

L'anno 2004, il giorno 16 del mese di giugno in Roma

tra

l'Associazione Italiana Catene Alberghiere - AICA

e

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

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 18 ottobre 1995 e successive modifiche, per i dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera aderenti ad AICA.

### **Premessa**

Le Parti convengono sul riconoscimento delle politiche retributive generalmente consolidate dalle azienda AICA, anche in funzione della loro impostazione organizzativa, e identificano nel rinnovo della parte economica del Ccnl, l'elemento di integrazione e completamento di tali politiche retributive, teso a fornire le più ampie garanzie sotto il profilo del recupero del potere di acquisto delle retribuzioni dei dirigenti.

### **Art. 1 - Minimo contrattuale mensile**

A decorrere dal 1° luglio 2004 il minimo contrattuale mensile è fissato in Euro 3.000,00 (tremila/00) lorde.

### **Art. 2 - Aumento retributivo**

1. Fermo restando il minimo contrattuale mensile di cui al precedente articolo 1, ai dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto compete, sulla retribuzione di fatto, un aumento pari a euro 260,00 (duecentosessanta/00) mensili lorde dal 1° luglio 2004, un aumento pari a euro 125,00 (centoventicinque/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2005 ed un aumento pari a euro 120,00 (centoventi/00) mensili lorde dal 1° gennaio 2006.

2. Gli aumenti, ivi compreso l'incremento del minimo contrattuale di cui all'art. 1, potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, soltanto da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2002 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.

3. Ai dirigenti assunti o nominati dalla data di stipula del presente accordo e fino al 31 dicembre 2004 competono esclusivamente gli aumenti con decorrenza 1° gennaio 2005 e 1° gennaio 2006, indicati al precedente comma 1, mentre ai dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2005 sarà dovuto il solo aumento riferito all'anno 2006.

### **Art. 3 – Una tantum**

1. In relazione al periodo 1° gennaio 2003 – 31 dicembre 2003 ai dirigenti assunti o nominati precedentemente al 1° gennaio 2003, in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà

corrisposto, con la retribuzione del mese di luglio 2004, un importo “una tantum” di euro 2.000,00 (duemila/00) lorde, a titolo di arretrati retributivi maturati nell’anno 2003.

2. Ai dirigenti assunti o nominati nel periodo 1° gennaio 2003 – 31 dicembre 2003, in forza alla data di stipula del presente accordo, l’importo di cui sopra sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo di cui al comma precedente.

3. L’importo “una tantum” previsto ai precedenti commi potrà essere assorbito, fino a concorrenza, da eventuali somme concesse dalle aziende, successivamente al 31 dicembre 2002, 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.

4. L’importo “una tantum” di cui al presente articolo non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun istituto contrattuale, ad eccezione dell’eventuale preavviso o dell’indennità sostitutiva.

#### **Art. 4 - Retribuzione variabile**

L’art. 10 del ccnl 18 ottobre 1995 viene sostituito dal seguente:

“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”.

#### **Art. 5 – Assistenza sanitaria integrativa**

A decorrere dal 1° gennaio 2004, i commi 1 e 2 dell’art. 26 del ccnl 18 ottobre 1995, come modificato dall’accordo del 18 febbraio 2002, sono sostituiti dal seguente:

“1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituito un Fondo di assistenza sanitaria (Fondo “Mario Besusso”) integrativo del Servizio Sanitario Nazionale, finanziato mediante un contributo che, a decorrere dal 1° gennaio 2004 è fissato nella misura del 5,7% a carico dell’azienda e dell’1,87% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di euro 45.940,00, comprensivo della quota di cui all’accordo specifico a titolo di contributo sindacale o della quota di servizio. Le maggiori entrate derivanti dall’incremento della contribuzione rispetto all’anno 2003 verranno destinate al finanziamento di specifici programmi di prevenzione sanitaria per i dirigenti in servizio ed i prosecutori volontari”.

#### ***Dichiarazione delle Parti***

Qualora per l’anno 2005 non venisse nuovamente confermato dal legislatore l’attuale limite annuo di deducibilità (corrispondente a euro 3.615,20) per i contributi versati ai fondi di assistenza sanitaria integrativa, ai sensi dell’art. 1 del Decreto Legislativo 18 febbraio 2000, n. 41, le Parti si impegnano ad incontrarsi con urgenza al fine di concordare i necessari provvedimenti per evitare che le aziende debbano sopportare costi aggiuntivi.

Le Parti, al fine di rendere efficace l’iniziativa di prevenzione, concordano nel destinare le relative risorse, contabilmente evidenziate, nel rispetto di un percorso diagnostico predefinito in seno al Fondo Mario Besusso, adeguato alle esigenze sanitarie del dirigente, tenuto conto del sesso e dell’età.

Gli organi direttivi del Fondo Mario Besusso provvederanno a monitorare periodicamente l'adeguatezza del progetto, anche sotto l'aspetto della razionalizzazione della spesa sanitaria nel suo complesso.

### **Art. 6 – Previdenza integrativa (Fondo Mario Negri)**

1. Ferma restando la retribuzione convenzionale di cui al comma 5 dell'art. 25 del ccnl 18 ottobre 1995, come modificato dall'accordo del 19 dicembre 2002, le aliquote per il computo della contribuzione di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 25 medesimo sono modificate come segue:

▪ a decorrere dal 1° gennaio 2003,		
- contributo ordinario azienda	10,14%	
- contributo ordinario dirigente	1,00%	
- contributo integrativo azienda	1,48% ;	
▪ a decorrere dal 1° gennaio 2004,		
- contributo ordinario azienda	10,14%	
- contributo ordinario dirigente	1,00%	
- contributo integrativo azienda	1,50% .	
▪ a decorrere dal 1° gennaio 2005,		
- contributo ordinario azienda	10,14%	
- contributo ordinario dirigente	1,00%	
- contributo integrativo azienda	1,52% .	
▪ a decorrere dal 1° gennaio 2006,		
- contributo ordinario azienda	10,14%	
- contributo ordinario dirigente	1,00%	
- contributo integrativo azienda	1,54% .	

2. Accordi individuali stipulati, a decorrere dal 1° giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo, tra dirigenti e datori di lavoro, potranno statuire di destinare alla previdenza integrativa contributi volontari addizionali alla contribuzione integrativa ed ordinaria, sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del Fondo Mario Negri.

### **Art. 7 – Dirigenti di prima nomina**

1. A titolo sperimentale e con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 25 e 25bis del ccnl, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta con riferimento ai dirigenti di prima nomina (DPN) come di seguito definiti.

2. Ai sensi del precedente comma 1, sono considerati DPN i dirigenti con un'età anagrafica fino a 39 anni compiuti e i quadri che, avendo maturato un'anzianità nella qualifica pari o superiore a 5 anni, vengano nominati dirigenti entro il compimento del 48° anno di età.

3. La permanenza nella categoria sopra definita ha carattere temporaneo. Decorso un triennio dalla data di nomina, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale. In caso di nomina di DPN residenti o domiciliati al sud<sup>1</sup> e con sede di lavoro nel sud Italia, la permanenza nella suddetta area potrà essere prolungata di un

<sup>1</sup> Le parti convengono che per “sud Italia” debbano intendersi le seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

ulteriore triennio sempre che continuino a sussistere entrambi i requisiti (residenza/domicilio e sede di lavoro) sopra indicati.

4. Stante il carattere sperimentale della presente norma, le parti concordano nel limitarne l'applicabilità ai soli dirigenti assunti o nominati con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal 1° giorno del mese successivo la data di stipula del presente accordo e fino al 31 dicembre 2006. Le parti si riservano, quindi, di valutare l'impatto della norma e di confermarne l'applicabilità in occasione del prossimo rinnovo del ccnl.

5. Tutto ciò premesso, con riferimento ai DPN come sopra definiti, la contribuzione dovuta dalla data di nomina/assunzione e fino al compimento di un triennio di anzianità nella qualifica potrà essere la seguente:

- art. 25 – previdenza integrativa

**comma 4 bis** – Fermo restando il contributo ordinario a carico del dirigente indicato al comma 3, il contributo ordinario a carico del datore di lavoro per i Dirigenti di prima nomina (DPN), per l'anno 2004, è pari al 2,84% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 5, mentre il contributo integrativo viene confermato nella medesima misura applicabile per la generalità dei dirigenti.

- art. 25 bis – previdenza integrativa individuale e coperture assicurative

**comma 3 bis** – Ai Dirigenti di prima nomina (DPN) 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. La suddetta contribuzione dovrà essere versata all'Associazione Antonio Pastore per la predisposizione delle relative convenzioni assicurative.

#### **Art. 8 – Adeguamenti in materia di collegio di conciliazione ed arbitrato, ai sensi dei decreti legislativi n. 80/1998 e n. 387/1998**

In relazione all'impegno assunto nel comma 2 dell'art. 7 dell'accordo del 19 ottobre 1999, si convengono le seguenti modifiche agli articoli 28, 29, 33 e 39bis del ccnl medesimo:

- l'art. 28 - Collegio di Conciliazione e Arbitrato – è sostituito dal seguente

“1. E' istituito, a cura delle associazioni territoriali competenti aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente contratto, un collegio arbitrale, 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, scelto di comune accordo 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. **Se il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410, 1° comma, del codice di procedura civile o all'art. 39bis del presente contratto non riesca o comunque è decorso il termine previsto, per il suo espletamento, nel 1° comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile, ciascuna delle parti 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 L. 11/8/73 n. 533.** Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata A.R., dell'Organizzazione territoriale competente aderente a Manageritalia che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro i **trenta** giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'articolo 29.
8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R., essere trasmesse contemporaneamente, a cura della Organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente Organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, al datore di lavoro interessato.
9. La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento alla sede di lavoro del dirigente ove ha avuto luogo la risoluzione del rapporto.
10. Il Collegio deve riunirsi entro trenta giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'Organizzazione imprenditoriale.
11. Il Collegio, presenti le parti in causa, o eventualmente i loro **procuratori, rinnoverà il tentativo di conciliazione e, avuta l'irrevocabile adesione esplicita alla procedura arbitrale di entrambe le parti alla prima riunione avanti il Collegio, procederà all'interrogatorio e all'istruttoria.** 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.**
12. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, **tenendo conto anche dell'eventuale carenza di motivazione contestuale del licenziamento nonché dell'eventuale assenza immotivata di una delle parti,** emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data di riunione di cui al comma 10, **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.**
13. 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 29.
14. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termine dell'articolo 29, disporrà contestualmente, a

carico dell'azienda, a titolo risarcitorio, un indennizzo graduabile, in relazione alle valutazioni del Collegio circa gli elementi che caratterizzano il caso in esame, fra:

- un minimo pari alle mensilità di preavviso spettante al dirigente ai sensi dell'articolo 30;
- un massimo pari al doppio delle mensilità di preavviso spettante al dirigente ai sensi dell'articolo stesso e con limite comunque di ventiquattro mesi.

**15.** Il Collegio provvederà alla liquidazione delle spese di procedura arbitrale come disposto dall'art. 412-ter, ultimo comma, del codice di procedura civile.

**16.** Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le Organizzazioni per quelle afferenti alla partecipazione del Presidente; le spese sostenute dagli altri componenti del Collegio saranno a carico delle rispettive Parti in causa.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le parti si danno atto che:

- a) il Collegio di Conciliazione ed Arbitrato 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-quater del codice di procedura civile.**
- b) nel caso in cui il **rinnovato** tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile e ciò in base agli artt. 411, 3° comma codice di procedura civile e 2113, 4° comma del codice civile, come modificati dagli artt. 1 e 6 della legge 11 agosto 1973, n. 533.

#### **Dichiarazione a verbale**

Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui al comma 14 del presente articolo nel confermare il richiamo all'articolo 30, le Parti chiariscono che quanto disposto dal comma 7 dell'articolo 30 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.

#### **Dichiarazione delle Parti**

**Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dal 1° luglio 2004, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.”**

- L'art. 29 – Risoluzione del rapporto di lavoro - è sostituito dal seguente

“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'art. 28. **Il Collegio arbitrale è competente in ogni caso di licenziamento.**

4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata a.r., che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal **deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 412 del codice di procedura civile, oppure entro 30 giorni decorso il termine dei 60 giorni previsto nel primo comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile. In ogni caso, il ricorso dovrà essere**

**inoltrato entro 6 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di licenziamento da parte del dirigente.**

5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli articoli 30 e 34.

6. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente sessantacinquenne se uomo e sessantenne se donna che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia".

- L'art. 33 - Dimissioni per giusta causa - è sostituito dal seguente

"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 28, **dopo avere esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410, 1° comma, del codice di procedura civile o all'art. 40bis del presente contratto, con esito negativo o per decorrenza del termine previsto nel 1° comma dell'art. 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 alla competente Organizzazione territoriale di Manageritalia a mezzo raccomandata A.R. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni **dal deposito del verbale di mancata conciliazione di cui all'art. 412 del codice di procedura civile, oppure entro 30 giorni decorso il termine dei 60 giorni previsto nel primo comma dell'art. 410-bis del codice di procedura civile . In ogni caso, il ricorso dovrà essere inoltrato entro 6 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'art. 30, maggiorata di una indennità supplementare pari ad 1/3 dell'indennità del preavviso stesso.

5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'art. 32 del presente contratto."

- Viene inserito il seguente art. 39bis - Controversie individuali di lavoro

"1) A decorrere dal 1° luglio 2004, fatti salvi gli accordi territoriali già in atto, possono essere istituite Commissioni Paritetiche Territoriali di conciliazione delle controversie individuali di lavoro di cui agli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31 marzo 1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29 ottobre 1998 n. 387.

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

- per i datori di lavoro: da un rappresentante dell'Associazione o Unione competente per territorio;
- 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 A.R., 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 previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98.

6) Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione 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 degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n.80/98 e n. 387/98.

8) Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. l'indicazione dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
3. l'indicazione 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, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98, e dal Decreto Legislativo n. 387/98, in sede di Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione.

10) 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. 39.”

## **Art. 9 – Ferie**

Il comma 3 dell'art. 13 del ccnl 18 ottobre 1995 è sostituito dal seguente:

**“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'art. 10 del Decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003 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”.**

## Art. 10 – Malattia

I commi 1 e 3 dell'art. 19 del ccnl 18 ottobre 1995 sono modificati come segue:

“1. In caso di malattia o infortunio non dipendente da cause di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di dodici mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione. **A decorrere dal 1° luglio 2004, il termine di 12 mesi dovrà essere computato nell'arco di un biennio dalla data di decorrenza del primo evento morboso e con un limite di sei mesi per anno solare non collegabili nello stesso biennio.** Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso del biennio suddetto i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto. Non rientrano nel computo del periodo di comporto previsto nella suddetta normativa i giorni di ricovero nelle strutture sanitarie e le assenze insorte a causa di malattie degenerative e/o invalidanti.

3. Alla scadenza **del termine indicato 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 Parti, sarà dovuta al dirigente, oltre al trattamento di fine rapporto, anche la indennità sostitutiva del preavviso di cui al successivo articolo 30, senza pregiudizio per quanto altro spettante per forme di assistenza e previdenza in atto”.

## Art. 11 – Commissione di clima sul mobbing

Le parti, in considerazione della rilevanza sociale assunta dalle problematiche derivanti dalla pratica del cd. “mobbing”, concordano sulla necessità di operare congiuntamente, istituendo una Commissione composta dalle organizzazioni stipulanti il presente accordo. 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.

## Art. 12 - Responsabilità civili e penali

All'art. 23 del ccnl 18 ottobre 1995 viene inserito il seguente comma:

“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”.

## Art. 13 - Outplacement

Il comma 2 dell'art. 31 del ccnl 18 ottobre 1995, viene sostituito dal seguente:

“2. Resta inteso che il relativo importo di spesa sarà versato dall'azienda alla società di outplacement, deducendolo dalle relative competenze di fine rapporto del dirigente, **ad esclusione del TFR**.

**Art. 14 - Preavviso o indennità sostitutiva**

All'art. 30 del ccnl 18 ottobre 1995, come modificato dall'art. 8 dell'accordo del 19 ottobre 1999, viene inserito il seguente comma 1bis:

“1bis. Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. In tal caso, dovrà comunque essere garantito al dirigente non più in servizio, per un periodo minimo di 45 giorni a decorrere dalla data del licenziamento, il mantenimento delle eventuali condizioni relative al vitto e alloggio.”

**Art. 15 - Aggiornamento e formazione professionale**

In considerazione delle caratteristiche tipiche del settore alberghiero, le parti si impegnano a promuovere programmi di formazione specifici e funzionali da realizzarsi, anche a livello aziendale, per il tramite del CFMT – Centro di Formazione per il Management del Terziario.

**Art. 16 - Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2003, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2006.
2. La parte relativa al trattamento retributivo, della formazione e di previdenza ed assistenza integrative scadrà il 31 dicembre 2006.

AICA

MANAGERITALIA

Allegato 1

Quota del contributo annuo totale di € 5.267,86 assegnata alle Garanzie a contribuzione annua fissa indipendentemente dell'età e dal sesso del dirigente	
Invalidità permanente da malattia:	€ 546,36
Esonero pagamento premi:	€ 60,00
Long term care:	€ 154,94

**TEMPORANEA DI GRUPPO CASO MORTE**

Quota del contributo annuo totale di € 5.267,86

assegnata alla Polizza Temporanea Caso Morte in funzione dell'età e del sesso

Età	CAPITALE ASSICURATO		PREMIO LORDO	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
21	325000	325000	404,03	300,03
22	325000	325000	417,03	339,03
23	325000	325000	417,03	365,03
24	325000	325000	426,78	381,28
25	325000	325000	436,53	391,03
26	325000	325000	452,78	404,03
27	325000	325000	465,78	417,03
28	325000	325000	485,28	417,03
29	325000	325000	501,53	426,78
30	325000	325000	501,53	436,53
31	324000	324000	499,99	451,39
32	324000	324000	499,99	464,35
33	324000	324000	499,99	483,79
34	318000	318000	490,75	490,75
35	318000	318000	490,75	490,75
36	303000	303000	467,65	467,65
37	283000	283000	442,51	436,85
38	266000	266000	431,95	410,67
39	249000	249000	414,37	384,49
40	234000	234000	408,19	361,39
41	223000	223000	413,58	344,45
42	210000	210000	421,03	328,63
43	198000	198000	426,73	321,79
44	182000	182000	425,09	303,15
45	167000	167000	418,53	291,61
46	152000	152000	422,07	282,23
47	139000	139000	434,71	279,03
48	129000	129000	444,79	278,38
49	122000	122000	457,31	285,29
50	110000	110000	444,33	276,03
51	100000	100000	435,03	278,03
52	90000	90000	429,43	281,83
53	82000	82000	437,27	283,11
54	74000	74000	437,63	277,79
55	68000	68000	450,51	275,07
56	68000	68000	500,15	296,15
57	68000	68000	555,23	324,71
58	68000	68000	617,11	362,79
59	68000	68000	685,79	402,23
60	68000	68000	759,91	450,51
61	68000	68000	839,47	500,15
62	68000	68000	925,15	555,23
63	68000	68000	1018,31	617,11
64	68000	68000	1120,99	685,79
65	68000	68000	1233,19	759,91
66	15543,03	25047,85	309,87	309,87
67	14331,32	22725,53	309,87	309,87
68	13187,02	20644,39	309,87	309,87
69	12163,84	18751,67	309,87	309,87
70	11037,88	17044,15	309,87	309,87