



Accordo integrativo provinciale per i dipendenti di aziende del settore dei Pubblici Esercizi Provincia di Savona.

L'anno 2025 il giorno 26 del mese di maggio alle ore 11:00 presso la sede della Confcommercio Imprese per l'Italia in Corso Ricci 14 a Savona si sono incontrati:

Tra

- Confcommercio Imprese per l'Italia Provincia di Savona
rappresentata dal Presidente Provinciale Enrico Schiappapietra e dal Vice Presidente Vicario Giuseppe Molinari;
- FIPE Confcommercio Provincia di Savona
rappresentata dal Presidente Provinciale Carlomaria Balzola e dalla delegata FIPE-SIB Barbara De Stefani;
- tutti assistiti dalla Responsabile settore lavoro di Confcommercio Savona Francesca Drammis;

E

- Filcams CGIL Savona
rappresentata dal Segretario Generale Giovanni Tiglio;
- Fisascat CISL Liguria
rappresentata dal Dirigente Sindacale Giorgio Vento;
- -UILTuCS Liguria
rappresentata dal Segretario Regionale Roberto Fallara;

Visto il CCNL 5 giugno 2024

Considerato che

Il territorio della Provincia di Savona ha una forte vocazione turistica con un forte incremento delle attività in alcuni determinati periodi dell'anno;

È volontà delle parti trovare soluzioni contrattuali che agevolino la destagionalizzazione dei rapporti di lavoro o quanto meno la durata dei contratti a termini;

Tenuto conto del supporto fornito nell'ottica delle politiche di destagionalizzazione degli interventi previsti dal Patto del Lavoro del Turismo della Regione Liguria;



È volontà delle parti concordare forme premiali economiche per i Lavoratori del settore con anche interventi economici aggiuntivi a quelli previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in un'ottica di fidelizzazione al settore dei dipendenti del comparto;

Si vuole determinare anche forme di intervento che agevolino la genitorialità;

si stabilisce quanto segue:

Art.1 Validità e sfera di applicazione

Il presente accordo integrativo al CCNL 14 maggio 2025 per i dipendenti aziende del settore Fipe, disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio della provincia di Savona, i rapporti di lavoro tra le aziende P.P.EE. della provincia di Savona sprovviste di Contrattazione integrativa Aziendale vigente;

Il presente contratto integrativo costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme, condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative nazionali anche per quanto previsto sulla normativa della decontribuzione e agevolazione fiscale, sulle erogazioni del salario variabile nei limiti della normativa vigente;

Il presente accordo andrà a valere sulle seguenti categorie così come previste nel contratto collettivo:

1. AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;

– piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;

– caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli articoli 3 e 5 della legge 25 agosto 1991 n. 287 e successive modifiche e integrazioni;

– chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;

– gelaterie, cremerie;

– negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

b) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo, sale bingo, gaming hall e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;

c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;

d) posti di ristoro sulle autostrade;



e) posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali; servizi di ristorazione sui treni; ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;

f) spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);

g) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;

h) aziende addette alla preparazione, confezionamento, e somministrazione di pasti e bevande (banqueting);

i) ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;

l) parchi a tema.

2. STABILIMENTI BALNEARI

a) stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

3. ALBERGHI DIURNI

4. RIFUGI ALPINI

Il presente Contratto si può anche applicare ai dipendenti di imprese del Turismo e della Ristorazione Collettiva e Commerciale che svolgano altre attività a natura complementare all'attività prevalente di cui al punto 1 del presente articolo.

Art.2 Relazioni sindacali

A seguito di una attenta valutazione dei problemi del settore turismo, le parti concordano sulla necessità di instaurare costanti relazioni sindacali che producano azioni mirate a rilanciare e valorizzare il turismo come filiera produttiva centrale nello sviluppo della Provincia.

Si conviene di sviluppare periodici incontri su temi centrali quali:

- Promuovere richieste presso le amministrazioni locali per favorire iniziative utili a superare i limiti della stagionalità, anche attraverso il coordinamento e la calendarizzazione delle varie iniziative;
- Promuovere sia con iniziative che con la diffusione di materiale informativo la conoscenza del contratto di lavoro, le prerogative delle imprese e dei Lavoratori. In particolare, favorire la conoscenza e l'adesione ai fondi di assistenza e previdenza integrativa, i servizi ed i compiti dell'Ente Bilaterale Turismo provinciale, le funzioni dell'OPP, la diffusione del ruolo degli RLST;

Art. 3 Sicurezza

Le parti, attraverso l'Organismo Paritetico Provinciale e con il coinvolgimento degli Enti preposti alla vigilanza in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, si impegnano a promuovere le iniziative



necessarie per garantire una maggiore sicurezza sui luoghi di lavoro sia in materia di infortuni che di materie professionali;

Le parti concordano sulla necessità di definire annualmente il programma di interventi degli RLST al fine di raggiungere gli scopi e gli obiettivi previsti dall'Organismo Paritetico;

Art.4 Pari opportunità

Al fine di consentire al genitore assunto a tempo pieno e indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno nell'ambito del 10% della forza occupata nell'unità produttiva, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;

Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo pieno indeterminato compreso tra 5 e 15 potrà fruire della riduzione dell'orario lavorativo un solo lavoratore;

Art. 5 Riposi compensativi retribuiti per i contratti a termine e/o stagionali

L'azienda per superare la stagionalità, per non disperdere la professionalità e nell'ottica di allungare il rapporto di lavoro, può istituire in accordo con il Lavoratore, la possibilità di accantonare le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale con diritto al godimento di riposi compensativi retribuiti di pari durata, da usufruirsi alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato;

Le ore di lavoro straordinario svolto nei limiti previsti dalla Legge e dal CCNL vigenti periodo 01/06-30/09 svolte sia dai lavoratori a tempo determinato delle aziende non stagionali che dai lavoratori assunti dalle aziende stagionali, ad eccezione di quelli assunti per la sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, sono accantonate dall'azienda, in una banca ore per prolungare il rapporto di lavoro per un periodo pari al monte ore accantonato, per un minimo di 15 giorni di riposi compensativi per i contratti fino a 3 mesi, mentre verrà previsto l'utilizzo di tale sistema in fase di stipula del contratto individuale di lavoro per i contratti superiori ai 3 mesi. In tal caso per le ore di lavoro straordinario accantonate per la maturazione di riposi compensativi equivalenti retribuiti al lavoratore, non compete il trattamento economico di cui all'art.125 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

Al lavoratore, in fase di assunzione, verrà comunicata l'applicazione di quanto previsto dal presente articolo e lo stesso congiuntamente potrà esprimere la volontà di usufruirne;

Art.6 Premio di risultato

Le parti visto l'art. 13 del CCNL 5 giugno 2024 concordano di istituire il premio di risultato

Il premio di risultato è determinato per i seguenti importi:

Livello	euro ipotesi A	euro ipotesi B	euro ipotesi C	euro ipotesi D
A, B	300,00	600,00	900,00	1000,00
1,2,3	255,00	500,00	775,00	830,00
4,5	225,00	450,00	685,00	770,00
6S,6,7	180,00	360,00	560,00	625,00

L'erogazione del premio sarà connessa esclusivamente al raggiungimento di uno dei seguenti obiettivi:

- Premio ipotesi A - Nel caso vi sia un incremento del fatturato aziendale dal 1,00 % al 2,00 % durante il periodo di alta stagione 01/06/2025 al 30/09/2025 rispetto al periodo 01/06/2024 al 30/09/2024;
- Premio ipotesi B - Nel caso vi sia un incremento del fatturato aziendale dal 2,01 % al 3,49 % durante il periodo di alta stagione 01/06/2025 al 30/09/2025 rispetto al periodo 01/06/2024 al 30/09/2024;
- Premio ipotesi C - Nel caso vi sia un incremento del fatturato aziendale dal 3,50 % al 5,49 % durante il periodo di alta stagione 01/06/2025 al 30/09/2025 rispetto al periodo 01/06/2024 al 30/09/2024;
- Premio ipotesi D - Nel caso vi sia un incremento del fatturato aziendale OLTRE IL 5,50 % durante il periodo di alta stagione 01/06/2025 al 30/09/2025 rispetto al periodo 01/06/2024 al 30/09/2024

La stessa dinamica prevista per il calcolo del premio verrà seguita per gli anni successivi raffrontando i periodi dal 01/06/2026 al 30/09/2026 rispetto al periodo 01/06/2025 al 30/09/2025 e i periodi dal 01/06/2027 al 30/09/2027 rispetto al periodo 01/06/2026 al 30/09/2026;

Il premio compete ai Lavoratori qualificati in forza a 1° ottobre 2025, che risultino iscritti nel libro unico da almeno tre mesi e così via per gli anni successivi;

L'azienda calcolerà l'importo spettante a ciascun lavoratore, in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze, nel periodo 1° ottobre 2024 al 30 settembre









2025 e per gli anni successivi dal 1 ottobre 2025 al 30 settembre 2026 e dal 1 ottobre 2026 al 30 settembre 2027;

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa;

Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di Legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprendivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;

Vista l'impossibilità di predeterminare i dati utili al raggiungimento del premio ed essendo legato a degli obiettivi, il premio ha le caratteristiche utili alla decontribuzione e detassazione prevista dalla normativa vigente;

Art.8 Welfare aziendale

Al fine di promuovere il benessere dei lavoratori e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti concordano sull'introduzione di un sistema di welfare aziendale;

A decorrere dall'entrata in vigore del presente accordo territoriale, le aziende potranno mettere annualmente a disposizione di ciascun dipendente un importo sotto forma di credito welfare, da utilizzare per l'acquisto di beni e servizi previsti dalla normativa vigente in materia (art. 51, comma 2, TUIR), tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- servizi di assistenza familiare (es. infanzia, anziani);
- buoni acquisto e buoni spesa;
- abbonamenti per trasporto pubblico locale;
- attività ricreative, sportive o culturali;
- previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa;

Le modalità operative di accesso e fruizione dei benefit saranno comunicate ai dipendenti mediante apposita informativa aziendale e nel rispetto delle normative fiscali e contributive vigenti;

Tale accordo aziendale potrà essere riparametrato sulla base di categorie omogenee di lavoratori e sulla base del raggiungimento di determinati obiettivi;

Sarà facoltà dell'azienda, sentite le esigenze dei lavoratori, tramutare in welfare aziendale il premio produzione di cui al precedente art.7;

Art.9 Condizioni di migliore favore

Restano salve le condizioni di miglior favore per i lavoratori eventualmente riconosciuti dal datore di lavoro e derivanti da pattuizioni individuali o aziendali;

Art. 10 Norma di rinvio

Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo provinciale integrativo valgono le norme contenute nel CCNL – Turismo del 05 giugno 2024 e.s.m.i.;

Art. 11 Validità – Sfera di applicazione

Il presente accordo provinciale integrativo sostituisce, assorbe, ed annulla ad ogni effetto le norme ed i trattamenti economici previsti da tutti i precedenti accordi integrativi del settore turistico nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate fatto salvo eventuali condizioni di miglior favore già pattuite;

Art. 12 Decorrenza – Durata – Disdetta- Monitoraggio

Il presente Accordo Provinciale Integrativo per i dipendenti dei pubblici esercizi di cui all'art. 1, fatte salve le diverse decorrenze, entra in vigore il 01 giugno 2025 e sarà valido per tre anni fino al 31/05/2028, fatta salva la verifica congiunta ad ogni fine anno per concordare eventuali modifiche ed integrazioni di quanto inserito a valersi per l'anno successivo;

Le Parti concordano sull'opportunità di effettuare un'attività di monitoraggio finalizzata a verificare l'effettiva applicazione del presente Accordo, nonché a valutare i benefici concreti che ne derivano per i lavoratori coinvolti;

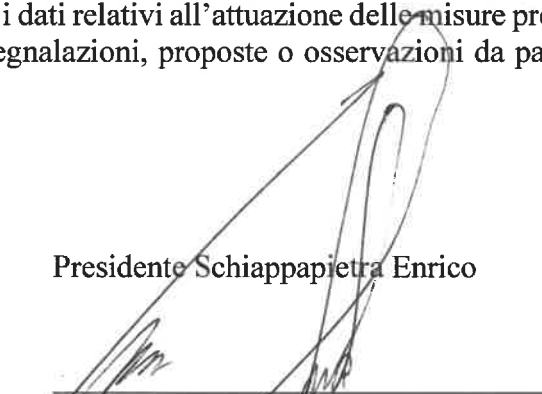
Il monitoraggio sarà svolto con cadenza annuale attraverso incontri congiunti tra le Parti firmatarie, che potranno avvalersi anche del contributo di eventuali soggetti terzi competenti (es. rappresentanze sindacali, consulenti del lavoro, enti bilaterali);

Durante tali incontri saranno analizzati i dati relativi all'attuazione delle misure previste nell'Accordo e potranno essere raccolte eventuali segnalazioni, proposte o osservazioni da parte dei lavoratori o delle rappresentanze sindacali.

Savona 26/05/2025

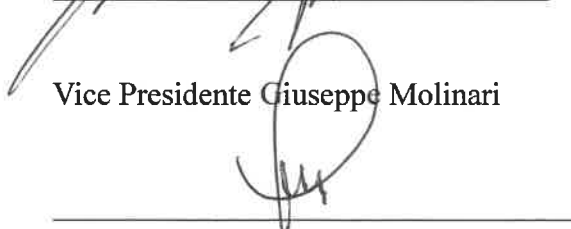
CONFCOMMERCIO Savona

Presidente Schiappapietra Enrico



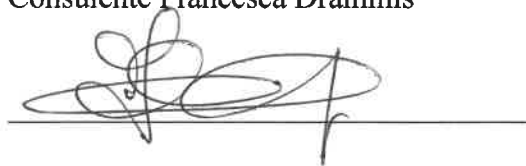
CONFCOMMERCIO Savona

Vice Presidente Giuseppe Molinari



CONFCOMMERICO Savona

Consulente Francesca Drammis



FIPE Provincia di Savona

Presidente Carlomaria Balzola





FIPE – SIB Provincia di Savona

Delegata Provinciale Barbara De Stefani

FILCAMS-CGIL Savona

Segretario Generale Giovanni Tiglio

FISASCAT-CISL Liguria

Dirigente Sindacale Giorgio Vento

UILTuCS Liguria

Segretario Regionale Roberto Fallara