

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 28 NOVEMBRE 2023 PER I DIRIGENTI DI AZIENDE ALBERGHIERE

L'anno 2025, il giorno 22 del mese di dicembre in Roma,

tra

FEDERALBERGHI – Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

e

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

Premesso che le Parti:

- nel riaffermare la centralità del settore del turismo come motore di crescita, innovazione e occupazione qualificata per il Paese, 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

- con il rinnovo del presente CCNL, le Parti ribadiscono l'impegno comune a valorizzare e diffondere il contratto, contrastando ogni forma di dumping contrattuale e promuovendo una cultura del lavoro manageriale basata su competenza, responsabilità e merito.

Tutto ciò premesso,

si è stipulato il seguente accordo di rinnovo del CCNL dirigenti di aziende alberghiere del 28 novembre 2023.

Articolo 1 - Aumento retributivo

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

- a) 230,00 mensili dal 1° gennaio 2026;
- b) 230,00 mensili dal 1° gennaio 2027;
- c) 230,00 mensili dal 1° gennaio 2028.

2. Tali aumenti potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 31 dicembre 2023, 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.

3. Le parti, nel darsi atto che la disciplina di cui al comma 2 del presente articolo costituisce una prassi consolidata che riflette la specificità del CCNL per i dirigenti di aziende alberghiere, tenuto conto del contesto particolare in cui è maturato l'accordo del 28 novembre 2023, concordano che, in via eccezionale e limitatamente all'arco di validità del presente CCNL (1 gennaio 2026 - 31 dicembre 2028), qualora nel corso del biennio 2024 - 2025 si sia dato luogo ad assorbimenti degli aumenti stabiliti dall'articolo 1 dell'accordo del 28 novembre 2023, gli aumenti di cui al comma 1 del presente articolo potranno essere assorbiti solo per l'importo corrispondente alla differenza tra 690 euro e l'importo che ha costituito oggetto di assorbimento nel corso del biennio 2024 - 2025.

Articolo 3 - Minimo contrattuale mensile

1. Per effetto degli aumenti retributivi di cui al precedente articolo 2, il minimo contrattuale mensile fissato in euro 3.090,00 a decorrere dal 1° luglio 2013, sarà incrementato secondo le decorrenze di cui articolo 2, comprendendo gli aumenti retributivi ivi indicati. Pertanto:

- a decorrere dal 1° gennaio 2026 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.320,00;
- a decorrere dal 1° gennaio 2027 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.550,00;
- a decorrere dal 1° gennaio 2028 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.780,00.

Articolo 4 - 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° gennaio 2026 in euro 490,00 (quattrocentonovanta) lordi mensili, di cui euro 260,00 (duecentosessanta) relativi al vitto ed euro 230,00 (duecentotrenta) relativi all'alloggio.
3. Il servizio di vitto potrà essere fornito anche mediante buoni pasto, previe intese tra l'azienda e il dirigente.

Articolo 5 – Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive (CFMT)

L'articolo 22 del CCNL 28 novembre 2023 è sostituito dal seguente:

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

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.
4. I datori di lavoro favoriranno altresì, in maniera continua e permanente, le iniziative di autoformazione, purché inerenti al ruolo e alle responsabilità ricoperte dal dirigente.

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. Per le annualità 2026, 2027 e 2028 l'incremento del contributo annuo sarà, invece, pari ad euro 36,00, di cui euro 18,00 a carico del datore di lavoro ed euro 18,00 a carico del Dirigente. Conseguentemente, con decorrenza 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2028, il contributo annuo sarà pari a euro 308,00 a carico del datore di lavoro e a euro 148,00 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 statutari, 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 e di dimissioni

volontarie, il datore di lavoro corrisponderà al CFMT, un contributo pari a euro 2.500,00 ridotto a 2.000 euro a decorrere dal 1° gennaio 2026, per l'attivazione di procedure di outplacement o per l'accesso a programmi di politiche attive finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti. Il contributo non è dovuto per i dirigenti che cessano il rapporto di lavoro con risoluzione consensuale, avendo compiuto i 64 anni di età".

Articolo 6 – Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)

L'articolo 23 del CCNL 28 novembre 2023, è sostituito dal seguente:

"Articolo 23 - 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. Per il biennio 2024-2025, 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, elevato a 1.500,00 (millecinquecento/00) Euro annui per il triennio 2026-2028, 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.

6. Nel caso in cui un dirigente, a fine 2025, non abbia speso tutto o parte del contributo welfare previsto dal CCNL del 28 novembre 2023, potrà scegliere se rinviare il credito all'anno successivo oppure destinarlo al Fondo Mario Negri. In caso di mancata comunicazione in merito alla destinazione dell'importo welfare residuo al 31 dicembre 2025, lo stesso verrà riaccreditato nel 2026. Analogi trattamento sarà riservato ai crediti welfare non fruiti con riferimento agli anni 2026, 2027 e 2028.

7. Le Parti si impegnano ad arricchire progressivamente l'offerta della Piattaforma Welfare del CFMT, con particolare attenzione all'integrazione e al potenziamento degli strumenti di welfare, indirizzando la ricerca ai servizi relativi alla previdenza complementare, alla tutela sanitaria, all'istruzione e alle formule di assistenza personale e familiare, al fine di garantire al dirigente il più ampio sostegno possibile sia nella sfera professionale sia in quella privata".

Articolo 7 - Previdenza complementare (Fondo “Mario Negri”)

L'articolo 28 del CCNL 28 novembre 2023 è sostituito dal seguente:

"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 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%¹ a decorrere dal 1° ottobre 2021, e del contributo a carico del dirigente, pari all'1%, elevato al 2% a decorrere dal 1° gennaio 2026, calcolati sulla retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8.

6. A decorrere dal 1° gennaio 2026, il contributo integrativo, comprensivo della quota di contributo di adesione contrattuale, a carico del datore di lavoro, è pari al 2,52% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 e confluisce nel conto generale previsto dallo Statuto del Fondo Mario Negri. Tale contributo è elevato al 2,57% a decorrere dal 1° gennaio 2027 ed al 2,62% dal 1° gennaio 2028².

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 29, commi da 1 a 3, a decorrere dall'anno 2018 è pari al 4,13%³ 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.

¹ 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

² 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; al 2,39% dal 1° gennaio 2023; al 2,43% dal 1° gennaio 2024; dal 2,47% dal 1° gennaio 2025.

³ 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

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 concordati tra le parti che hanno stipulato il presente accordo”.

Articolo 8 – Garanzia Infortuni (Associazione Antonio Pastore)

Le Parti concordano un adeguamento del contributo a finanziamento della Garanzia Infortuni Pastore, a decorrere dal periodo contributivo relativo al quarto trimestre 2025, con conseguente modifica degli articoli 29 e 18 del CCNL 28 novembre 2023 come segue:

“Articolo 29 - Previdenza integrativa individuale Associazione “Antonio Pastore”

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. A partire dal periodo contributivo relativo al quarto trimestre 2025 – per il pagamento del quale è prevista la scadenza del 10 gennaio 2026 – il premio è fissato nella misura di euro 560,00 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 5.321,26 annui.

5. Ai dirigenti di cui al successivo articolo 32, 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.

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 18 - Malattia e 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, intendendosi il periodo a ritroso di 365 giorni rispetto all'ultimo evento morboso, o di 14 mesi ove si verifichino 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:

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.

6bis. A decorrere dal 1° gennaio 2026, con riferimento alla tutela assicurativa di cui al punto b) del comma 6 del presente articolo viene fissato un limite minimo di invalidità pari al 3% ed una franchigia di tre punti percentuali per le invalidità superiori al 3% e fino al 10%, nel caso in cui esse derivino da infortunio extraprofessionale

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 contrattuale”.

Articolo 9 – Agevolazioni contributive

A decorrere dal 1° gennaio 2026, le Parti hanno stabilito di rimodulare, semplificandola, la normativa contrattuale che disciplina le agevolazioni contributive, anche al fine di incentivare l'inserimento di dirigenti all'interno delle PMI, modificando gli articoli 32, 33 e 34 del CCNL 28 novembre 2023 come segue:

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

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, secondo i criteri di seguito definiti.
2. Ai sensi del precedente comma 1, la contribuzione ridotta può essere applicata ai dirigenti assunti o nominati, a decorrere dal 1° gennaio 2026, per una sola volta nell'arco della carriera lavorativa.
3. I benefici di cui ai commi precedenti hanno carattere temporaneo, per un massimo di due anni, elevati a tre anni in caso di contratti a termine stipulati ai sensi dell'articolo che disciplina l'Invecchiamento Attivo⁴. Decorsi i periodi indicati al presente comma, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.
4. A titolo sperimentale, per i dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1° gennaio 2026, i datori di lavoro che intendano introdurre, per la prima volta, una figura dirigenziale nel loro organico possono usufruire di una particolare agevolazione con riferimento ai versamenti alla previdenza complementare (Fondo Mario Negri). Tale agevolazione si applica, per una durata massima di due anni dall'assunzione o nomina, ai dirigenti che percepiscono una retribuzione lorda onnicomprensiva non superiore al 3% della retribuzione minima contrattuale annuale di cui all'articolo 6 del CCNL, riferita ad un contratto di lavoro full time. Il regime agevolato di cui al presente comma è applicabile esclusivamente nelle aziende che, al momento dell'assunzione o nomina del dirigente, non abbiano altri dirigenti in organico, come risultante dalla dichiarazione aziendale al momento dell'iscrizione al SUID (Sportello Unico Iscrizione Dirigenti).
5. Per la fattispecie di cui al precedente comma 4, 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.

⁴ Rif. articolo 10 dell'accordo di rinnovo del 22 dicembre 2025.

6. Con riferimento ai medesimi dirigenti, per il periodo di effettiva permanenza nel requisito retributivo previsto al comma 4, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Associazione Antonio Pastore la contribuzione indicata al comma 5 dell'articolo 29.

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 biennio 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 il periodo residuo e fino al completamento del biennio, il trattamento contributivo di welfare previsto al comma 1.

9. L'agevolazione introdotta con riferimento alle assunzioni/nomine di cui al comma 4 può essere usufruita solo una volta nel corso della carriera lavorativa del dirigente e non può sommarsi all'agevolazione di cui ai commi dall'1 al 3 del presente articolo.

10. La sperimentazione di cui ai commi 4 e seguenti del presente articolo ha durata limitata fino al 31 dicembre 2026. Entro tale data, le parti firmatarie procederanno a una verifica congiunta, finalizzata a valutare la sostenibilità dell'intervento in relazioni all'equilibrio finanziario del Fondo Mario Negri e all'efficacia della misura in termini di promozione dell'accesso alla dirigenza.

11. In esito alla verifica di cui al comma 10, le Parti potranno modificare, prorogare o abrogare la presente disciplina.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si impegnano a salvaguardare eventuali condizioni di impegno di assunzione/nomina a contribuzione agevolata già formalmente concordate alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

Le Parti si impegnano, altresì, entro il 30 giugno 2027, a monitorare gli effetti delle modifiche introdotte nei commi dal primo al terzo dell'articolo 30 con il presente accordo e ad intervenire nel caso in cui il rapporto tra dirigenti assunti o nominati con contribuzione agevolata e i dirigenti a cui viene applicata la contribuzione ordinaria dovesse risultare superiore al 15%".

“Art 33 – 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, a decorrere dal 1° gennaio 2026 le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo, di cui all'articolo 32, commi da 1 a 3, del CCNL, secondo i criteri ivi previsti”.

“Articolo 34 - Incentivi al reimpegno 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'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%;
- 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 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”.

Articolo 10 – Invecchiamento Attivo

1. Al fine di mantenere la stabilità occupazionale dei dirigenti senior e favorire il ricambio generazionale apicale, ai dirigenti con un’età anagrafica fino a tre anni inferiore rispetto all’età pensionabile di vecchiaia, il cui rapporto di lavoro risulti cessato per qualsivoglia motivazione, viene data la possibilità di stipulare un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, anche a tempo parziale, con assegnazione di specifiche funzioni di tutoraggio e mentoring.
2. I contratti individuali di cui al comma precedente dovranno, ai fini della loro piena validità, essere stipulati presso le Associazioni territoriali di Manageritalia o le Associazioni territoriali di Federalberghi che ne attesteranno l’avvenuta sottoscrizione ai sensi del presente articolo.
3. A tali contratti può essere applicata, per una sola volta per ogni dirigente, l’agevolazione contributiva di cui all’articolo 31, commi dall’1 al 3 del CCNL per un massimo di tre anni, anche nel caso in cui le agevolazioni contributive contrattuali siano state già utilizzate in precedenti rapporti di lavoro.
4. In caso di cessazione anticipata del contratto a termine, salvo il caso della giusta causa, al dirigente è dovuto un indennizzo pari alle mensilità che decorrono dalla data di cessazione alla data in cui il contratto di lavoro avrebbe avuto termine, determinata secondo quanto disposto dai commi dal 5 all’8 dell’articolo 40 del CCNL. Nel caso in cui il contratto sottoscritto sia anche a tempo parziale, l’indennità in parola verrà calcolata prendendo a riferimento la retribuzione riparametrata al tempo pieno.

Articolo 11 – Risoluzione del rapporto di lavoro e politiche attive per la ricollocazione

L’articolo 39 del CCNL 28 novembre 2023 è sostituito dal seguente:

“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 dirigente.

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 2.000,00 lordi”.

Articolo 10 – Genitorialità

Al fine di contrastare il fenomeno della denatalità nel nostro Paese, promuovere un ruolo maggiormente attivo dei padri e dare sostegno alle neomamme facilitando il loro rientro al lavoro, le Parti si impegnano a sostenere il programma “Un Fiocco in Azienda” sulla base di specifiche intese che saranno formalizzate a latere del presente accordo.

Articolo 12 – Gravi patologie

A decorrere dal 1° gennaio 2026, l'articolo 19 del CCNL 18 novembre 2023 viene modificato come segue:

“Articolo 19 – Prolungamento della conservazione del posto di lavoro per malattia

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.

3.bis. Per i dirigenti che, ai sensi dell'articolo 1 della legge 18 luglio 2025, n. 106, usufruiscono del congedo non retribuito fino ad un massimo di 24 mesi, continuativi o frazionati, a causa dell'insorgere di malattie oncologiche, invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari ad almeno il 74%, è dovuta, a totale carico del datore e per l'intero periodo di fruizione del congedo, la contribuzione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa FASDAC".

Articolo 13 – Pari opportunità e trasparenza retributiva

In ottemperanza alla Dichiarazione a verbale in calce all'articolo 1 del CCNL, le Parti convengono di istituire un Osservatorio nazionale per la diversità, l'equità, l'inclusione e la trasparenza retributiva, con compiti di indagini conoscitive, promozione di attività formative e iniziative per il bilanciamento dell'attività lavorativa con la vita familiare.

Articolo 14 – Contrasto al dumping contrattuale

Le Parti si impegnano ad attivare congiuntamente ogni utile iniziativa volta ad assicurare la piena e corretta applicazione del presente contratto collettivo in tutte le sue disposizioni, contrastando l'utilizzo di discipline negoziali non conformi ai criteri di rappresentatività e alle regole proprie del sistema contrattuale, al fine di garantire tutele omogenee e certe ai dirigenti destinatari e alle aziende rappresentate.

Articolo 15 – Decorrenza, durata e impegni delle parti

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2026, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2028.

2. Le Parti si impegnano ad avviare le trattative almeno sei mesi prima del termine del 31 dicembre 2028, in modo da rinnovare tempestivamente il CCNL.

FEDERALBEGHI

MANAGERITALIA