

**VERBALE D'ACCORDO**

Addì 7 gennaio 1997, in Bari, presso l'Intersind - Delegazione per la Puglia e la Basilicata, si sono incontrati:

- l'Ente Fiera del Levante
- l'Intersind
- la FILCAMS-CGIL e la UILTUCS-UIL territoriali di Bari
- la R.S.U. della Fiera del Levante

ed al termine della tornata di incontri iniziata il 26 novembre 1996 hanno raggiunto una comune valutazione e convergenza sulle Linee Guida della riorganizzazione dell'Ente Fiera del Levante, sinteticamente contenute nella Nota Informativa consegnata ed illustrata alle OO.SS..

Contestualmente al presente accordo, le parti hanno convenuto inoltre quanto segue in ordine al rinnovo degli accordi integrativi aziendali 21.3.1992 e 21.6.1990, intendendo la presente convenzione come modifica di ogni precedente contratto collettivo integrativo aziendale del vigente CCNL o uso aziendale, salvaguardando le pattuizioni che in via tassativa saranno richiamate dal presente accordo ed in particolare gli istituti di cui agli artt. 21 e 24 dell'accordo integrativo aziendale del 21.6.1990.

*Handwritten signatures:*

[Signature 1]      [Signature 2]  
 [Signature 3]      [Signature 4]  
 [Signature 5]      [Signature 6]

1) Premessa

I sacrifici necessari per il risanamento ed il rilancio della Fiera del Levante saranno condivisi ed accettati dai lavoratori ai quali, con chiarezza e concretezza, verranno indicati i percorsi di sviluppo professionale che l'Ente intende realizzare nell'applicazione di quanto descritto della Nota Informativa.

Missione aziendale, valorizzazione delle specifiche professionalità, senso di appartenenza, revisione delle procedure, definizione dei ruoli sono temi fondamentali da comunicare e trasferire in azioni operative.

A tal fine un'intensa azione di comunicazione interna è condizione indispensabile per una comprensione dell'attuale posizionamento della Fiera del Levante, delle sue potenzialità, dei suoi limiti, delle nuove missioni che le possono consentire un risanamento ed il rilancio negli anni immediatamente futuri.

Strumenti specifici finalizzati al miglioramento dell'attuale comunicazione interna volta al conseguimento dei fini sopra descritti possono essere già prefigurati in una serie di azioni, quali, ad esempio:

- riunioni periodiche e tematiche
- circoli di qualità,
- teams progettuali;
- indagini su miglioramenti dei processi di comunicazione aziendale.

*[Handwritten signatures and initials]*

Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the left, there are several overlapping signatures, including one that appears to be 'G. G. G.' and another that looks like 'B.'. In the center, there is a large, stylized signature that reads 'Robelero'. To the right of this, there is another signature that looks like 'D. G.' and a large, simple checkmark or 'L' shape.

## 2) Formazione continua delle risorse umane

La riorganizzazione ed il nuovo approccio di cultura "aziendale" e di migliore qualificazione dei contenuti dovrà prefigurare, anche nel breve periodo, un'intensa attività di formazione professionale a tutti i livelli, suddivisa:

- in prospettiva, analisi e discussione sui temi relativi alla cultura d'impresa con specifico riferimento alle peculiarità dell'Ente fieristico;
- in didattiche relative all'aggiornamento, allargamento ed approfondimento di professionalità specifiche dell'Ente in relazione alle sue future missioni.

Elementi di sensibilizzazione volti ad un concreto apporto partecipativo potranno essere tratti da percorsi articolati e reiterati mediante formazione continua.

La descrizione delle impostazioni operative, delle linee di azione ed in particolare del modello organizzativo formerà oggetto di azioni volte all'allargamento ed arricchimento delle professionalità, previa illustrazione alla RSU.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a vertical stack of signatures, including one that appears to be 'G. P.' and another that looks like 'Beri'. In the center, there are several more signatures, including a large one that looks like 'M. M.' and another that looks like 'S.'. On the right, there is a signature that looks like 'P. P.' and another that looks like 'D.'.

Pag. 4

3) Nuova articolazione dell'orario di lavoro

I motivi di una più ampia presenza per il cliente esterno ed interno inducono le parti a ritenere opportuna la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, che a far data dal 2.1.1997 sarà, quindi, la seguente per tutto il personale:

lunedì, martedì, mercoledì e giovedì	09,00 - 13,30	15,00 - 17,45
venerdì	09,00 - 13,30	15,00 - 17,30

Il dipendente potrà anticipare o posticipare il proprio orario di lavoro giornaliero, nella misura massima di 30' e con recupero nella medesima giornata, previa autorizzazione del superiore diretto e compatibilmente con le esigenze dell'Ente.

*[Handwritten signatures and initials]*

Left column: *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*

Middle column: *[Signature]*, *[Signature]*, *[Signature]*

Right column: *[Signature]*, *[Signature]*

Pag. 5

#### 4) Premio di incentivazione

Le parti hanno effettuato preliminarmente la verifica dell'attuazione negli anni 91-95 della clausola contrattuale sull'istituto del Premio, la quale ha evidenziato, in linea ed a causa del progressivo ridotto fatturato, un' assoluta insufficienza dello stesso, convenuto nel 1990, ad essere vero strumento di incentivazione della produttività collettiva ed individuale.

Esse hanno quindi concordato la sua sostituzione valutando comunemente l'opportunità di individuare e concordare parametri di riferimento e modalità di rilevazione ed erogazione che confermino la necessità di correlare quote di retribuzione alla produttività individuale e collettiva secondo il seguente schema.

#### 4a) Obiettivo aziendale

Risulta indefettibile l'obiettivo aziendale di riduzione percentuale annua del rapporto tra fatturato annuo globale e costo annuo globale del lavoro.

Riferimento per misurare tale obiettivo continuerà ad essere il fatturato aziendale per canoni di adesione e di pubblicità riferiti sia alle manifestazioni fieristiche a gestione diretta che indiretta. Esso andrà confrontato al parametro aggiuntivo "costo globale annuo del lavoro dipendente" da apportare, esercizio per esercizio, al fine di comporre un "Rapporto Annuale di Produttività" quale confronto tra costi del personale e ricavi totali.

Questi ultimi identificati consuetudinariamente sul conto economico dell'Ente quali "ricavi delle vendite o delle prestazioni".

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to read 'Michele' or similar. To the right of this, there are two more signatures, one of which is a simple horizontal line with a hook at the end, and another that is more complex and cursive.

**4b) Calcolo dell'incentivo**

Tecnicamente, all'indomani dell'approvazione dei risultati di bilancio consuntivo:

\* si determina la somma algebrica tra la variazione del fatturato e la variazione del costo del lavoro, entrambi rispetto all'anno precedente;

\* si rapporta il risultato al fatturato dell'anno precedente:

- se la percentuale risultante è compresa tra il 5% ed il 10% sarà considerata obiettivo minimo;

- quella superiore al 10% e fino al 15%, obiettivo medio;

- quella superiore al 15%, obiettivo massimo;

- quella inferiore al 5%, non darà titolo ad alcuna erogazione.

L'Ente fisserà anno per anno a partire dal 1998, e cioè dai risultati di bilancio del 1997, gli importi parametrati che destinerà all'incentivazione.

In fase di prima applicazione l'ammontare globale del premio incentivante sarà pari al 5% delle voci retributive fisse ordinarie mensili (stipendio base, indennità di contingenza e scatti di anzianità) per 14 mensilità.

Tale importo in via esemplificativa, calcolato sulle competenze al 31.12.1996 è pari a circa 140 milioni annui, da erogare, in maniera parametrata, quale premio incentivante al raggiungimento dell'obiettivo medio. In caso di raggiungimento dell'obiettivo minimo il premio sarà di 70 milioni lordi annui, mentre, in caso di raggiungimento dell'obiettivo massimo, il premio sarà di 210 milioni lordi annui.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to read 'Robelano'. To the right of this, there are several other initials and a signature, including one that looks like 'D' and another that looks like 'D' with a flourish.

Nell'ottica di riportare alla normalità l'abnorme ed ingiustificata riparametrazione, prevista dagli accordi integrativi precedenti, per gli importi anzidetti saranno utilizzati i parametri del CCNL desunti dai minimi da esso fissati (100 al 7° livello fino a 250 per la categoria dei Quadri).

Per il nuovo premio incentivante le parti intendono espressamente configurarlo come istituto retributivo che non avrà riflessi esterni, convenendo quindi che l'importo del premio non avrà incidenza sul calcolo dei seguenti istituti: TFR, indennità contrattuali, lavoro straordinario, scatti di anzianità, ecc..

~~Quanto ai beneficiari, il Premio è convenuto per tutto il personale di ruolo con l'esclusione dei Capi Servizio.~~

Nel corso del 1997, l'Ente proporrà alle OSL modalità sperimentali per incentivare eventuali gruppi di lavoro ai fini di correlare la verifica del conseguimento delle produttività individuali prefissate agli obiettivi specifici che l'Ente abbia in quell'anno determinato come prioritari per il conseguimento delle nuove missioni.

4c) Gestione del premio

Premesso quanto alla individuazione degli obiettivi di fatturato annuo e di correlato costo globale annuo del lavoro, le parti convengono le seguenti modalità determinative, accertative ed erogative:

- la determinazione percentuale dell'obiettivo annuale in obiettivo minimo, obiettivo medio ed obiettivo massimo sarà comunicata dall'Ente alle OSL di anno in anno;

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there are three distinct signatures, with the middle one appearing to be 'Bem'. In the center, there is a large, stylized signature that reads 'M. Colalano'. To the right of this, there are several smaller initials and a signature that appears to be 'A. P.'.

Pag. 8

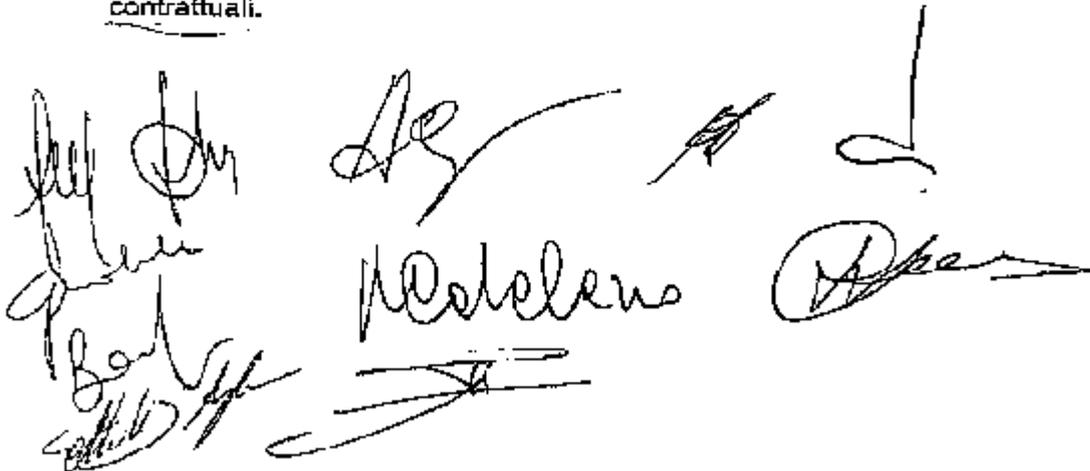
- l'accertamento del conseguimento dell'obiettivo minimo (senza il quale non potrà essere erogato alcun importo), dell'obiettivo medio, oppure dell'obiettivo massimo sarà effettuato dall'Ente e tempestivamente comunicato alle OSL di anno in anno, dopo l'approvazione del bilancio e, prevedibilmente quindi, nel mese di luglio;
- l'erogazione del premio nei tre livelli di importo annualmente correlata percentualmente (33%, 66%, 100%) al conseguimento dell'obiettivo minimo, medio o massimo fissati dall'Ente, sarà effettuata nel mese di agosto.

\*\*\*

Le parti, stante la sperimentabilità del nuovo istituto e la progressività delle innovazioni organizzative, si incontreranno dopo la prima fase sperimentale del 1998 a livello intersind per valutare il consolidamento o meno del nuovo sistema.

#### 4d) Superamento vecchio istituto

Le parti, nel confermare quanto sopra convenuto in ordine al nuovo premio incentivante, concordano che, a far data dal mese di gennaio 1997, ad ogni dipendente di ruolo, in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà erogato, in importi mensili pari ad 1/14, la somma individuale della parte fissa del precedente premio (pari al 50% della retribuzione individuale di fatto al 31.12.1996) - che le parti confermano congelato e non rinnovabile - quale superminimo ad personam non assorbibile da futuri miglioramenti contrattuali.



5) Istituti retributivi e normativi del CCNL

Nell'ottica di riportare alla normalità il costo annuo globale del lavoro dei dipendenti dell'Ente, le parti esplicitamente concordano che, a far data dall'1.1.1997 i livelli retributivi e normativi del vigente CCNL saranno applicati, come unico riferimento per i nuovi assunti.

Per i dipendenti in forza, nella medesima ottica, le parti hanno convenuto le successive clausole a totale modifica e superamento di quelle contrattuali e degli usi in atto, relativi ai successivi istituti: ad essi sarà erogato un elemento aggiuntivo individuale della retribuzione quale superminimo ad personam non assorbibile da futuri miglioramenti contrattuali che sarà erogato per 14 mensilità nella misura sottoindicata.

5a) Parametrazione

A far data dal 31.12.1986, le parti confermano l'intendimento comune di applicare quali nuovi minimi retributivi lordi al personale, in linea con il ripristino della normativa del vigente CCNL, i seguenti:

quadri	1.493.439
1° livello	1.345.289
2° livello	1.163.688
3° livello	994.630
4° livello	860.221
5° livello	777.186
6° livello	697.736
7° livello	597.375 + 10.000

Ad essi sarà aggiunto l'incremento lordo mensile previsto dal recente rinnovo del CCNL, intervenuto il 29.11.1986.

A far data dall'1.1.1997, la differenza di retribuzione individuale mensile tra i predetti minimi e quelli corrisposti fino alla data suddetta, sarà erogata, a titolo di superminimo individuale non assorbibile dai futuri miglioramenti contrattuali.

5b) Ferie

A far data dall'1.1.1997, per tutti i dipendenti troverà applicazione la disciplina prevista, in materia di ferie, dal vigente CCNL quanto alla misura di esse ed alla loro modalità di fruizione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'Luigi Di...'. In the center, there is a signature that looks like 'Ag...'. To the right, there are several smaller initials and signatures, including one that resembles 'D...' and another that looks like 'R...'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

Pag. 10

Le parti convengono inoltre di novare la precedente regolamentazione degli accordi aziendali, che a partire dal mese di gennaio 1997, ad ogni dipendente di ruolo sarà erogato mensilmente un Elemento Distinto dalla Retribuzione (EDR), corrispondente ad 1/14mo dell'importo lordo annuo di 8/26simi della retribuzione di fatto di cui all'art. 115 del vigente CCNL di categoria esistente dal 31.12.1996.

Conseguentemente tale EDR non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

#### 5c) Scatti di anzianità

A far data dall'1.1.1997, per tutti i dipendenti di ruolo in forza, troverà applicazione la norma prevista dal vigente CCNL, in termine di numero di scatti e di base di calcolo.

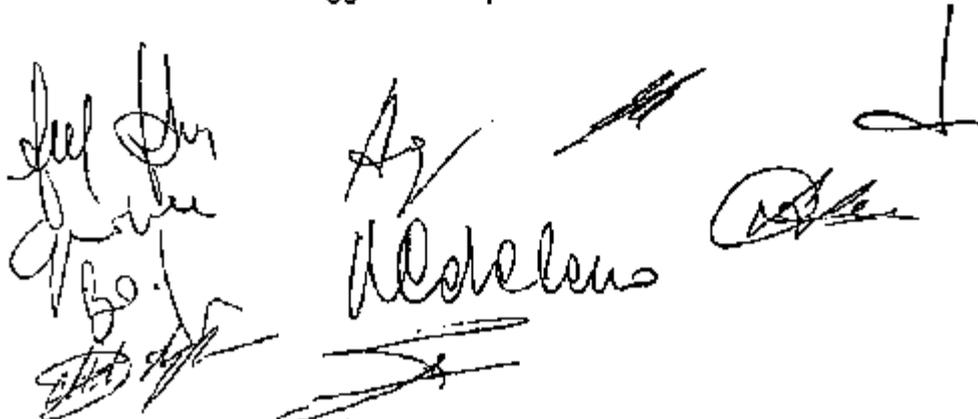
#### Norma transitoria

Ai lavoratori di ruolo in forza alla data del 30.12.1996 saranno riconosciuti, alle loro scadenze, in via eccezionale e non riproducibile quale precedente, lo scatto in via di maturazione più uno successivo. Tale importo sarà dato dalla somma del:

- \* 10% della retribuzione base contrattuale CCNL vigente per livello al momento della maturazione
- \* 10% del superminimo derivante dalla differenza tra i valori retributivi dell'integrativo aziendale al 31.12.1996 e quelli previsti dal CCNL alla stessa data.

#### 5d) Orario di lavoro (lavoro supplementare)

Pur confermando la durata a 36 ore dell'orario normale di lavoro settimanale già in atto da anni, le parti convengono che, a far data dall'1.1.1997, il lavoro prestato tra la 36ma e la 40ma ora sarà denominato convenzionalmente lavoro "supplementare" e sarà retribuito con la sola quota oraria normale e senza alcuna maggiorazione per lavoro straordinario.



5e) Lavoro straordinario

Le parti concordano sul principio che il lavoro straordinario, inteso come quello eccedente le 40 ore settimanali, deve essere limitato allo stretto fabbisogno ed attuato nei limiti quantitativi individuali (200 ore annue) previsti dal CCNL.

Le parti convengono inoltre che le prestazioni straordinarie effettuate oltre il limite delle 200 ore, in occasione prevalentemente degli eventi fieristici, saranno recuperate in periodi di minore intensità lavorativa.

A tale riguardo si svolgeranno, al livello aziendale, incontri di verifica nel mese di giugno e di dicembre per valutare l'andamento del fenomeno nonché per definire l'entità, le modalità ed il tempo di effettuazione del recupero.

Per il restante della disciplina in materia e per le maggiorazioni per il lavoro straordinario (oltre la 40ma ora) sarà applicato quanto previsto dal vigente CCNL in tema di tale istituto.

In via sperimentale e transitoria, ai soli fini di correlare le prestazioni dei quadri ai mutati effetti del progressivo riordino dell'organizzazione interna e delle innovazioni fieristiche, ai lavoratori di ruolo in forza di detta categoria, limitatamente a coloro che rivestono alla data di sottoscrizione del presente accordo e mantengono a titolo individuale le funzioni di "Capo ufficio" e "Capo reparto", sarà mantenuto l'attuale regime relativo alla corresponsione delle indennità di lavoro straordinario, nei limiti e con le modalità del vigente CCNL relativi alle maggiorazioni.

5f) Prestazioni ordinarie

Per le maggiorazioni previste per altre tipologie di prestazioni (p. es. artt. 62 e seguenti, quali: festivo, notturno, ecc...), dall'1.1.1997 si applicheranno quelle stabilite dal vigente CCNL.

*[Handwritten signatures and initials]*

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature that appears to read "W. Colabaro" and several other scribbles and initials.

6) Ticket restaurant

L'attuale corresponsione del ticket restaurant già erogata a fronte della presenza nei due rientri pomeridiani, è estesa agli altri tre rientri convenuti nella precedente clausola sulla nuova articolazione dell'orario normale di lavoro. Il ticket, il cui importo è elevato a L. 10.000 sarà corrisposto solo in caso di presenza di almeno 6 ore ordinarie.

7) Norme finali, decorrenza e durata

Le parti si danno reciprocamente atto e convengono esplicitamente quanto descritto in premessa e che quindi, la misura ed il computo degli istituti previsti al punto 5) "Istituti retributivi e normativi del CCNL" costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia prevista dai contratti collettivi aziendali e dagli usi in atto.

La decorrenza di ogni clausola del presente accordo, ove non diversamente disposto dalle parti, sarà a far data dall'1.1.1997.

La durata del presente accordo sarà di un quadriennio, a mente di quanto disposto dal Protocollo Governativo 23.7.1993, e s'intende rinnovato qualora non disdettato prima di almeno sei mesi dalla fine della sua durata.

Il presente accordo sarà sottoposto dalla Presidenza e dalla Segreteria Generale dell'Ente ai Superiori Enti per la prevista approvazione e ratifica, successivamente alle quali decorreranno gli effetti limitatamente a quelli di natura retributiva.

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there are two vertical signatures, one of which appears to be 'Bo y'. In the center, there are three signatures: 'Alvaro' at the top, 'Nicolò' in the middle, and 'Antonio' at the bottom. To the right of these, there is a large, stylized signature that looks like 'D.' and another signature below it. At the very bottom, there is a long, sweeping signature that spans across the width of the page.