





**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIRIGENTI  
DI AZIENDE  
ALBERGHIERE**

27 gennaio 2000

FENDAC

**FEDERALBERGHI** 





## **PROPRIETA' RISERVATA**

---

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare  
la piena e completa proprietà del testo contrattuale  
e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale  
a enti, organizzazioni, imprese e privati,  
riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

---

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I DIRIGENTI DI AZIENDE ALBERGHIERE**

L'anno 2000, il giorno 27 del mese di gennaio, in Roma

**tra**

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI - rappresentata dal proprio Presidente Alberto Sangregorio, con la partecipazione della Commissione Sindacale composta dal Vice Presidente vicario Massimo Bettoja, Bernabò Bocca, Presidente del Sindacato Italiano Grandi Alberghi, Vanni Cecchinelli, Presidente dell'Associazione Italiana Alberghi per la Gioventù, Alessandro Giorgetti, Presidente del Comitato Nazionale Attività Stagionali, Armando Petromilli, Presidente del Comitato Nazionale Mezzogiorno, Marco Ponziglione, Presidente del Comitato Nazionale Piccola Impresa assistita dal Direttore Generale Alessandro Cianella, dal Vice Direttore Alberto Piccardo, dal Capo Servizio Sindacale Alessandro Massimo Nucara e da Angelo Candido

**e**

la Fe.N.D.A.C. Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario avanzato rappresentata dal proprio Presidente Guido Gay, con la partecipazione della delegazione sindacale guidata da Lorenzo Guerriero e costituita dai signori Giorgio Botton, Peter Giovannelli, Manlio Palmero e Franco Strazzullo, con l'assistenza del dott. Massimo Fiaschi

**visto**

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende alberghiere del 14 gennaio 1998

**si è stipulato**

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende alberghiere

## TITOLO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

### Articolo 1 - Applicabilità

1. Sono dirigenti, a norma dell'articolo 2094 del codice civile, ed agli effetti del presente contratto, quei direttori che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono in concreto funzioni direttive dell'azienda alberghiera con ampia autonomia, discrezionalità, iniziativa, col potere di imprimere le conseguenti direttive, e con responsabilità decisoria nell'ambito dei programmi concordati con l'impresa.
2. La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente alla propria autonomia, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa ed il fine della sua utilità sociale.
3. L'effettiva esistenza delle condizioni di cui sopra comporta il riconoscimento, da parte dell'azienda, della qualifica di dirigente e l'applicazione del presente contratto.
4. Sono altresì da considerare dirigenti, a tutti gli effetti, coloro ai quali tale qualifica sia stata assegnata dall'azienda.
5. In caso di divergenza sul riconoscimento della qualifica, le relative controversie saranno sottoposte al Collegio di conciliazione e arbitrato di cui all'articolo 29 costituito tra le Associazioni periferiche delle Organizzazioni stipulanti, sempre che non sia in contestazione l'esistenza del rapporto di lavoro subordinato.
6. Su tale argomento può adire il Collegio direttamente l'Associazione Sindacale dei Dirigenti su mandato degli interessati.
7. Tutte le forme di tutela, previdenza, assistenza e assicurazione previste dal presente contratto, si applicano ai dirigenti iscritti ai Sindacati aderenti alla Fe.N.D.A.C..

### Dichiarazione a verbale

*Le Organizzazioni stipulanti e le aziende del settore, nell'ambito delle azioni positive raccomandate dal Governo dirette al conseguimento dell'effettiva parità, dichiarano il proprio intendimento a porre in atto tutte le misure dirette ad eliminare eventuali discriminazioni nei piani di carriera e nella promozione, direttamente o indirettamente collegati all'appartenenza all'uno o all'altro sesso, al fine di creare le condizioni necessarie a che unico metro di valutazione e di scelta per la promozione a superiori posizioni sia la professionalità, il merito e la capacità di gestione.*

### Articolo 2 - Assunzione

1. L'assunzione o la nomina del dirigente deve risultare da atto scritto nel quale deve essere indicato:



- a) la data di inizio del rapporto di lavoro e la decorrenza dalla nomina;
- b) l'eventuale periodo di prova per i dirigenti di nuova assunzione;
- c) la sede di residenza iniziale;
- d) la dichiarazione di applicazione integrale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende Alberghiere nonché dell'accordo economico vigente al momento dell'assunzione e successive variazioni;
- e) l'indicazione delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità inerenti al mandato affidato;
- f) l'eventualità di trasferimento, secondo quanto previsto dal successivo articolo 17;
- g) il trattamento economico;
- h) eventuali altri elementi utili a determinare la posizione del dirigente nell'ambito dell'azienda.

2. Il documento di cui al precedente comma deve essere sottoscritto per accettazione dal dirigente.

3. Ogni variazione delle condizioni di assunzione che intervenga nel corso del rapporto deve essere comunicata per iscritto.

4. 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 trattamento di fine rapporto.

### **Articolo 3 - Contratto a termine**

1. L'assunzione può essere fatta con prefissione di termine; in tal caso valgono le disposizioni di legge.

2. Al dirigente assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al dirigente il trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 35 del presente contratto.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme di legge.

### **Articolo 4 - Periodo di prova**

1. La eventuale determinazione del periodo di prova, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2096 del codice civile, potrà essere convenuta soltanto per il dirigente di nuova assunzione e per un periodo non superiore a mesi sei. Dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto.

2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova al dirigente saranno corrisposti i ratei di mensilità supplementari e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate nonché il trattamento di fine rapporto con espressa esclusione del preavviso.

## TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO

### Articolo 5 - Determinazione degli elementi della retribuzione

1. Il trattamento economico sarà fissato fra l'imprenditore e il dirigente e sarà oggetto di specificazione nell'atto scritto di cui all'articolo 2.

2. Esso dovrà comprendere:

- a) minimo contrattuale mensile;
- b) eventuali aggiunte concordate fra le Parti, come: premi - partecipazioni - provvigioni - superminimi e altro nonché eventuali elementi autonomi distinti;
- c) la valutazione attribuita al vitto e alloggio di cui al successivo comma;
- d) l'E.D.R. di cui al sesto comma;
- e) l'elemento di maggiorazione di cui al successivo articolo 8;
- f) il valore degli scatti di anzianità di cui all'articolo 9.

3. 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 successivo comma.

4. La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva da corrispondersi in dodici mensilità è determinata con decorrenza dal 1° gennaio 2000 in lire 330.000 lorde mensili (vitto 190.000 e alloggio 140.000)<sup>1</sup>.

5. In ogni caso il trattamento economico del dirigente dovrà essere superiore al trattamento globale effettivo del dipendente meglio retribuito appartenente allo stesso albergo.

---

<sup>1</sup> La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva è stata determinata con decorrenza dal 1° gennaio 1975 in lire settantamila lorde mensili (vitto lire 40.000 ed alloggio lire 30.000); con decorrenza dal 1° gennaio 1981 in lire centomila lorde mensili (vitto lire 60.000 e alloggio lire 40.000); con decorrenza dal 1° gennaio 1983 in lire centoquarantamila lorde mensili (vitto lire 90.000 e alloggio lire 50.000), con decorrenza dal 1° gennaio 1985 in lire centottantamila lorde mensili (vitto lire 90.000 e alloggio lire 90.000), con decorrenza dal 1° gennaio 1995 in lire 230.000 lorde mensili (vitto lire 115.000 e alloggio lire 115.000), con decorrenza dal 1° gennaio 1996 in lire 280.000 lorde mensili (vitto 140.000 e alloggio 140.000). In precedenza vigevano valori differenziati in relazione alle diverse categorie di aziende.

6. A decorrere dal 1° gennaio 1985, verrà erogata, per dodici mensilità, a titolo di elemento autonomo rispetto agli altri elementi del trattamento economico, la somma di lire cinquantamila lorde mensili, elevate a lire centoventimila lorde mensili a decorrere dal 1° gennaio 1986, non computabili agli effetti del trattamento di fine rapporto e di tutti gli altri istituti contrattuali. I dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1° gennaio 1998 non percepiranno l'elemento autonomo di cui al presente comma.

### **Dichiarazione a verbale**

*Le Parti si danno atto che la valutazione del vitto e alloggio tiene già conto specificatamente dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nonché del fatto che l'istituzione dell'elemento distinto della retribuzione è correlata al nuovo assetto economico e normativo del vitto e alloggio.*

### **Articolo 6 - Minimo contrattuale mensile<sup>2</sup>**

1. Il minimo contrattuale mensile è confermato in lire 4.220.000 lorde per tutti i dirigenti di aziende alberghiere.
2. Tale misura è comprensiva dell'importo di lire 1.432.249 mensili lorde maturate, alla data del 1° novembre 1991, a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (indennità di contingenza), soppresso ai sensi dell'articolo 4 del dell'accordo 10 giugno 1992<sup>3</sup>.
3. In virtù della definizione di un nuovo minimo contrattuale unico per tutti i dirigenti, le relative differenze retributive spettanti ai dirigenti assunti entro il 31 dicembre 1997 vengono mantenute a titolo di assegno contrattuale non assorbibile utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

### **Articolo 7 - Aumento retributivo<sup>4</sup>**

1. Fermo restando il minimo contrattuale di cui al precedente articolo 1, ai dirigenti in servizio alla data del 1° gennaio 2000 è corrisposto, a titolo di superminimo contrattuale, un aumento retributivo pari a lire 200.000 dal 1° gennaio 2000 e ad ulteriori lire 400.000 dal 1° luglio 2000.
2. Gli aumenti di cui al comma precedente sono assorbibili fino a concorrenza da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 1998 a titolo di acconto o anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

---

<sup>2</sup> Cfr. allegato D.

<sup>3</sup> Cfr. allegato C.

<sup>4</sup> Cfr. articolo 42, per importi una tantum da erogare nel mese di gennaio 2000.

3. A parziale deroga di quanto previsto al comma precedente, le parti concordano in via eccezionale che l'aumento di lire 400.000 mensili corrisposto dal 1° luglio 2000 non è assorbibile in nessun caso né può assorbire alcuna voce retributiva.

### **Articolo 8 - Elemento di maggiorazione**

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 1995, l'elemento di maggiorazione di cui all'articolo 6 del C.C.N.L. 10 giugno 1992 è pari al dodici per cento degli elementi della retribuzione individuale di fatto, considerati utili ai fini del calcolo del TFR<sup>5</sup>.

2. L'importo derivante dalla maggiorazione di cui al primo comma rimane congelato in cifra fissa, a far data dal 1° ottobre 1995.

3. Se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, il congelamento avverrà con le scadenze relative alla corresponsione dei predetti elementi retributivi, afferenti al periodo 1° gennaio 1995 - 31 dicembre 1995.

4. L'importo complessivo derivante dal precedente comma sarà corrisposto, su base annua, suddiviso per il numero di mensilità previste dal presente Contratto.

5. I dirigenti assunti o nominati dopo il 30 settembre 1995 non percepiranno l'elemento di maggiorazione.

### **Articolo 9 - Scatti di anzianità<sup>6</sup>**

1. Al compimento di ciascun biennio di anzianità nella qualifica con un massimo di undici bienni, il dirigente avrà diritto, in aggiunta alla retribuzione di fatto, a scatti di anzianità nella misura di L. 250.000 lorde mensili<sup>7</sup>.

2. Tali scatti, che decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità non sono assorbiti in nessun caso, né possono assorbire alcuna altra voce retributiva.

3. In occasione della maturazione di ogni scatto saranno rivalutati in base ai nuovi importi tutti gli scatti maturati in precedenza<sup>8</sup>.

4. L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dal 31 dicembre 1999.

---

<sup>5</sup> L'elemento di maggiorazione, previsto dal 1° gennaio 1981 nella misura dell'8%, era stato elevato al 9% con decorrenza dal 1° gennaio 1988 ed al 10% con decorrenza dal 1° gennaio 1992.

<sup>6</sup> Cfr. allegato B

<sup>7</sup> Il valore degli scatti di anzianità, stabilito in lire 175.000 a decorrere dal 1° gennaio 1984, è stato successivamente elevato a lire 190.000 dal 1° gennaio 1985, a lire 200.000 dal 1° gennaio 1988, a lire 225.000 dal 1° gennaio 1990. In precedenza vigeva un sistema di scatti in percentuale.

<sup>8</sup> *Ai dirigenti che abbiano maturato l'intera serie degli scatti prima del 1° gennaio 1992, sarà riconosciuta la rivalutazione degli stessi a far data dal 1° gennaio 1992.*

5. Ai dirigenti in servizio al 27 gennaio 2000, data di stipula dell'accordo abrogativo, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, nel corso del biennio 1° gennaio 2000 - 31 dicembre 2001, di un importo di lire 500.000 mensili (pari a due scatti di anzianità), non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi con decorrenza da quella che sarebbe stata la data di maturazione dell'abrogato scatto di anzianità. Tale importo viene ridotto a lire 250.000 per i dirigenti che nel prossimo biennio avrebbero maturato l'undicesimo scatto di anzianità.

#### **Articolo 10 - Retribuzione variabile e soglia di accesso**

1. Le Parti convengono di istituire una apposita Commissione Paritetica Nazionale con l'incarico di esaminare il tema della retribuzione del dirigente del settore alberghiero con particolare riferimento da una parte alla soglia di accesso e dall'altra alle erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
2. La Commissione presenterà alle Parti una relazione definitiva relativamente alle materie sopraindicate entro il 30 settembre 1996.

## **TITOLO III - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO**

### **Articolo 11 - Etica del servizio**

1. Le Parti sottolineano la particolare importanza che i principi ispiratori del Codice quadro sull'Etica del Servizio rivestono per i dirigenti e le imprese, soprattutto nella prospettiva dell'integrazione del mercato unico europeo dove la centralità dell'utenza e le indicazioni sulla trasparenza dei comportamenti aziendali costituiscono linee guida di riferimento.
2. A tal fine le Parti concordano, secondo i termini e le indicazioni derivanti dalle rispettive organizzazioni, sull'opportunità di apportare il loro significativo contributo all'interno del Comitato permanente "Etica del Servizio", in vista dell'elaborazione del codice etico d'impresa e del codice etico del dirigente.
3. In quest'ottica le Parti si impegnano a promuovere all'interno delle imprese l'adozione di comportamenti e di atteggiamenti dei fornitori di servizio nei confronti degli utenti, coerenti con i valori etici di comune ispirazione, anche tramite la valorizzazione dell'impegno deontologico del dirigente, con riferimento alle funzioni attribuitegli ed alle responsabilità ed autonomie delegategli, avuto riguardo alle nuove realtà produttive ed alle sempre maggiori esigenze di efficienza e di competitività cui le aziende debbono fare riferimento.

### **Articolo 12 - Prestazione lavorativa**

1. In considerazione della posizione delle funzioni e delle responsabilità del dirigente nell'ambito dell'organizzazione aziendale, la sua prestazione lavorativa non è quantificabile, tuttavia essa tende a correlarsi in linea di massima, pur con ampia discrezionalità, all'orario normale praticato dall'unità operativa specie per quanto riguarda il riposo settimanale nel quadro delle leggi vigenti.

### **Articolo 13 - Ferie**

1. Il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie non inferiore a trenta giorni in una o più soluzioni concordate tra le Parti compatibilmente con le necessità aziendali.
2. Dal computo del periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettante per legge e le festività infrasettimanali considerate tali dalla legge.
3. Le ferie sono irrinunciabili. Qualora eccezionalmente non risultino fruito in tutto o in parte entro il primo semestre dell'anno successivo, al dirigente verrà corrisposta, per il periodo non goduto, una indennità pari alla normale retribuzione di fatto da liquidare entro il mese di luglio di detto anno.

4. La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.
5. Durante il periodo di preavviso prestato in servizio possono essere concesse ferie solo se richieste per iscritto dal dirigente.
6. In caso di interruzione o rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.
7. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza di malattia che per la sua natura e durata pregiudichi il godimento delle ferie stesse.
8. I dirigenti che alla data di entrata in vigore del presente contratto già godono di un periodo di ferie superiore in base alle norme del precedente C.C.N.L. conservano le condizioni di miglior favore.
9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il dirigente ha diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestati nel corso dell'anno.

#### **Articolo 14 - Congedo matrimoniale**

1. In caso di matrimonio spettano al dirigente quindici giorni di calendario per congedo matrimoniale. Durante tale periodo decorre la normale retribuzione.

#### **Articolo 15 - Festività**

1. Per il trattamento economico e normativo delle festività nazionali (25 aprile e 1° maggio) ed infrasettimanali, nonché di quelle soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, valgono le norme contrattuali collettive in vigore per i quadri di categoria "A" dipendenti dall'azienda nella quale il dirigente presta la sua attività.
2. Conseguentemente, non sarà operata alcuna variazione della normale retribuzione del dirigente che non sia chiamato a prestare servizio in occasione delle suddette festività.
3. Fermo restando il diritto alle festività di cui al comma precedente, ai dirigenti non si applicano gli ulteriori permessi di cui all'articolo 70 del C.C.N.L. Turismo del 6 ottobre 1994.

#### **Articolo 16 - Aspettativa**

1. Al dirigente che ne faccia richiesta, per eccezionali giustificati motivi, deve essere concesso un periodo di aspettativa fino a sei mesi con facoltà, da parte dell'azienda, di non corrispondere - in tutto o in parte - la retribuzione.

2. Il periodo di aspettativa di cui al precedente comma può essere eccezionalmente prolungato a mesi dodici in caso di malattia od infortunio non dipendente da cause di servizio.
3. Il periodo di aspettativa di cui al punto precedente sarà considerato come trascorso in servizio agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.
4. Per i dirigenti chiamati a funzioni pubbliche elettive a qualsiasi livello o a ricoprire cariche sindacali valgono le norme di legge.

### **Articolo 17 - Trasferimento<sup>9</sup>**

1. Il trasferimento del dirigente può avvenire solo per comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive dell'azienda.
2. Il trasferimento verrà comunicato per iscritto all'interessato con un preavviso di almeno quattro mesi ovvero di sei mesi per coloro che abbiano familiari a carico.
3. Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano di rispettare i termini di preavviso di cui al comma precedente, il dirigente verrà considerato in trasferta, salvo che usufruisca di vitto e alloggio in albergo, sino alla scadenza dei suddetti termini.
4. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.
5. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro sessanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento ed al trattamento di fine rapporto, ad una indennità supplementare pari ad un terzo del corrispettivo del preavviso individuale maturato.
6. In caso di licenziamento non determinato da giusta causa, intervenuto entro tre anni dal trasferimento, competerà al dirigente e/o alla sua famiglia il rimborso delle spese effettive per il rientro nel luogo di prima assunzione o in altro luogo che non comporti oneri superiori.
7. Non può essere trasferito un dirigente che sia stato eletto a funzioni pubbliche: membro del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali, provinciali o comunali, per tutta la durata della carica.
8. Il datore di lavoro corrisponderà al dirigente il rimborso delle spese preventivamente concordate cui va incontro per effetto del trasferimento per sé e per i familiari a carico, ivi comprese quelle relative al trasloco del mobilio.

---

<sup>9</sup> Vedi dichiarazione a verbale in calce all'articolo 24.



9. Il datore di lavoro corrisponderà inoltre per una durata da convenirsi tra le Parti l'eventuale differenza di canone, esistente all'atto dell'insediamento in alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di provenienza, tenendo conto delle condizioni medie di mercato.

10. Nel caso di trasferimento all'estero, il dirigente che non sia accompagnato dalla famiglia avrà diritto ad un minimo di due rientri all'anno, con spese a carico dell'azienda.

### **Articolo 18 - Trasferte**

1. Per eventuali trasferte o missioni, concordate con l'azienda, al dirigente compete il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio nei limiti della normalità. Compete altresì il rimborso di ogni altra spesa sostenuta in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda.

2. Nel caso di uso autorizzato di autovettura di proprietà del dirigente, verrà riconosciuto un rimborso chilometrico la cui misura sarà definita tra le Parti sulla base di parametri desumibili dalle tariffe ACI.

### **Articolo 19 - Malattia e infortunio**

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.

2. Alla scadenza del termine suddetto, perdurando lo stato di malattia, è facoltà del dirigente di richiedere l'aspettativa di cui all'articolo 16 del presente contratto.

3. Alla scadenza dei termini sopra indicati, 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 31, senza pregiudizio per quanto altro spettante per forme di assistenza e previdenza in atto.

4. 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.

5. L'azienda deve stipulare, a proprio carico e nell'interesse del dirigente, una polizza contro i rischi e gli infortuni e malattie professionali, nonché per i rischi di volo e danni conseguenti ad agitazioni, sommosse, tumulti, attentati sia di carattere politico che sindacale che assicurati:

- 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 D.P.R. 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.

### **Articolo 20 - Maternità**

1. Per il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro previsto dalle vigenti disposizioni legislative sulla maternità, l'azienda conserverà all'interessata il suo posto di lavoro, corrispondendole l'intera retribuzione mensile.
2. Per il periodo di astensione facoltativa post-partum, fino a sei mesi, sarà corrisposto il 30% della retribuzione.
3. Tali trattamenti sono sostitutivi di quelli previsti dalle leggi vigenti in materia.

### **Articolo 21 - Trasferimento di proprietà dell'azienda<sup>10</sup>**

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 2112 del codice civile, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazione, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti a qualsiasi titolo acquisiti dal dirigente.
2. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente il quale, nei casi sopra previsti, non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni dall'avvenuta comunicazione formale del trasferimento di proprietà, alla risoluzione del rapporto stesso con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 31.

### **Articolo 22 - Aggiornamento e formazione professionale**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le Parti concordano di istituire un Ente, gestito congiuntamente, avente lo scopo di offrire alle aziende ed ai dirigenti opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore ed alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell'Europa unita.

---

<sup>10</sup> Vedi dichiarazione a verbale in calce all'articolo 24.

2. In particolare:
  - 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.
3. I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai dirigenti a titolo gratuito.
4. Le giornate di formazione scelte dall'Azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo di singoli dirigenti saranno - per quanto riguarda le eventuali spese di viaggio e di permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse saranno considerate lavorative.
5. 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.
6. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo viene finanziata, a decorrere dal 1° luglio 1992, mediante un contributo pari a lire 250.000 annue a carico dell'azienda e a lire 250.000 annue a carico del dirigente trattenute dall'azienda sulla retribuzione.
7. Tali contributi - in attesa della costituzione dell'Ente - 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. Le Parti concorderanno, entro il 31 dicembre 1992, le modalità di costituzione dell'Ente ed il relativo regolamento di gestione avendo cura di assicurare la partecipazione di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali interessate.
9. Le Parti concordano di incontrarsi entro il 31 dicembre 1994 per dare attuazione a quanto previsto dal comma 8.

#### **Dichiarazione a verbale**

*Le parti, preso atto della mancata istituzione dell'Ente di cui al presente articolo, convengono di incontrarsi entro il 31 gennaio 1998 al fine di definire la destinazione delle risorse di cui al comma 6 del citato articolo 22.*

*Decorso tale termine, in assenza di una soluzione, sarà automaticamente sospeso l'obbligo contributivo in questione, ferma restando l'esigenza di definire la destinazione delle somme già versate a tale titolo ed attualmente accantonate presso il Fondo Mario Negri.*

#### **Articolo 23 - Responsabilità civili e penali**

1. Ogni responsabilità civile verso terzi, per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni, è a carico dell'azienda.

2. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda.
3. E' in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda.
4. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.
5. Le garanzie e le tutele di cui al secondo comma del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
6. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

#### **Articolo 24 - Mutamento di posizione**

1. Il dirigente che a seguito di mutamento delle proprie mansioni sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro sessanta giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso per il caso di licenziamento.

#### **Dichiarazione a verbale**

*Le Parti chiariscono che le disposizioni contenute nei commi 4 e 5 dell'articolo 17 (trasferimento), nel comma 2 dell'articolo 21 (trasferimento di proprietà dell'azienda) e nell'articolo 24 (mutamento di posizione) si applicano solo nel caso in cui l'evento risulti sostanzialmente incidente sulla posizione del dirigente determinando nei confronti di quest'ultimo una effettiva situazione di detrimento.*

## **TITOLO IV - PREVIDENZA E ASSISTENZA INTEGRATIVE**

### **Articolo 25 - Previdenza integrativa**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto un trattamento di previdenza integrativa dell'assicurazione obbligatoria invalidità, vecchiaia e superstiti dell'INPS e/o di Fondi obbligatori sostitutivi gestito dal Fondo Mario Negri.
2. A decorrere dal 1° gennaio 1999 detto trattamento viene finanziato mediante un contributo riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 99.060.285, elevata a lire 104.013.330 a decorrere dal 1° gennaio 2000, nella misura dell'11,60% a carico del datore di lavoro, comprensivo della quota di cui all'accordo specifico a titolo di contributo sindacale, e dell'1% a carico del dirigente.
3. Tale contributo viene versato con cadenza trimestrale per 12 mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.
4. Il fondo di Previdenza per i dirigenti di aziende commerciali e spedizioni e trasporto "Mario Negri" è disciplinato da un apposito regolamento concordato tra le parti che hanno stipulato il presente accordo.

### **Articolo 26 - Previdenza integrativa individuale**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto viene istituito 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 verrà versato un contributo del 10% a carico del datore di lavoro riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 87.000.000 ed un contributo del 10% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua di lire 15.000.000.
4. Tale contributo viene versato con cadenza trimestrale per 12 mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.
5. A decorrere dal 30 settembre 1997 cessa la forma di assicurazione e previdenza supplementare di cui all'articolo 25, primo comma lettera b) ed all'articolo 25 secondo comma, lettera b) del CCNL 3 luglio 1995.

## **Articolo 27 - Assistenza sanitaria integrativa**

1. A favore dei dirigenti compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituito un Fondo di Assistenza Sanitaria, integrativo del servizio sanitario nazionale.
2. Il contributo al Fondo "Mario Besusso" è fissato nel 5,7% a carico dell'azienda e nel 1,95% a carico del dirigente, riferito ad una retribuzione convenzionale annua elevata a lire 81.497.000 a partire dal 1° gennaio 1995 ed a lire 85.572.000 a partire dal 1° gennaio 1996, comprensivo della quota a titolo di contributo sindacale.
3. Tale contributo va versato con cadenza trimestrale per dodici mensilità ed è comprensivo dei ratei delle mensilità supplementari.

### **Dichiarazione a verbale**

*La Fe.N.D.A.C. ribadisce il proprio impegno a svolgere le azioni opportune a consentire la partecipazione della Federalberghi alla gestione del Fondo "Mario Negri" e del Fondo "Mario Besusso".*

### **Protocollo d'intesa**

*Le Parti, nel riconfermare che l'iscrizione ai Fondi di Previdenza e di Assistenza integrative è consentita esclusivamente alle aziende ed ai dirigenti aderenti, convengono che laddove manchi tale requisito associativo, dietro istanza degli interessati e previo consenso delle rispettive organizzazioni, potranno accordare, con provvedimenti di assenso esonerativi e sostitutivi del requisito associativo predetto, l'iscrizione ai Fondi, fermo restando l'accollo della aliquota contributiva ricompresa nella contribuzione, prevista dalla contrattazione collettiva e dagli specifici accordi. Tale procedura si applica anche alle aziende aderenti alla Federalberghi all'atto dell'iscrizione ai Fondi che successivamente non dovessero riconfermare il rapporto associativo.*

## **TITOLO V - FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO**

### **Articolo 28 - Rappresentanze sindacali aziendali**

1. I Sindacati dei dirigenti competenti per territorio ed aderenti alla Fe.N.D.A.C. possono istituire proprie rappresentanze sindacali nelle aziende.
2. In tal caso gli stessi Sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltre che alla Fe.N.D.A.C., alle aziende interessate ed alla organizzazione imprenditoriale competente.
3. Per le aziende i cui dirigenti sono dislocati in località diverse, potrà essere costituita una rappresentanza sindacale unica a livello nazionale e in questo caso direttamente a cura della Fe.N.D.A.C..

### **Articolo 29 - Collegio di conciliazione e arbitrato<sup>11</sup>**

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 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 sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata.
3. Alla designazione del supplente del Presidente si provvederà con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di questo 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. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata A.R. dell'Organizzazione Territoriale competente della Fe.N.D.A.C. che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro sessanta giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'articolo 30.

---

<sup>11</sup>Vedi norma transitoria in calce all'art. 30

8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata A.R. essere trasmesse contemporaneamente, a cura dell'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, loro rappresentanti, esperirà in via preliminare il tentativo di conciliazione.

12. Ove non si raggiunga la conciliazione il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle Parti, emetterà il proprio lodo entro sessanta giorni dalla data di riunione di cui al comma 10, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

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 30.

14. Ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termine dell'articolo 30 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 31;
- 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. 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 e Arbitrato ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973, n. 533;*



*b) nel caso in cui il tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo abbia esito positivo, l'accordo intervenuto non è impugnabile e ciò in base agli articoli 411, terzo comma, del codice di procedura civile e 2113, quarto comma del codice civile come modificati dagli articoli 1 e 6 della legge 11 agosto 1973, n. 533.*

#### **Dichiarazione a verbale**

*Ai fini del calcolo dell'indennità supplementare di cui ai commi 14 e 15 del presente articolo nel confermare il richiamo all'articolo 31, le Parti chiariscono che quanto disposto dal comma 7 dell'articolo 31 citato risulta incompatibile con la natura giuridica dell'indennità supplementare stessa e, pertanto, non si applica.*

#### **Dichiarazione a verbale**

*Le parti si impegnano a modificare entro il 30 giugno 2000 la disciplina contrattuale dell'attività di conciliazione ed arbitrato al fine di armonizzarla con quanto disposto dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e successive modifiche ed integrazioni.*

### **TITOLO VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO**

#### **Articolo 30 - 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 dalla 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 29.
4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'Organizzazione Territoriale della Fe.N.D.A.C. a mezzo raccomandata, che costituirà prova del rispetto dei termini, entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione scritta.
5. Il ricorso al Collegio non sospende il diritto del dirigente a percepire le indennità di cui agli articoli 31 e 35.
6. Le disposizioni dei tre commi precedenti non si applicano in caso di risoluzione del contratto di lavoro nei confronti del dirigente sessantunenne se uomo e cinquantaseienne se donna che sia in possesso dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione di vecchiaia.

#### **Norma transitoria**

*Le Parti concordano che quanto previsto all'articolo 29, comma 15, e all'articolo 30, comma 6, sarà automaticamente modificato secondo la progressione prevista dalla vigente normativa sull'età per il pensionamento obbligatorio, anche con riferimento all'età minima prevista dall'articolo 29 citato.*

### **Articolo 31 - Preavviso o indennità sostitutiva**

1. Salvo il caso di licenziamento in tronco, in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, da parte della azienda, superato il periodo di prova - se previsto - è dovuto al dirigente un preavviso in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi, fino a quattro anni di servizio;
- 8 mesi, da quattro anni a otto anni di servizio;
- 10 mesi, da otto a dodici anni di servizio;
- 12 mesi, oltre dodici anni di servizio;

validi agli effetti dell'anzianità e delle indennità relative.

2. Durante tale periodo, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore, e loro eventuali variazioni.

3. L'eventuale insorgere di malattia o il verificarsi di infortunio durante il periodo di preavviso effettuato in servizio, sospende - per la sua durata - i termini dello stesso e subentrano le norme dell'articolo 19.

4. In caso di inosservanza, in tutto o in parte, dei termini sopra indicati o negli altri casi previsti dal presente contratto, è dovuta al dirigente una indennità pari a tante mensilità globali di fatto, quanti sono i mesi di mancato preavviso.

5. Tali mensilità retribuite vanno computate interamente come anzianità maturata, ai fini del trattamento di fine rapporto ed in ogni altro caso.

6. Per tutto il periodo indennizzato sono inoltre dovuti i ratei delle mensilità supplementari (tredicesima e quattordicesima).

7. La indennità sostitutiva di cui ai punti precedenti è soggetta al versamento - distinto per mese - di tutti i contributi previdenziali ed assistenziali di legge e contrattuali per l'intero periodo da essa coperto.

8. Il periodo di preavviso - o indennità sostitutiva - avrà decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data della comunicazione di risoluzione del rapporto.

9. Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze di altri, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

10. Ove il dirigente rinunci di sua spontanea volontà ad usufruire, in tutto o in parte, del periodo di preavviso da effettuare in servizio, perde il diritto all'indennità sostitutiva per la quota di preavviso non prestato e nessun indennizzo è da lui dovuto all'azienda.

### **Articolo 32 - Outplacement**

1. Le Parti concordano che, in caso di licenziamento, su formale richiesta del dirigente, l'azienda definirà l'attivazione di una procedura di outplacement.
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.

### **Articolo 33 - Dimissioni**

1. In caso di dimissioni sarà corrisposto al dirigente dimissionario il trattamento di fine rapporto nella stessa misura prevista per il caso di licenziamento dall'articolo 35.
2. Il dirigente che rassegni le dimissioni è tenuto a darne comunicazione all'azienda con il seguente preavviso:
  - 2 mesi, fino a due anni di anzianità;
  - 3 mesi, da due a cinque anni di anzianità;
  - 4 mesi, da cinque a dieci anni di anzianità;
  - 5 mesi, oltre i dieci anni di anzianità.
3. Il mancato rispetto di tale preavviso implica la trattenuta, da parte dell'azienda, di uguale numero di mensilità dalle di lui spettanze.
4. L'azienda che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione in servizio, sia all'inizio, sia durante il preavviso, può troncamento il rapporto senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. In tal caso, il dirigente dimissionario che usufruisca dell'alloggio di servizio potrà continuare ad usufruirne per un periodo di durata non superiore alla metà del periodo di preavviso residuo.
5. Per i casi di maternità ove la dirigente rassegni le dimissioni con tale motivazione, entro i sei mesi dal termine del periodo di assenza prevista dall'articolo 20 o alla conclusione dell'eventuale periodo di aspettativa, di cui all'articolo 16, le spetterà, oltre l'indennità di anzianità, quella sostitutiva del preavviso nei termini previsti dall'articolo 31.
6. Uguale norma si applica per le dimissioni di un dirigente motivate da matrimonio, sempreché presentate entro i sei mesi successivi alla celebrazione.

## **Articolo 34 - Dimissioni per giusta causa**

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 di Conciliazione ed Arbitrato di cui all'articolo 29.
2. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa spetta al dirigente.
3. Il ricorso dovrà essere inoltrato alla competente organizzazione territoriale della Fe.N.D.A.C. a mezzo raccomandata che costituirà prova del rispetto dei termini, entro trenta giorni dalla data delle dimissioni per giusta causa.
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'articolo 31, maggiorata di una indennità supplementare pari ad un terzo dell'indennità del preavviso stesso.
5. In caso contrario, ferma restando la validità delle dimissioni, al dirigente si applicano le disposizioni di cui all'articolo 33.

## **Articolo 35 - Trattamento di fine rapporto**

1. Il dirigente ha diritto, in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro, ad un trattamento di fine rapporto calcolato nella misura e con le modalità previste dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. Ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, a decorrere dal 1° gennaio 1985 devono essere esclusi dalla retribuzione annuale, da assumersi ex articolo 1 legge 297 del 1982 a base per il computo, la misura del vitto e alloggio, nonché, l'E.D.R., di cui all'articolo 5, comma 6 del presente contratto, in quanto nella loro determinazione si è già tenuto conto della loro incidenza ai fini del trattamento di fine rapporto.
3. Ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 297 del 1982, per i dirigenti in servizio all'entrata in vigore della legge medesima, l'indennità di anzianità maturata sino al 31 maggio 1982 si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di fine rapporto e viene calcolata computando 30/30 della retribuzione percepita nel maggio 1982, utile agli effetti dell'indennità di anzianità, per ogni anno di servizio prestato; le frazioni di anno si computano in dodicesimi; le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni saranno considerate come un mese intero, mentre non verranno computate le frazioni fino a quindici giorni; tale trattamento deve calcolarsi sulla retribuzione a norma dell'articolo 2121 del codice civile, computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione delle gratifiche straordinarie e di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese; se il dirigente è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione, o con partecipazioni, le indennità suddette sono determinate, per la parte variabile, sulla media degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato; fa parte della retribuzione anche l'equivalente del

vitto e alloggio convenuto in base all'articolo 5, comma 3, del C.C.N.L. 14 aprile 1977; agli effetti del trattamento di fine rapporto l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di appartenenza all'azienda, incluso quello prestato con altre qualifiche, nonché l'anzianità convenzionale riconosciuta in base all'articolo 36 del presente contratto.

### **Norma di attuazione**

*1) Per l'anzianità maturata sino al 31 dicembre 1980, si procederà a quantificare la maggiore indennità spettante in base all'articolo 23 del C.C.N.L. 14 aprile 1977, traducendola in corrispondenti mensilità o frazioni. Tale maggiore indennità sarà calcolata in base alla retribuzione del mese di maggio 1982.*

*2) Per i dirigenti in servizio alla data del 31 maggio 1982, che avevano diritto all'anzianità convenzionale di cui all'articolo 24 del C.C.N.L. 14 aprile 1977, l'indennità di anzianità di cui al comma 3 dell'articolo 35 verrà calcolata al 31 maggio 1982, tenendo conto di tale maggiore anzianità.*

### **Articolo 36 - Anzianità convenzionale**

1. Ai dirigenti che si trovino nelle condizioni appresso indicate e salvo quanto previsto al successivo comma 5, verrà riconosciuta in caso di cessazione del rapporto, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva nonché del trattamento di fine rapporto, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

- a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;
- b) decorati al valore ed insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemeranza;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazione: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di un anno superiori ad almeno sei mesi.

2. Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

3. L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta anche nel caso di prestazione presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni, sia pure con qualifiche diverse rispetto a quella di dirigente: il datore di lavoro ha pertanto diritto di chiedere idonea documentazione.

4. Il dirigente di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro, i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

5. La valutazione dell'anzianità convenzionale agli effetti del trattamento di fine rapporto non può essere fatta valere dai dirigenti assunti successivamente al 31 maggio 1982.

6. Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del dirigente il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

### **Norma transitoria**

*I dirigenti in possesso dei requisiti suddetti che non abbiano ancora fatto valere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, possono presentare la relativa documentazione all'azienda, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla stipula del C.C.N.L. 15 aprile 1985.*

### **Articolo 37 - Indennità in caso di morte**

1. In caso di morte del dirigente l'azienda corrisponderà agli aventi diritto l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso e ciò indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondi di previdenza, per assicurazione infortuni e per ogni altra causa.

## **TITOLO VII - DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI**

### **Articolo 38 - Condizioni di miglior favore**

1. Il presente contratto non modifica le condizioni di miglior favore derivanti da accordi individuali, aziendali o da usi e consuetudini.

### **Articolo 39 - Disposizioni generali**

1. Per tutto quanto non regolato dal presente contratto valgono - in quanto giuridicamente applicabili ed in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene, con esclusione del premio di anzianità di cui all'allegato O del C.C.N.L. per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 6 ottobre 1994.

### **Articolo 40 - Controversie di applicazione**

1. Per la risoluzione delle vertenze che potessero sorgere per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto, viene istituita una Commissione Paritetica composta da rappresentanti della Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e

Turismo (FEDERALBERGHI) e della Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato (Fe.N.D.A.C.).

2. Il funzionamento della Commissione di cui al precedente comma è disciplinato dal Regolamento annesso al presente contratto<sup>12</sup>.

#### **Articolo 41 - Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1999, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2002.

2. La parte relativa al trattamento retributivo, alla formazione ed alla previdenza ed assistenza integrativa scadrà il 31 dicembre 2000.

#### **Articolo 42 - Una tantum**

1. In relazione al periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 1999 - 31 dicembre 1999) ai dirigenti in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di febbraio 2000, un importo "una tantum" di lire 2.000.000 (duemilioni) lorde.

2. L'importo di cui al precedente comma 1 sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo 1° gennaio 1999 - 31 dicembre 1999.

3. L'importo di cui al precedente comma 1 potrà essere assorbito, sino a concorrenza, da eventuali somme concesse dalle aziende, successivamente al 31 dicembre 1998, a titolo di acconto o anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

4. L'importo di cui al precedente comma 1 non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun altro istituto contrattuale, ad eccezione del preavviso o dell'indennità sostitutiva.

---

<sup>12</sup> Cfr. allegato A.

## ALLEGATO A

### REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA

#### Articolo 1

1. La Commissione Paritetica prevista dall'articolo 40 del C.C.N.L. per i dirigenti d'albergo è composta da sei membri, di cui tre designati dalla Fe.N.D.A.C. e tre dalla FEDERALBERGHI.
2. La Commissione ha il compito di esaminare e risolvere le controversie di interpretazione e applicazione dei C.C.N.L. per Dirigenti di Albergo che si sono succeduti nel tempo.

#### Articolo 2

1. La Commissione si riunisce su istanza di una delle Organizzazioni stipulanti il predetto contratto, la quale rimetterà alla Commissione stessa tutti gli elementi utili all'esame del caso controverso.

#### Articolo 3

1. Le riunioni della Commissione avranno luogo di norma presso la sede della FEDERALBERGHI. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti, entro tre mesi dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente articolo 2.

#### Articolo 4

1. Al termine dell'esame verrà redatto in triplice copia il verbale conclusivo dal quale dovrà risultare se la decisione è stata adottata all'unanimità o a maggioranza, senza indicazione, in quest'ultimo caso, dei nominativi dei votanti.
2. Qualora non si raggiunga alcuna decisione e cioè in caso di parità i singoli membri della Commissione potranno far constatare a verbale le "dichiarazioni di voto" che riterranno opportune.
3. Copia del verbale sarà inviata alle Organizzazioni stipulanti per i provvedimenti di loro competenza.



**ALLEGATO B**  
**SCATTI DI ANZIANITÀ**

**Norma transitoria \***

1. Per i dirigenti in servizio alla data di stipula del presente accordo, che siano stati assunti o abbiano maturato lo scatto triennale nel periodo compreso tra il 1° gennaio 1984 ed il 31 dicembre 1985, il biennio utile ai fini della maturazione dello scatto decorre rispettivamente dalla data di assunzione o nomina nel primo caso e dalla data di maturazione dello scatto triennale nel secondo caso. Ad esempio:

a) il dirigente assunto il 1° gennaio 1984 maturerà il primo scatto biennale dal 1° gennaio 1986;

b) il dirigente che ha maturato l'ultimo scatto triennale il 1° dicembre 1985, maturerà il prossimo scatto biennale dal 1° dicembre 1987.

Qualora, invece, alla data del 1° gennaio 1986 il dirigente abbia maturato una anzianità superiore a ventiquattro mesi, lo scatto biennale decorrerà da tale data. Ad esempio:

a) al dirigente che abbia maturato l'ultimo scatto triennale il 1° novembre 1983, andrà riconosciuto il successivo scatto biennale dal 1° gennaio 1986;

b) al dirigente che abbia maturato l'ultimo scatto triennale nel periodo 1° gennaio 1986 - 31 ottobre 1986 la data di maturazione dello scatto verrà considerata convenzionalmente stabilita in quella del 1° gennaio 1986 e da tale data verranno computati i bienni successivi.

Il numero degli scatti triennali maturati anteriormente alla data del 1° gennaio 1986 è comunque utile al raggiungimento degli undici scatti biennali. Ad esempio: Il dirigente che abbia maturato sette scatti triennali avrà diritto a maturare ulteriori quattro scatti biennali.

---

\* Norma estratta dal CCNL 16 ottobre 1986

## ALLEGATO C

### INDENNITÀ DI CONTINGENZA DIRIGENTI DI AZIENDE ALBERGHIERE

DECORRENZA	INDENNITÀ DI CONTINGENZA
1° novembre 1976	9.556
1° febbraio 1977	31.057
1° maggio 1977	45.391
1° agosto 1977	57.336
1° novembre 1977	66.892
1° febbraio 1978	76.448
1° maggio 1978	88.393
1° agosto 1978	102.727
1° novembre 1978	114.672
1° febbraio 1979	129.006
1° maggio 1979	148.118
1° agosto 1979	162.452
1° novembre 1979	181.564
1° febbraio 1980	200.676
1° maggio 1980	229.344
1° agosto 1980	248.456
1° novembre 1980	272.346
1° febbraio 1981	289.069
1° maggio 1981	322.515
1° agosto 1981	346.405
1° novembre 1981	367.906
1° febbraio 1982	389.407
1° maggio 1982	418.075
1° agosto 1982	449.132
1° novembre 1982	480.189
1° febbraio 1983	507.389
1° maggio 1983	527.789
1° agosto 1983	541.389
1° novembre 1983	561.789
1° febbraio 1984	575.389
1° maggio 1984	588.989
1° agosto 1984	602.589
1° novembre 1984	616.189
1° febbraio 1985	629.789
1° maggio 1985	656.989
1° agosto 1985	677.389
1° novembre 1985	684.189
1° maggio 1986	725.092
1° novembre 1986	769.355
1° maggio 1987	811.980
1° novembre 1987	854.886
1° maggio 1988	903.599
1° novembre 1988	952.832
1° maggio 1989	1.020.799
1° novembre 1989	1.081.367
1° maggio 1990	1.156.890
1° novembre 1990	1.238.742
1° maggio 1991	1.344.694
1° novembre 1991 <sup>13</sup>	1.432.429

<sup>13</sup> contingenza confluita nel minimo contrattuale mensile

**ALLEGATO D**  
**MINIMI CONTRATTUALI MENSILI**

DECORRENZA	MINIMO CONTRATTUALE MENSILE
1° gennaio 1975	640.000
1° novembre 1976	730.000
1° luglio 1977	810.000
1° gennaio 1978	860.000
1° gennaio 1981	1.350.000
1° luglio 1982	1.550.000
1° gennaio 1984	1.750.000
1° gennaio 1985	1.900.000
1° gennaio 1986	2.050.000
1° gennaio 1987	2.200.000
1° gennaio 1988	2.500.000
1° gennaio 1989	2.650.000
1° gennaio 1990	2.950.000
1° gennaio 1991	3.200.000
1° gennaio 1992 <sup>14</sup>	4.980.000
1° gennaio 1993	5.280.000
1° gennaio 1995	5.430.000
1° gennaio 1996	5.680.000
1° gennaio 1998 <sup>15</sup>	4.220.000
1° gennaio 2000 <sup>16</sup>	4.220.000

<sup>14</sup> contingenza confluita nel minimo contrattuale mensile

<sup>15</sup> minimo retributivo relativo ai dirigenti assunti o nominati a decorrere dal 1° gennaio 1998

<sup>16</sup> minimo retributivo relativo a tutti i dirigenti

## ALLEGATO E ACCORDO 27 GENNAIO 2000

L'anno 2000, il giorno 27 del mese di gennaio in Roma

tra

la Federalberghi - Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

e

la FENDAC - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Commerciali, dei Trasporti, del Turismo, dei Servizi, Ausiliarie, del Terziario Avanzato

si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo del CCNL 14 gennaio 1998 per i dirigenti di aziende alberghiere.

### Art. 1- Minimo contrattuale mensile

Il minimo contrattuale mensile è determinato in lire 4.220.000 lorde per tutti i dirigenti di aziende alberghiere.

Tale misura è comprensiva dell'importo di lire 1.432.249 mensili lorde maturate, alla data del 1° novembre 1991, a titolo di adeguamento automatico delle retribuzioni (indennità di contingenza), soppresso ai sensi dell'articolo 4 del dell'accordo 10 giugno 1992.

In virtù della definizione di un nuovo minimo contrattuale unico per tutti i dirigenti, le relative differenze retributive spettanti ai dirigenti assunti entro il 31 dicembre 1997 vengono mantenute a titolo di assegno contrattuale non assorbibile utile ai fini del calcolo di tutti gli istituti contrattuali e di legge.

### Art. 2 - Aumento retributivo

1. Fermo restando il minimo contrattuale di cui al precedente articolo 1, ai dirigenti in servizio alla data del 1° gennaio 2000 è corrisposto, a titolo di superminimo contrattuale, un aumento retributivo pari a lire 200.000 dal 1° gennaio 2000 e ad ulteriori lire 400.000 dal 1° luglio 2000.

2. Gli aumenti di cui al comma precedente sono assorbibili fino a concorrenza da somme concesse dalle aziende successivamente al 31 dicembre 1998 a titolo di acconto o anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

3. A parziale deroga di quanto previsto al comma precedente, le parti concordano in via eccezionale che l'aumento di lire 400.000 mensili corrisposto dal 1° luglio 2000 non è assorbibile in nessun caso né può assorbire alcuna voce retributiva.

### Art. 3 - Una Tantum

1. In relazione al periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 1999 - 31 dicembre 1999) ai dirigenti in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di febbraio 2000, un importo "una tantum" di lire 2.000.000 (duemilioni) lorde.
2. L'importo di cui al precedente comma 1 sarà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo 1° gennaio 1999 - 31 dicembre 1999.
3. L'importo di cui al precedente comma 1 potrà essere assorbito, sino a concorrenza, da eventuali somme concesse dalle aziende, successivamente al 31 dicembre 1998, a titolo di acconto o anticipazione sui futuri miglioramenti economici contrattuali o delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.
4. L'importo di cui al precedente comma 1 non è utile agli effetti del computo del trattamento di fine rapporto né di alcun altro istituto contrattuale, ad eccezione del preavviso o dell'indennità sostitutiva.

### Art. 4 - Vitto

Con decorrenza 1° gennaio 2000, la misura del vitto, di cui al comma 4 dell'art. 5 del ccnl 14 gennaio 1998, è incrementata di lire 50.000 mensili lorde.

### Art. 5 - Scatti di anzianità

L'art. 9 del ccnl 14 gennaio 1998 è sostituito dal seguente:

- "1. Al compimento di ciascun biennio di anzianità nella qualifica con un massimo di undici bienni, il dirigente avrà diritto, in aggiunta alla retribuzione di fatto, a scatti di anzianità nella misura di L. 250.000 lorde mensili.
2. Tali scatti, che decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità non sono assorbiti in nessun caso, né possono assorbire alcuna altra voce retributiva.
3. In occasione della maturazione di ogni scatto saranno rivalutati in base ai nuovi importi tutti gli scatti maturati in precedenza.
4. L'istituto degli scatti di anzianità è abrogato a decorrere dal 31 dicembre 1999.
5. Ai dirigenti in servizio al 27 gennaio 2000, data di stipula dell'accordo abrogativo, quanto già maturato a tale titolo sarà ulteriormente incrementato, nel corso del biennio 1° gennaio 2000 - 31 dicembre 2001, di un importo di lire 500.000 mensili (pari a due scatti di anzianità), non assorbibile da alcuna voce retributiva, da corrispondersi dal momento di quella che sarebbe stata la maturazione dell'abrogato scatto di anzianità. Tale importo viene ridotto a lire 250.000 per i dirigenti che nel prossimo biennio avrebbero maturato l'11° scatto di anzianità."

#### Art. 6 - Previdenza integrativa (Fondo "Mario Negri")

La retribuzione convenzionale annua di cui all'art. 25, comma 2, del ccnl 14 gennaio 1998 è elevata a L. 99.060.285 a decorrere dal 1° gennaio 1999 ed a L. 104.013.300 a decorrere dal 1° gennaio 2000.

#### Art. 7 - Previdenza integrativa individuale (Associazione "Antonio Pastore")

A decorrere dal 1° gennaio 2000, le retribuzioni convenzionali annue di cui all'art. 26, comma 3°, del ccnl 14 gennaio 1998, vengono incrementate nelle seguenti misure:

- da L. 75.000.000 a L. 87.000.000 per la determinazione dell contributo a carico dell'azienda;
- da L. 9.000.000 a L. 15.000.000 per la determinazione del contributo a carico del dirigente.

#### Art. 8 - Collegio di conciliazione ed arbitrato

1. Le Parti concordano di abrogare, con decorrenza dalla data di stipula del presente accordo, il comma 15 dell'art. 29 del ccnl 14 gennaio 1998.
2. Le Parti si impegnano a modificare entro il 30 giugno 2000 la disciplina contrattuale dell'attività di conciliazione ed arbitrato al fine di armonizzarla con quanto disposto dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e successive modifiche ed integrazioni.

#### Art. 9 - Preavviso o indennità sostitutiva

Con decorrenza dalla data di stipula del presente accordo, il primo comma dell'art. 31 del ccnl 14 gennaio 1998 è sostituito dal seguente:

"1. Salvo il caso di licenziamento in tronco, in ogni altro caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, da parte della azienda, superato il periodo di prova - se previsto - è dovuto al dirigente un preavviso in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'azienda, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi, fino a quattro anni di servizio;
- 8 mesi, da quattro anni a otto anni di servizio;
- 10 mesi, da otto a dodici anni di servizio;
- 12 mesi, oltre dodici anni di servizio;

validi agli effetti dell'anzianità e delle indennità relative".

#### Art. 10 - Dimissioni

Con decorrenza dalla data di stipula del presente accordo, il 4° comma dell'art. 33 del ccnl 14 gennaio 1998 è sostituito dal presente:

"L'azienda che, ricevuta la comunicazione delle dimissioni, rinunci totalmente o parzialmente alla prestazione in servizio, sia all'inizio, sia durante il preavviso, può

troncare il rapporto senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. In tal caso, il dirigente dimissionario che usufruisca dell'alloggio di servizio potrà continuare ad usufruirne per un periodo di durata non superiore alla metà del periodo di preavviso residuo".

#### Art. 11 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1999, fatte salve eventuali diverse decorrenze previste da singole norme, ed ha scadenza il 31 dicembre 2002.

La parte relativa al trattamento retributivo, della formazione e di previdenza ed assistenza integrative scadrà il 31 dicembre 2000.

## INDICE

### TITOLO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

- Articolo 1 - Applicabilità
- Articolo 2 - Assunzione
- Articolo 3 - Contratto a termine
- Articolo 4 - Periodo di prova

### TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO

- Articolo 5 - Determinazione degli elementi della retribuzione
- Articolo 6 - Minimo contrattuale mensile
- Articolo 7 - Aumento retributivo
- Articolo 8 - Elemento di maggiorazione
- Articolo 9 - Scatti di anzianità
- Articolo 10 - Retribuzione variabile e soglia di accesso

### TITOLO III - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

- Articolo 11 - Etica del servizio
- Articolo 12 - Prestazione lavorativa
- Articolo 13 - Ferie
- Articolo 14 - Congedo matrimoniale
- Articolo 15 - Festività
- Articolo 16 - Aspettativa
- Articolo 17 - Trasferimento
- Articolo 18 - Trasferte
- Articolo 19 - Malattia e infortunio
- Articolo 20 - Maternità
- Articolo 21 - Trasferimento di proprietà dell'azienda
- Articolo 22 - Aggiornamento e formazione professionale
- Articolo 23 - Responsabilità civili e penali
- Articolo 24 - Mutamento di posizione

### TITOLO IV - PREVIDENZA E ASSISTENZA INTEGRATIVE

- Articolo 25 - Previdenza integrativa
- Articolo 26 - Previdenza integrativa individuale
- Articolo 27 - Assistenza sanitaria integrativa

### TITOLO V - FORME DI TUTELA DEL RAPPORTO

- Articolo 28 - Rappresentanze sindacali aziendali
- Articolo 29 - Collegio di conciliazione e arbitrato

### TITOLO VI - CESSAZIONE DEL RAPPORTO

- Articolo 30 - Risoluzione del rapporto di lavoro



Articolo 31 - Preavviso o indennità sostitutiva  
Articolo 32 - Outplacement  
Articolo 33 - Dimissioni  
Articolo 34 - Dimissioni per giusta causa  
Articolo 35 - Trattamento di fine rapporto  
Articolo 36 - Anzianità convenzionale  
Articolo 37 - Indennità in caso di morte

## TITOLO VII - DISPOSIZIONI GENERALI E FINALI

Articolo 38 - Condizioni di miglior favore  
Articolo 39 - Disposizioni generali  
Articolo 40 - Controversie di applicazione  
Articolo 41 - Decorrenza e durata  
Articolo 42 - Una tantum

## ALLEGATO A - REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA

## ALLEGATO B - SCATTI DI ANZIANITÀ

## ALLEGATO C - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

## ALLEGATO D - MINIMI CONTRATTUALI MENSILI

## ALLEGATO E - ACCORDO DEL 27 GENNAIO 2000











*If many fauts in this book you finde  
yet think not the correctors blynde  
if Argos heere himselfe ha beene  
he should perchance not all have seene.*

*Richard Shacklock, 1565*

*Realizzazione grafica a cura di FEDERALBERGHI*