dei servizi di welfare di cui all'articolo 51, comma 2, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, allo scopo di creare un contesto in cui il lavoro sia collocato in un sistema volto a perseguire il benessere complessivo della persona a sostegno della conciliazione vita-lavoro, della famiglia e della quotidianità.

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

3. A titolo sperimentale valido limitatamente al periodo di vigenza del presente accordo, per i dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è prevista l'introduzione di un contributo welfare obbligatorio di importo pari a 1.000,00 (mille/00) Euro per ciascuno degli anni

2024 e 2025, spendibile tramite la Piattaforma welfare CFMT nel perimetro dei servizi e delle coperture definite tempo per tempo dalle Parti. Il datore di lavoro potrà altresì accreditare nella Piattaforma importi aggiuntivi, mediante sottoscrizione di un regolamento o accordo aziendale, purché di pari misura e a favore di tutti i dirigenti impiegati – o categorie degli stessi.

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

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

### **Articolo 3 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)**

L'articolo 28 del CCNL è modificato come segue:

#### **“Art. 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 dell'industria alberghiera 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%<sup>1</sup> a decorrere dal 1° ottobre 2021, e del contributo a carico del dirigente, pari all'1%, calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.

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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Il contributo integrativo è pari a 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.

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 all'articolo 5, commi da 1 a 3, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%<sup>3</sup> della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8. Il contributo integrativo a carico del datore di lavoro viene confermato nelle medesime misure indicate al comma 6.

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

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

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

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

12. Il Fondo di previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito statuto e regolamento.

#### **Articolo 4 – Assistenza sanitaria integrativa**

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 l'articolo 30 del CCNL è sostituito dal seguente:

##### **"Art. 30 - Assistenza sanitaria integrativa (Fondo Mario Besusso – FASDAC)**

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 è fissato nelle seguenti misure, riferite ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00:

- a) **5,29%<sup>4</sup>** a carico dell'azienda per ciascun dirigente in servizio, **comprensivo del premio a copertura della garanzia Long Term Care<sup>5</sup> pari a 206,60 euro annui;**
- b) **2,78%<sup>6</sup>** a carico dell'azienda e a favore della gestione dirigenti pensionati, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, dovuto per ciascun dirigente alle dipendenze della stessa;
- c) 1,87% a carico del dirigente in servizio.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 5,50% fino al 30 settembre 2021, 5,51% fino al 31 dicembre 2021.

<sup>5</sup> Importi che non rilevano ai fini del superamento del massimale di deducibilità di cui all'art. 51 comma 2 lettera a), del TUIR.

<sup>6</sup> 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.

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 prosecutori 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 prosecutore 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 2.054,00<sup>7</sup> euro. Tale importo è soggetto a rivalutazione tenendo conto anche delle esigenze di equilibrio tecnico del Fondo.

7. Il contributo a carico dei superstiti che beneficiano dell'assistenza sanitaria ai sensi del regolamento del Fondo, è 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 programmi di prevenzione ed a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.”

#### **Art. 5 – Associazione Antonio Pastore – Garanzia Infortuni**

1. Al fine di garantire con uno strumento collettivo l'osservanza del disposto di cui all'articolo 21, comma 6, del CCNL, le Parti convengono di estendere ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, con decorrenza 1° gennaio 2024, la copertura assicurativa “Garanzia Infortuni” inclusa nella Convenzione Pastore.

2. Il relativo 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 sarà, a regime, pari ad euro 4.706,45 annui<sup>8</sup>. Il contributo da parte del dirigente è pari ad euro 464,81 sempre in ragione d'anno.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup>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 4.803,05 in ragione d'anno. A decorrere dal 1° ottobre 2021 il contributo a carico del datore di lavoro è fissato in euro 4.296,45 in ragione d'anno. Il contributo da parte del dirigente è pari ad euro 464,81 sempre in ragione d'anno.

3. La copertura assicurativa di cui al comma 1 sarà applicata anche ai dirigenti assunti o nominati con le agevolazioni contributive di cui agli artt. 4 e 5 del CCNL 23 gennaio 2014, come modificati dall'Accordo del 15 marzo 2017, per i quali l'azienda verserà il premio di cui al primo periodo del comma 2.

4. La somma massima assicurata tramite la garanzia contrattuale "Infortuni" Pastore è calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00. Dal momento che il dettato contrattuale non prevede limiti di sorta, 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 dall'art. 21 comma 6 del CCNL.

#### **NORMA TRANSITORIA**

Per quanto riguarda il 2024, per le aziende che abbiano già rinnovato, nel corso del 2023, le polizze assicurative stipulate in applicazione di quanto previsto dall'articolo 21, comma 6, del CCNL, ovvero che non abbiano potuto darne disdetta, sarà possibile posticipare la decorrenza dell'aumento contributivo di cui al comma 2 al giorno successivo alla scadenza annuale delle coperture assicurative.

Conseguentemente, nei casi di cui al precedente periodo, il contributo a carico azienda dovuto all'Associazione Antonio Pastore continuerà ad essere di euro 4.296,45 e alla scadenza delle polizze assicurative l'azienda provvederà al versamento del premio di cui al primo periodo del comma 2, nelle modalità indicate dall'Associazione, attivando la copertura assicurativa "Garanzia Infortuni". Resta fermo che il premio assicurativo, nel caso di attivazione della polizza nel corso del 2024, andrà ricalcolato pro-quota.

In ogni caso tutti dirigenti saranno obbligatoriamente assicurati dalla "Garanzia Infortuni" Pastore entro il 1° gennaio 2025.

#### **Art. 6 – Decorrenza e durata e Impegni delle Parti**

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2022, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed 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.

3. Convenendo sull'importanza e centralità della figura dirigenziale anche nell'ottica di sviluppo del sistema Paese, fermo rimanendo quanto previsto dagli articolo 4 e 5 del CCNL 23 gennaio 2014 e s.m.i., le Parti si impegnano ad individuare ulteriori agevolazioni e percorsi facilitativi che consentano di incrementare le nomine dirigenziali nel settore.

4. Le Parti si impegnano a sottoscrivere, entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, un nuovo Testo Unico contrattuale.

Letto, confermato e sottoscritto.

AICA



MANAGERITALIA

