

DIRIGENTI IMPRESE ALBERGHIERE - AICA

Luglio 2025

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
CCNL CNEL H063			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	12 settembre 2023	1° gennaio 2022	31 dicembre 2025
	Parti stipulanti	Aica e Manageritalia	
Campo di applicazione (preambolo, ccnl 12.9.2023)			
Il c.c.n.l. si applica ai dirigenti delle imprese che operano nell'industria alberghiera aderenti ad Aica.			

DATI RETRIBUTIVI				
Minimi contrattuali	Minimo mensile (art. 8, ccnl 12.9.2023)			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Decorrenza</th> <th>Importo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.7.2004</td> <td>3.000,00</td> </tr> </tbody> </table> <p>Superminimo contrattuale (art. 9, ccnl 12.9.2023 – allegato E, ccnl 12.9.2023) Ai dirigenti vengono conferiti aumenti retributivi, a titolo di superminimo contrattuale, in base alla decorrenza della nomina. I relativi importi sono riportati nell'Allegato E al contratto collettivo.</p> <p>Vitto e alloggio (art. 7, ccnl 12.9.2023) L'indennità sostitutiva per la mancata fruizione del vitto e dell'alloggio di servizio è determinata nelle seguenti misure mensili omnicomprendenti: - vitto 72,30 euro; - alloggio 72,30 euro.</p>	Decorrenza	Importo	1.7.2004
Decorrenza	Importo			
1.7.2004	3.000,00			
Mensilità supplementari	Rinvio (art. 46, ccnl 12.9.2023) Il c.c.n.l. rinvia alle norme contrattuali collettive in vigore per i quadri dipendenti dall'azienda in cui il dirigente presta la sua attività.			
Retribuzione variabile	Criteri (art. 12, ccnl 12.9.2023) Il c.c.n.l. prevede che nell'ambito degli obiettivi assegnati al dirigente possano essere concordate quote di retribuzione variabile, correlate al raggiungimento di tali obiettivi ed anche ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali rivolti ad ottenere incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività.			
Parametri retributivi	Elementi della retribuzione (art. 7, ccnl 12.9.2023) Minimo contrattuale mensile, valore del vitto e dell'alloggio, ex elemento di maggiorazione, scatti di anzianità, superminimi contrattuali, voci aggiuntive concordate tra le parti come premi, partecipazioni, provvigioni, superminimi ed eventuali elementi autonomi distinti. In ogni caso il trattamento economico del dirigente deve essere superiore al trattamento globale effettivo del dipendente meglio retribuito appartenente allo stesso albergo.			

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	
Qualifica	Criteri (art. 1 e 2, ccnl 12.9.2023) La qualifica di dirigente è attribuita a norma dell'art. 2094 cod. civ. ai prestatori di lavoro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono funzioni direttive dell'azienda alberghiera, con ampia autonomia, discrezionalità ed iniziativa e con responsabilità decisoria nell'ambito dei programmi concordati con l'impresa. La nomina a dirigente di un dipendente già in servizio con altra qualifica non interrompe il rapporto di lavoro agli effetti del preavviso e del tfr.
Periodo di prova	Durata (art. 6, ccnl 12.9.2023) Il patto di prova è ammesso limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione per una durata non superiore a 6 mesi; dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto.

ORARIO DI LAVORO	
Prestazione lavorativa	Limiti (art. 14, ccnl 12.9.2023) La prestazione del dirigente non è quantificabile pur tendendo a correlarsi all'orario normale dell'unità operativa, specie per quanto riguarda il riposo settimanale.
Festività	Giorni festivi (art. 17, ccnl 12.9.2023) Per il trattamento economico e normativo delle festività nazionali e infrasettimanali valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i quadri di cat. A dipendenti dall'azienda in cui il dirigente presta la sua attività. Ai dirigenti non si applicano gli ulteriori permessi di cui all'art. 71, comma 2, c.c.n.l. 9.7.2010.
Ferie	Maturazione (art. 15, ccnl 12.9.2023) Non inferiore a 30 giorni per ogni anno di servizio (sono mantenute le condizioni di miglior favore acquisite alla data di entrata in vigore del contratto collettivo). Rapporti iniziati/cessati in corso d'anno: 1/12 per ogni mese di servizio prestato. Malattia sopravvenuta: il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenuta malattia che per sua natura e durata ne pregiudichi il godimento.

VICENDE DEL RAPPORTO	
Malattia	Conservazione del posto e trattamento economico (art. 21, ccnl 12.9.2023 – aspettativa: art. 18, ccnl 12.9.2023) Il periodo di conservazione del posto ha la durata di 12 mesi con diritto all'intera retribuzione. Il termine indicato viene computato nell'arco di un biennio dalla decorrenza del primo evento morboso e con un limite di sei mesi per anno solare (non collegabili nello stesso biennio). I periodi di assenza derivanti da più malattie si cumulano nel biennio, mentre non rientrano nel computo del termine massimo del comporto i giorni di ricovero in strutture sanitarie e le assenze insorte a causa di malattie degenerative e/o invalidanti (per le giornate di assenza riferite a tali eventi è dovuta l'intera retribuzione per un massimo di 6 mesi nell'arco di un biennio). Alla scadenza del periodo di comporto il dirigente può chiedere una aspettativa fino a 12 mesi.
Maternità	Trattamento economico (art. 23, ccnl 12.9.2023) Durante il congedo di maternità l'azienda integra l'indennità a carico Inps fino a raggiungere l'intera retribuzione mensile di fatto.
Infortunio sul lavoro	Conservazione del posto e trattamento economico (art. 21, ccnl 12.9.2023) In caso di infortunio spetta al dirigente la conservazione del posto e la corresponsione dell'intera retribuzione per un periodo massimo di 24 mesi.
Congedo matrimoniale	Trattamento (art. 16, ccnl 12.9.2023) 15 giorni di calendario di congedo retribuito.
Servizio militare	Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica.
Permessi e aspettative	Permessi (prevenzione: art. 22, ccnl 12.9.2023 – formazione: art. 25, ccnl 12.9.2023) Sono previsti permessi per la prevenzione medica (1 giorno per biennio) e per la partecipazione a corsi formativi (dirigenti di prima nomina, 6 giorni per triennio). Aspettativa (art. 18, ccnl 12.9.2023) Al dirigente che ne faccia richiesta per eccezionali giustificati motivi viene concesso – per una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro – un periodo di aspettativa fino a 6 mesi, durante il quale il datore di lavoro ha facoltà di non corrispondere la retribuzione, mentre matura l'anzianità ai soli effetti del preavviso e del tfr.
Trasferta	Trattamento economico (art. 20, ccnl 12.9.2023) Al dirigente compete il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio nei limiti della normalità.
Trasferimento	Trattamento economico (art. 19, ccnl 12.9.2023) Il trasferimento deve essere comunicato con un preavviso di almeno 3 mesi (il preavviso è di 4 mesi per coloro che abbiano familiari a carico); qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini indicati, il dirigente sarà considerato in trasferta (salvo che usufruisca di vitto e alloggio in albergo) fino alla scadenza dei termini predetti. Al lavoratore trasferito, oltre al rimborso delle spese incontrate per sé e famiglia, spetta per un periodo da convenirsi l'eventuale differenza di canone esistente per il nuovo alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza. Nel caso di trasferimento all'estero, il dirigente che non sia accompagnato dalla famiglia ha diritto ad almeno due rientri all'anno a spese dell'azienda. In caso di licenziamento non per giusta causa intervenuto entro tre anni dal trasferimento, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese di rientro nel luogo di prima assunzione o in altro luogo che non comporti oneri superiori.

DISCIPLINE SPECIALI	
Lavoro a tempo determinato	Rinvio (art. 3, ccnl 12.9.2023) Il c.c.n.l. rinvia alle disposizioni di legge.
Lavoro a tempo parziale	Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica.

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA	
Attività sindacale	Rappresentanza sindacale (art. 33, ccnl 12.9.2023) I sindacati territoriali dei dirigenti possono istituire rappresentanze sindacali nelle aziende.

WELFARE CONTRATTUALE																								
Previdenza complementare	<p>Fondo "Mario Negri" (art. 29, ccnl 12.9.2023)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Decorrenza</th> <th colspan="2">A carico azienda</th> <th>A carico dirigente</th> </tr> <tr> <th>contr. ordinario</th> <th>contr. integrativo</th> <th>contr. ordinario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1.2022</td> <td>12,86%</td> <td>2,35%</td> <td>1,00%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2023</td> <td>12,86%</td> <td>2,39%</td> <td>1,00%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2024</td> <td>12,86%</td> <td>2,43%</td> <td>1,00%</td> </tr> <tr> <td>1.1.2025</td> <td>12,86%</td> <td>2,47%</td> <td>1,00%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Le aliquote contributive sono calcolate su una retribuzione convenzionale annua di euro 59.224,54.</p> <p>Associazione "Antonio Pastore" (artt. 30-31, ccnl 12.9.2023) Contributo fisso dal 1.1.2024: - a carico azienda 4.706,45 euro/anno; - a carico dirigente 464,81 euro/anno. Il contributo comprende la copertura infortuni (la somma massima assicurata è calcolata con riferimento ad una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in 150.000 euro).</p> <p>Agevolazioni contributive (art. 5, ccnl 12.9.2023 – dirigenti temporanei: art. 4, ccnl 12.9.2023) Le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, a carattere temporaneo, da applicare ai dirigenti assunti/nominati entro il compimento del 50° anno di età o disoccupati di età non inferiore a 50 anni compiuti ovvero ai dirigenti con retribuzione non superiore a 65.000 euro/anno indipendentemente dai requisiti anagrafici. Sono previsti incentivi per il reimpiego di dirigenti privi di occupazione e per i dirigenti temporanei (temporary manager).</p>	Decorrenza	A carico azienda		A carico dirigente	contr. ordinario	contr. integrativo	contr. ordinario	1.1.2022	12,86%	2,35%	1,00%	1.1.2023	12,86%	2,39%	1,00%	1.1.2024	12,86%	2,43%	1,00%	1.1.2025	12,86%	2,47%	1,00%
Decorrenza	A carico azienda		A carico dirigente																					
	contr. ordinario	contr. integrativo	contr. ordinario																					
1.1.2022	12,86%	2,35%	1,00%																					
1.1.2023	12,86%	2,39%	1,00%																					
1.1.2024	12,86%	2,43%	1,00%																					
1.1.2025	12,86%	2,47%	1,00%																					

WELFARE CONTRATTUALE												
Assistenza integrativa	Fondo "Mario Besusso" (art. 32, ccnl 12.9.2023)											
	Decorrenza	A carico azienda		A carico dirigente								
		per i dirigenti in servizio	per i dirigenti pensionati									
	1.10.2021	5,51%	2,56%	1,87%								
1.1.2022	5,29%	2,78%	1,87%									
Le aliquote sono calcolate su una retribuzione convenzionale annua di 45.940 euro/anno.												
Polizze assicurative	<p>Copertura (infortunio: art. 21, ccnl 12.9.2023 – responsabilità civile: art. 27, ccnl 12.9.2023)</p> <p>Infortunio: l'azienda deve stipulare una polizza contro i rischi di infortunio professionale ed extraprofessionale, che assicuri una somma pari a: - 6 annualità di retribuzione, in caso di invalidità permanente che non consenta la prosecuzione del lavoro; - 5 annualità di retribuzione, in caso di morte.</p> <p>Responsabilità civile e penale: l'azienda deve inoltre farsi carico, anche in forma assicurativa, delle conseguenze di natura civile verso terzi, causate da violazioni commesse dal dirigente nell'esercizio delle sue funzioni e delle spese relative ai procedimenti penali (compresa assistenza legale). La tutela è esclusa nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.</p>											
Contributi contrattuali	<p>Formazione e aggiornamento professionale (art. 25, ccnl 12.9.2023)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Decorrenza</th> <th>A carico azienda</th> <th>A carico dirigente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.10.2021</td> <td>290 euro/anno</td> <td>130 euro/anno</td> </tr> <tr> <td>1.1.2024 *</td> <td>315 euro/anno</td> <td>155 euro/anno</td> </tr> </tbody> </table> <p>* L'incremento riguarda il biennio 2024-2025.</p> <p>In via transitoria i contributi sono versati al fondo "Mario Negri". In caso di risoluzione del rapporto, fatta eccezione delle ipotesi di cessazione per giusta causa, di licenziamento disciplinare, di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale, l'azienda versa un contributo di 2.500 euro per l'attivazione di procedure finalizzate alla ricollocazione dei dirigenti.</p> <p>Welfare contrattuale (art. 26, ccnl 12.9.2023)</p> <p>Per il biennio 2024-2025 è prevista l'introduzione di un contributo per un valore di 1.000 euro/anno, spendibile tramite la piattaforma welfare CFMT.</p>			Decorrenza	A carico azienda	A carico dirigente	1.10.2021	290 euro/anno	130 euro/anno	1.1.2024 *	315 euro/anno	155 euro/anno
Decorrenza	A carico azienda	A carico dirigente										
1.10.2021	290 euro/anno	130 euro/anno										
1.1.2024 *	315 euro/anno	155 euro/anno										

ESTINZIONE DEL RAPPORTO											
Preavviso	Durata in caso di licenziamento (art. 38, ccnl 12.9.2023)										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità di servizio in azienda</th> <th>Periodo di preavviso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino al 4° anno</td> <td>6 mesi</td> </tr> <tr> <td>dal 5° al 10°</td> <td>8 mesi</td> </tr> <tr> <td>dall'11° al 15°</td> <td>10 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre il 15°</td> <td>12 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il preavviso decorre dal primo giorno del mese successivo alla data della comunicazione di recesso.</p>	Anzianità di servizio in azienda	Periodo di preavviso	fino al 4° anno	6 mesi	dal 5° al 10°	8 mesi	dall'11° al 15°	10 mesi	oltre il 15°	12 mesi
	Anzianità di servizio in azienda	Periodo di preavviso									
	fino al 4° anno	6 mesi									
	dal 5° al 10°	8 mesi									
	dall'11° al 15°	10 mesi									
oltre il 15°	12 mesi										
Durata in caso di dimissioni (art. 40, ccnl 12.9.2023)											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità di servizio in azienda</th> <th>Periodo di preavviso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino al 2° anno</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>dal 3° al 5°</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 6° al 10°</td> <td>4 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre il 10°</td> <td>5 mesi</td> </tr> </tbody> </table>	Anzianità di servizio in azienda	Periodo di preavviso	fino al 2° anno	2 mesi	dal 3° al 5°	3 mesi	oltre 6° al 10°	4 mesi	oltre il 10°	5 mesi	
Anzianità di servizio in azienda	Periodo di preavviso										
fino al 2° anno	2 mesi										
dal 3° al 5°	3 mesi										
oltre 6° al 10°	4 mesi										
oltre il 10°	5 mesi										
<p>Dimissioni per trasferimento di proprietà dell'azienda (art. 24, ccnl 12.9.2023)</p> <p>Qualora il trasferimento di proprietà risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente, quest'ultimo può risolvere il rapporto, entro 180 giorni dalla comunicazione formale, con riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.</p> <p>Dimissioni per mancata accettazione del trasferimento (artt. 19 e 28, ccnl 12.9.2023)</p> <p>In caso di trasferimento a distanza superiore a 350 km. dalla sede di lavoro originaria il recesso dal rapporto, entro 60 giorni dalla comunicazione, comporta il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.</p> <p>Dimissioni per mutamento delle mansioni che incida sulla posizione di lavoro (art. 28, ccnl 12.9.2023)</p> <p>Il dirigente che, entro 60 giorni dal mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolve il rapporto ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.</p>											
Trattamento di fine rapporto	<p>Base di computo (art. 42, ccnl 12.9.2023)</p> <p>Il c.c.n.l. rinvia alle disposizioni di legge ed esclude espressamente dalla base di computo del tfr la misura del vitto e dell'alloggio, nonché l'elemento distinto della retribuzione di cui all'allegato F al testo contrattuale.</p>										