

**ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 2 LUGLIO 2026**  
**PER I DIRIGENTI DELLE AZIENDE DELL'INDUSTRIA ALBERGHIERA ADERENTI AD AICA**

L'anno 2026, il giorno 2 del mese di luglio in Roma,

tra

AICA – Associazione Italiana Confindustria Alberghi

e

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

Premesso che le Parti:

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;

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 2 luglio 2026, per i dirigenti delle aziende dell'industria alberghiera aderenti ad AICA.

**Articolo 1 – 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 2 – Aumento retributivo e adeguamento minimo contrattuale mensile**

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

- a) 250,00 mensili lordi dal 1° luglio 2026
- b) 240,00 mensili dal 1° gennaio 2027
- c) 210,00 mensili dal 1° gennaio 2028

2. Tali aumenti verranno erogati in parte a titolo di superminimo contrattuale ed in parte ad incremento del minimo contrattuale mensile, come indicato nel comma tre del presente articolo, e potranno essere assorbiti, fino a concorrenza, da incrementi retributivi riconosciuti dalle aziende successivamente al 1° luglio 2024, a titolo di acconto o di anticipazione sui futuri aumenti economici contrattuali e delle quali sia stato espressamente stabilito l'assorbimento all'atto della concessione.

3. Il minimo contrattuale mensile è modificato come segue:

- a decorrere dal 1° luglio 2026 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.150,00;
- a decorrere dal 1° gennaio 2027 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.300,00;
- a decorrere dal 1° gennaio 2028 il minimo contrattuale mensile è fissato in euro 3.450,00.

**Articolo 3 – Vitto e alloggio**

L'art. 7, comma 4, del CCNL, relativo al trattamento di vitto e alloggio è modificato come segue:

“4. La misura del vitto e alloggio o eventuale indennità sostitutiva da corrispondersi in dodici mensilità è determinata dal 1° luglio 2026 in euro 245,00 (duecentoquarantacinque) lordi mensili, di cui euro 148,00 (centoquarantotto) relativi al vitto ed euro 97,00 (novantasette) relativi all'alloggio. Il servizio di vitto potrà essere fornito anche mediante buoni pasto, previe intese tra l'azienda e il dirigente”.

**Articolo 4 – Servizi di Welfare per il dirigente ed i familiari (CFMT)**

1. Le Parti convengono di dare continuità alle previsioni di cui all'articolo 26 del CCNL 12 settembre 2023.

2. Per il triennio 2026-2028, verrà quindi riconosciuto dalle aziende un credito welfare contrattuale di un valore minimo pari a complessivi 5.600,00 euro, erogati con le seguenti modalità 2.600 euro per l'anno 2026, 1.500 euro per l'anno 2027 e 1.500 euro per l'anno 2028, secondo i criteri indicati ai commi 4 e 5 dell'articolo 26 medesimo.

3. Nel caso in cui un dirigente, a fine 2025, non abbia speso tutto o parte del contributo welfare previsto dall'accordo del 12 settembre 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 31.12.2025, lo stesso verrà riaccredito nel 2026. Analogo trattamento sarà riservato ai crediti welfare non fruiti con riferimento agli anni 2026, 2027 e 2028.



4. 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.

5. Per effetto delle disposizioni di cui ai precedenti commi, a decorrere dal 1° gennaio 2026, il comma 6 dell'articolo 25 (Aggiornamento e formazione professionale per i dirigenti, politiche attive e outplacement - CFMT) del CCNL è modificato come segue:

"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 26, per le sole annualità 2024 e 2025, il contributo annuo è incrementato di euro 50,00, di cui euro 25,00 a carico del datore di lavoro e euro 25,00 a carico del Dirigente. Per effetto di tale incremento, per il 2024 e il 2025, il contributo annuo sarà pari a euro 315,00 a carico del datore di lavoro e a euro 155,00 a carico del Dirigente. 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".

#### **Articolo 5 - Previdenza complementare (Fondo Mario Negri)**

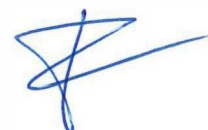
1. Le Parti concordano una variazione del 2% del contributo integrativo a carico del datore di lavoro di cui all'art 29, comma 6, del vigente CCNL. Conseguentemente, a decorrere dal 1° gennaio 2026, l'aliquota di computo del contributo integrativo passa dall'attuale 2,47% al 2,52% della retribuzione convenzionale annua di cui al comma 8 dello stesso art. 29; a decorrere dal 1° gennaio 2027, al 2,57% ed infine, a decorrere dal 1° gennaio 2028, al 2,62%.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2026, il comma 5 dell'articolo 29 del vigente CCNL è modificato come segue:

"5. Il contributo ordinario è dato dalla somma del contributo a carico del datore di lavoro, pari al 12,86% 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".

#### **Articolo 6 – Garanzia Infortuni**

Con riferimento al disposto di cui all'articolo 21, comma 6, del CCNL 12 settembre 2023, si richiama integralmente e si conferma il contenuto dell'accordo sottoscritto il 22 dicembre 2025 con il quale, nelle more del rinnovo del CCNL, al fine di garantire la continuità delle tutele previste dal CCNL in materia assicurativa, si era concordato un adeguamento del contributo a finanziamento della Garanzia Infortuni Pastore, da 410,00 euro annui a 560,00 euro annui, a decorrere dal 1° gennaio

2026. Con la medesima decorrenza si convenne altresì la previsione di una franchigia nella misura del 3%.

Conseguentemente, l'articolo 31 e 21 del CCNL viene modificato come segue:

#### **"Art. 31 – Associazione Antonio Pastore – Garanzia Infortuni**

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

2. Il relativo premio è fissato nella misura di euro 410,00 annui per assicurato. Pertanto, il contributo dovuto dalle aziende all'Associazione Antonio Pastore per ciascun dirigente ordinario sarà, a regime, pari ad euro 4.706,45 annui. Il contributo da parte del dirigente è pari ad euro 464,81 sempre in ragione d'anno. **A partire dal periodo contributivo relativo al primo trimestre 2026 – per il pagamento del quale è prevista la scadenza del 10 aprile 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 euro 464,81, sarà, a regime, pari ad euro 5.321,26 annui.**

3. La copertura assicurativa di cui al comma 1 del presente articolo sarà applicata anche ai dirigenti assunti o nominati con le agevolazioni contributive di cui agli artt. 4 e 5 del CCNL, per i quali l'azienda verserà il **relativo** premio.

4. La somma massima assicurata tramite la garanzia contrattuale "Infortuni" Pastore è calcolata su una retribuzione annua stabilita convenzionalmente in euro 150.000,00. Dal momento che il dettato contrattuale non prevede limiti di sorta, i datori di lavoro dovranno avere cura di attivare una copertura assicurativa integrativa a favore dei dirigenti le cui retribuzioni di fatto risultino essere più elevate rispetto al suddetto valore convenzionale, per poter adempiere agli obblighi previsti dall'art. 21 comma 6 del CCNL, **anche con riferimento ad eventuali limiti ed esclusioni previsti nella Garanzia Infortuni Pastore che potrebbero non comportare l'automatico adempimento del dettato contrattuale.**

#### **Norma Transitoria**

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

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

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



Le Parti concordano, altresì, di modificare, a decorrere dal 1° gennaio 2026, l'articolo 21, commi 6 e successivi, come segue:

**“Art. 21 – Malattia e infortunio**

... omissis ...

“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.

7. Con decorrenza 1° gennaio 2024, è inserita nella Convenzione Pastore la garanzia contrattuale “Infortuni” che opera in base alle disposizioni previste all'articolo 31 del presente CCNL.

**7bis. 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”.**

**Art. 7 – Agevolazioni contributive**

Le Parti hanno stabilito di rimodulare, semplificandola, la normativa contrattuale che disciplina le agevolazioni contributive, a decorrere dal 1° luglio 2026, anche al fine di incentivare l'inserimento di dirigenti all'interno delle PMI, modificando l'articolo 5 del CCNL come segue:

**“Art. 5 - Agevolazioni contributive per nuove assunzioni o nomine di Dirigenti**

1. Con riferimento esclusivo alla contribuzione versata ai sensi degli articoli 29 e 30, le aziende possono optare per forme di contribuzione ridotta, come prevista nell'articolo 29 comma 7 e 30, comma 4, secondo i criteri di seguito definiti.

2. La contribuzione di cui al precedente comma può essere applicata ai dirigenti, in fase di assunzione o nomina intervenute a decorrere dal 1° luglio 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 9 del presente accordo (Invecchiamento Attivo) e in caso di nomina di dirigenti residenti o domiciliati al Sud e con sede di lavoro nel Sud Italia, il periodo di permanenza nell'agevolazione di cui al presente comma può essere incrementato di un ulteriore anno. Decorsi i periodi indicati al presente comma, al dirigente si applicherà automaticamente la normativa contrattuale generale.
4. A titolo sperimentale le parti concordano che, per i dirigenti assunti o nominati, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a 70.000,00 (settantamila/00) euro annui riferiti ad un contratto di lavoro full time, le aziende potranno applicare, per una durata massima di due anni dall'assunzione o nomina, la contribuzione ridotta di cui ai commi successivi.
5. Per la fattispecie di cui al precedente comma 4, fermo restando quanto previsto dagli articoli 25 e 32 del CCNL, per la previdenza complementare di cui all'art. 29 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.
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 4 dell'articolo 30.
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 previsto al comma 1 del presente articolo.
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 2028. Entro tale data, le Parti firmatarie procederanno a una verifica congiunta, finalizzata a valutare la sostenibilità dell'intervento in relazione all'equilibrio finanziario del Fondo Mario Negri e all'efficacia della misura in termini di promozione dell'accesso alla dirigenza.

#### 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”.



## **Articolo 8 – Modalità di assunzione del Dirigente temporaneo**

A decorrere dal 1° luglio 2026, l'articolo 4 (Modalità di assunzione del Dirigente temporaneo) del CCNL 12 settembre 2023 è sostituito dal seguente:

### **“Art. 4 – Dirigente temporaneo**

1. I contratti per figure di dirigente temporaneo o temporary manager, operanti anche all'interno di reti di imprese, possono essere instaurati 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, le aziende possono optare per l'applicazione del trattamento agevolativo di cui all'art. 5, commi da 1 a 3, del CCNL, secondo i criteri ivi previsti”.

## **Articolo 9 – 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 ratificati presso le Associazioni territoriali di Manageritalia, 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 5, 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 con riferimento al calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso di licenziamento dall'articolo 38 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 10 – Politiche attive per la ricollocazione**

1. A decorrere 1° luglio 2026, il contributo di cui al comma 9 dell'articolo 25 del CCNL viene fissato in 2.000 euro. Con la stessa decorrenza, nelle tipologie di cessazione da cui deriva il suddetto obbligo contributivo sono incluse le risoluzioni consensuali. Per tale tipologia di risoluzione del rapporto di lavoro il contributo non è dovuto per i dirigenti che alla data di cessazione abbiano compiuto i 64 anni di età.



### **Articolo 11 – 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**

1. A decorrere dal 1° luglio 2026, all’articolo 21 (Malattia e Infortunio) del CCNL viene aggiunto il seguente comma 5bis:

“5.bis. Per i dirigenti che, ai sensi dell’articolo 1 della legge 18 luglio 2025, n. 106, superato il periodo previsto nel comma 1, 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.

### **Art. 14 – Decorrenza e durata**

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2026, salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, ed 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.
3. Le Parti si impegnano a sottoscrivere un nuovo Testo Unico contrattuale entro sei mesi dalla data di stipula del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

AICA



MANAGERITALIA

