

## Verbale di Accordo

In data ....., presso la sede dell'Unione Industriali di Savona, si sono incontrati:

....., (di seguito

anche solo "Azienda" o "Società") in persona di .....

assistita da UPASV in persona del Direttore, Sig. Carlo Scrivano

e

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS UIL rispettivamente in persona dei Sig.ri ....., ..... e .....

ed hanno sottoscritto il presente Verbale di Accordo Aziendale.

### PREMESSO CHE:

1. l'attuale congiuntura economica, l'andamento dell'inflazione e le difficoltà nel reperire forza lavoro con riferimento al settore, rendono necessaria l'individuazione di strumenti tali da consentire una maggiore attrattività del lavoro, valorizzando le risorse umane attraverso la formazione, il recupero del potere di acquisto ed un miglior bilanciamento e conciliazione fra vita e lavoro;
2. la realtà locale del settore ricettivo alberghiero è caratterizzata in maniera prevalente da strutture alberghiere di piccola dimensione, ciascuna con proprie caratteristiche, spesso molto variabili anche a seconda dello specifico territorio, e con esigenze di flessibilità particolari;
3. le parti hanno quindi rilevato la necessità di conciliare da un lato le esigenze di flessibilità delle aziende del settore e dall'altro la valorizzazione delle risorse umane occupate, con il coinvolgimento anche delle risorse c.d. stagionali, individuando due linee di intervento principali:
  - il welfare aziendale quale strumento di incremento del benessere dei lavoratori e di salvaguardia del potere di acquisto degli stessi
  - la flessibilità oraria quale la risposta alle esigenze dettate dal settore e strumento per aumentare la stabilità e la durata del lavoro.
  - visto inoltre l'accordo del Patto turismo sottoscritto in Regione Liguria che incentiva la contrattazione di secondo livello, finalizzata al miglioramento dell'organizzazione e della gestione del lavoro;

### TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

#### 1. WELFARE AZIENDALE

Al fine di attrarre e fidelizzare la propria forza lavoro, nell'intento di mitigare le conseguenze negative dell'inflazione e conservare il potere di acquisto dei lavoratori, ed in

virtù dell'applicazione degli strumenti di flessibilità previsti dal presente accordo, l'Azienda si impegna a riconoscere, strumenti di welfare aziendale per un valore di:  
per chi lavora almeno 4 mesi, anche per sommatoria di più contratti a termine 200€ complessivi;  
per chi lavora almeno 6 mesi, anche per sommatoria di più contratti a termine 300€ complessivi;  
per chi lavora almeno 8 mesi, anche per sommatoria di più contratti a termine 400€ complessivi.

Sono beneficiari del riconoscimento in welfare aziendale tutti i lavoratori dipendenti dell'Azienda, assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, che abbiano prestato nel corso dell'anno 2026 almeno 4 mesi come sopra definito.

Il riconoscimento del valore di welfare aziendale avverrà, al termine del contratto per i tempi determinati o entro fine anno per gli indeterminati, a seconda della modalità scelta dalla singola azienda aderente tramite il sistema "Welfare Liguria", con consegna di buoni, cartacei o digitali o tramite accredito al beneficiario di un "credito welfare" su piattaforma informatica. A tal fine i beneficiari riceveranno le informazioni necessarie per poter utilizzare il valore di welfare riconosciuto. In caso di scelta della piattaforma informatica, eventuali crediti non utilizzati entro 12 mesi dal loro riconoscimento saranno cancellati automaticamente.

I servizi di welfare disponibili saranno quelli accessibili tramite il sistema Welfare Liguria per i "buoni acquisto" o "buoni spesa" a seconda della metodologia di riconoscimento, come sopra descritto.

## 2. FLESSIBILITA'

Le Parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e in modo che si possa meglio corrispondere alle esigenze di flessibilità, volte al miglior utilizzo delle attrezzature anche con il prolungamento delle fasi stagionali, facendo meglio incontrare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori, anche per favorire una maggiore stabilità occupazionale.

Le parti concordano che in applicazione degli articoli 76 e 77 del C.C.N.L., in relazione alla peculiarità del settore turistico, l'Azienda potrà adottare sistemi di diversa distribuzione dell'orario.

Quanto sopra comporta la possibilità di applicare regimi di flessibilità comportanti settimane di minor orario che saranno recuperate nei periodi di maggior lavoro.

Pertanto nelle settimane di minor orario (inferiore alle 40h settimanali) il lavoratore riceverà comunque la normale retribuzione riferita a 40 ore, mentre nelle settimane di maggior lavoro (superiore alle 40h settimanali), per le corrispondenti ore lavorate oltre le 40, non sarà riconosciuto il compenso per lavoro straordinario.

Si concorda pertanto che, fermo restando il periodo di 12 mesi entro il quale l'orario settimanale medio di 40 ore deve essere realizzato, le settimane di minor orario (consecutive o non) non possono essere più di 16, cui corrispondono altrettante settimane di maggior orario.

Resta inteso che in caso di contratti a termine (la cui durata minima per l'applicazione della flessibilità è di 8 mesi), i periodi di realizzazione della media saranno riparametrati sulla base della durata del contratto.

Nella singola settimana l'orario definito in relazione a quanto qui concordato non potrà comunque prevedere un nastro orario superiore alle 10 ore giornaliere.

Il tutto nel rispetto delle norme vigenti in materia di orario di lavoro e del riposo settimanale fatte salve le regolamentazioni anche in deroga previste dal CCNL e/o dal presente accordo. Le parti a tal fine concordano che la durata Massima settimanale dell'orario di lavoro è di 48 ore (art. 4 del D. Lgs. 66/2003), la stessa, in considerazione della forte stagionalità del settore, è calcolata come media in un periodo di 12 mesi.

L'azienda potrà far ricorso a tale Particolare regime di flessibilità una volta all'anno, dandone notizia alle OO.SS.LL. provinciali firmatarie del presente accordo, oltre che al lavoratore al quale verrà comunicato il relativo programma prima dell'inizio dello stesso. Le fasi di incremento dovranno essere previste nei periodi: Periodo Natalizio – Ponti Primaveraili – Pasqua – Periodo Estivo.

Tale programma potrà essere variato, fermo restando il rispetto dei criteri sopra indicati, solo per esigenze organizzative / produttive previa comunicazione con preavviso al lavoratore di 7 giorni rispetto alla variazione stessa.

Il regime di flessibilità si applica ai contratti di durata minima di 8 mesi.

Le ore effettuate in aggiunta rispetto a quelle indicate nel programma per ogni settimana saranno retribuite come straordinario.

Qualora il recupero del minor orario non possa essere effettuato secondo il programma comunicato per cause attinenti il lavoratore, l'azienda ha facoltà di far lavorare le ore corrispondenti in diversi periodi, o, in caso di risoluzione del rapporto di trattenere l'importo corrispondente dalle spettanze di fine rapporto.

Qualora invece non sia stato possibile recuperare il maggior orario prestato secondo programma, tali ore saranno retribuite come straordinario.

### 3. BANCA DELLE ORE

In applicazione di quanto disposto dall'art. 77 del vigente CCNL dell'Industria Turistica, e ferma restando la possibilità di attuare i regimi di orario flessibile di cui all'art. 76 dello stesso CCNL, le parti concordano di istituire per i lavoratori a tempo indeterminato dipendenti dell'Azienda, il meccanismo della Banca ore, in cui accantonare le ore effettuate in regime di straordinario.

In caso di ricorso al lavoro straordinario le ore effettuate potranno essere accantonate in Banca ore nei limiti di 2 ore giornaliere e 12 settimanali, per essere recuperate come riposo nel corso dell'anno di riferimento.

La scelta di aderire o la revoca dell'adesione alla Banca ore può essere effettuata, all'atto dell'assunzione o entro il mese di gennaio di ogni anno in forma scritta, in caso di non manifestazione resta ferma la scelta precedente. Per l'anno in corso (2026) la scelta dovrà essere effettuata entro fine giugno 2026.

Il lavoratore riceverà quindi con la retribuzione del mese di effettuazione dello straordinario accantonato la sola maggiorazione contrattualmente prevista.

La fruizione dei risultanti permessi retribuiti accantonati potrà essere effettuata, su richiesta del lavoratore, da far pervenire alla direzione aziendale almeno 5 giorni prima a gruppi di almeno 4 ore per volta.

Fermo restando quanto sopra l'azienda potrà rifiutare la concessione del permesso per comprovate ragioni organizzative e/o produttive.

Tale Banca ore non potrà in corso d'anno superare il valore massimo di 80 ore accantonate.

Qualora il lavoratore non smaltisca entro l'anno il monte ore, l'azienda dovrà procedere al pagamento delle ore residue accantonate entro la retribuzione di gennaio dell'anno

successivo o sulla retribuzione relativa all'ultimo mese di lavoro prestato in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

#### DIRITTI SINDACALI

Le Segreterie Territoriali firmatarie del presente accordo aziendale, se pur sotto il limite dimensionale dei 15 dipendenti, potranno richiedere congiuntamente di effettuare una assemblea informativa con i Lavoratori in merito ai contenuti del presente accordo sindacale aziendale.

#### VIGENZA

La presente intesa ha vigenza per l'anno 2026.

Le somme concordate con il presente accordo, in considerazione dell'onnicomprendività delle stesse, non saranno computate ai fini del calcolo degli istituti contrattuali e di legge, diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR, ai sensi dell'art. 2120 cod. civ.;

..... (luogo), ..... (data)

letto confermato e sottoscritto

p. .... (nome struttura)

p. UPASV

p. FILCAMS CGIL

p. FISASCAT CISL

p. UILTUCS UIL