



## **CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE**

**Ente PadovaFiere**

**2000 – 2003**

Il giorno 6 luglio 2001 in Padova, presso la sede dell'Ente PadovaFiere

tra

L'Ente PadovaFiere rappresentato dal proprio Presidente, pro tempore, legale rappresentante Ferruccio Macola, dal Consigliere Luigi Finco, dal Segretario Generale, Avv. Andrea Olivi, dal Vice Segretario Generale, Dr. Romano Dorigatti

e

la Federazione Sindacale provinciale FISASCAT di Padova rappresentata dal Signor Alfredo Cataruzza;

con l'intervento di una delegazione del personale composta da: Dr. Paolo Coin, Dr. Gianfilippo Panazzolo, Geom. Massimo Penello

visti

- a) il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Terziario per il periodo 1/1/1995 – 31/12/1998, aggiornato con l'accordo del 20 settembre del 1999;
- b) il Contratto Integrativo Aziendale scaduto il 31/12/1999;

**viene stipulato**

il seguente Contratto Integrativo Aziendale di Lavoro dell'Ente PadovaFiere approvato con decisione della Giunta del 17 aprile 2001 verbale n.4, per la parte normativa e con decisione della Giunta del 5 luglio 2001 verbale n.7, per la parte economica; per il personale nel corso della propria assemblea tenutasi in data 3 luglio 2001.

**Art.1 – Applicabilità e durata**

Il presente contratto integrativo aziendale regola i rapporti di lavoro tra l'Ente PadovaFiere, indicato nel proseguo dell'atto con la parola "Ente", ed il personale di PadovaFiere stesso.

L'accordo decorre dal 1/07/2001, salvo per quanto concerne il calcolo del premio di risultato, relativo all'esercizio 2000, da effettuarsi secondo i criteri stabiliti al successivo art. 15.

Il contratto scadrà a tutti gli effetti il 31/12/2003. Il relativo rinnovo dovrà essere approvato entro i sei mesi successivi alla sua scadenza.

**Art.2 – Relazioni Sindacali**

Le parti concordano sulla necessità che al consolidamento ed allo sviluppo dell'attività fieristica di PadovaFiere consegua il miglioramento delle relazioni reciproche.

A tal fine PadovaFiere fornirà, entro il primo quadrimestre di ogni anno successivamente alla stesura del Bilancio di Previsione, alle Organizzazioni Sindacali, le informazioni di carattere preventivo e consuntivo relative ai seguenti punti:

- politiche e programmi di attività dell'Ente in relazione ai suoi obiettivi ed alla situazione di mercato;
- investimenti per il miglioramento delle strutture del quartiere e dei servizi offerti;
- introduzione di nuove tecnologie;
- l'esatta individuazione dell'importo impegnato a favore dei programmi di formazione e di aggiornamento prevedendo il coinvolgimento diretto dei Responsabili di ogni singolo ufficio interessato, in modo da utilizzare completamente le risorse economiche stanziata.

A tale riguardo, gli uffici medesimi, saranno tenuti a verificare, trimestralmente, l'andamento dell'attività formativa in modo da accertare l'utilizzo congruo delle risorse economiche stanziata e che gli esiti dell'aggiornamento siano conformi agli obiettivi formativi predeterminati.

In particolare, stante l'incidenza dei valori indicati nel bilancio preventivo sul calcolo del premio di risultato previsto al successivo articolo 15, PadovaFiere si impegna a consultare, entro il 30 novembre di ciascun anno, la Rappresentanza Sindacale Aziendale per la valutazione analitica dei valori previsionali indicati e dei criteri discretivi utilizzati per la loro determinazione.

### **Art.3 – Organigramma e mobilità**

Viene allegato, al presente accordo, affinché ne costituisca parte integrale ed essenziale l'Organigramma dell'Ente corredato dal relativo mansionario.

Le parti prendono atto che detto organigramma costituisce documento programmatico e che la sua attuazione, sia in termini di unità lavorative sia per quanto attiene le qualifiche funzionali, potrà avvenire per fase successiva in una prospettiva temporale non inferiore al quadriennio.

Ciò in relazione all'effettivo sviluppo dell'attività fieristica padovana.

Le parti prendono atto che le politiche sul personale dovranno trovare attuazione in base ad obiettivi di fatturato predeterminati.

L'Ente e la R.S.A. concordano sull'opportunità che PadovaFiere favorisca ed attui quella possibile mobilità interna che consenta, oltre che il normale funzionamento dei servizi fieristici, di accrescere e sviluppare le conoscenze e la professionalità del personale e creare così i presupposti perché lo stesso possa accedere a posizioni di lavoro di maggiore responsabilità ed inquadramento.

Eventuali esigenze settoriali di diverso utilizzo del personale derivanti da necessità tecnico-organizzative non occasionali, verranno tempestivamente comunicate, come informative, alla R.S.A.

#### **Art.4 – Orario flessibile**

L'orario flessibile è così articolato:

- a) tolleranza d'entrata di 4',59" valida per tutti i giorni dell'anno;
- b) pausa minima obbligatoria di un'ora tra la mattina ed il pomeriggio;
- c) i dipendenti sono tenuti a garantire e rispettare la fascia d'orario rigido di 7 ore così definita:

mattina: 9.00 – 12.30 pomeriggio: 14.30-18.00;

- d) entrata mattutina: potrà avvenire alle 8.30 o alle 9.00;  
uscita mattutina: potrà avvenire alle ore 12.30 o alle 13.00;  
entrata pomeridiana: potrà avvenire alle ore alle 14.00 o alle 14.30;  
uscita pomeridiana: potrà avvenire alle ore alle 18.00 o alle 18.30.

#### **Art.5 – Orario di Lavoro**

L'orario normale di lavoro viene fissato in 40 ore settimanali con la seguente articolazione: dal lunedì al venerdì: ore 8 giornaliere.

Nei mesi di giugno, luglio ed agosto, il personale potrà articolare la propria attività lavorativa in 36 ore lavorative settimanali, usufruendo di 8 venerdì pomeriggio liberi, per un totale di 32 ore da attuare con l'utilizzo di:

- 24 ore di Permessi Interni Retribuiti e/o RCLD da parte del dipendente;
- 8 ore a carico dell'Ente.

Ad ogni dipendente spettano, su richiesta, almeno 4 venerdì pomeriggio liberi. Nel medesimo giorno non saranno ovviamente autorizzate attività di lavoro straordinario.

#### **Art.6 – Garanzia di servizio**

In considerazione delle peculiarità dell'attività di PadovaFiere che comporta nei periodi di apertura, allestimento e sgombero delle rassegne fieristico – congressuali la presenza continuativa del personale interno dell'Ente, le parti convengono che dovrà essere garantito in detti periodi un servizio idoneo alla funzionalità dell'attività istituzionale di PadovaFiere a favore degli utenti visitatori – congressisti, espositori e fornitori.

### **Art.7 – Buono pasto**

A tutti i lavoratori sarà riconosciuto un buono pasto aziendale del valore di lire 9.000 (novemila) per i giorni lavorativi settimanali (dal lunedì al venerdì) e per i giorni di sabato e domenica in occasione di manifestazioni fieristiche. Il buono pasto potrà essere utilizzato unicamente negli orari di apertura degli uffici o del quartiere fieristico nei periodi di svolgimento, allestimento e disallestimento delle singole iniziative. Il dipendente potrà utilizzare il buono pasto solo nei giorni in cui presta servizio.

### **Art.8 – Lavoro straordinario**

Si afferma il carattere di eccezionalità del lavoro straordinario.

E' facoltà dell'Ente richiedere l'effettuazione del lavoro straordinario a carattere individuale nel limite di 200 ore annue.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario da corrispondersi, oltre la normale retribuzione sulla quota oraria relativa alla retribuzione stessa, è la seguente:

30% straordinario diurno feriale (dalla 1ª ora)

50% straordinario diurno festivo, notturno e nelle festività infrasettimanali.

La liquidazione della maggiorazione sul lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. L'Ente si impegna a comunicare alla R.S.A., su richiesta della stessa, il costo complessivo annuo del lavoro straordinario.

### **Art.9 – Permessi - Congedi**

In caso di grave lutto familiare (decesso dei genitori, coniuge, figli, fratelli ed altri familiari conviventi con il lavoratore) l'Ente concederà al lavoratore in servizio un permesso retribuito fino ad un massimo di 5 giorni di calendario.

L'Ente concederà nel caso di nascita di figli il permesso retribuito di 2 giorni.

### **Art.10 – Aspettativa**

L'Ente può concedere al lavoratore, per comprovate necessità personali e di famiglia e purché ciò non porti nocimento all'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fi-

no ad un massimo di 1 anno, senza alcuna corresponsione di stipendio e decorrenza di anzianità.

La durata di più periodi di aspettativa non può superare complessivamente i due anni in un quinquennio.

Il lavoratore che non riprende servizio al termine dell'aspettativa viene considerato dimissionario.

### **Art.11 – Malattia – Infortunio**

In deroga a quanto previsto dal C.C.N.L., al dipendente, non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia sarà riservato il seguente trattamento:

- fino a sei anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda, PadovaFiere garantisce la conservazione del posto per 10 mesi, la corresponsione della retribuzione mensile intera per 8 mesi e la corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri 2 mesi;
- oltre sei anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda, PadovaFiere garantisce la conservazione del posto per 14 mesi, la corresponsione della retribuzione mensile intera per 11 mesi e la corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri 3 mesi.

Due periodi di assenza per malattia non interrotti da un periodo di almeno trenta giorni di servizio si cumulano ai fini della determinazione dei periodi massimi.

### **Art.12 – Ferie**

Il lavoratore ha diritto annualmente ad un periodo di ferie di numero 25 giorni lavorativi. Per giorni lavorativi s'intendono quelli per i quali il lavoratore è chiamato a prestare la sua opera in base all'orario di lavoro (dal lunedì al venerdì).

Il godimento delle ferie potrà avvenire lungo tutto l'arco dell'anno.

Quando il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'Ente è tenuto ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorrevano le ferie, il trattamento di missione nonché il rimborso delle eventuali spese sostenute.

### **Art.13 – Trattamento di missione e rimborsi spese occasionali**

L'Ente ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale compete:

- a) il rimborso – su giustificativi – delle spese effettive di viaggio;
- b) nel caso di uso autorizzato di propria vettura, è riconosciuto un rimborso di:
  - lire 600 al Km per vettura a benzina e a gasolio;
- c) il rimborso a piè di lista – su giustificativi – di tutte le altre spese sostenute in esecuzione del mandato;
- d) al personale con regolare "Permesso Temporaneo di Missione", della durata di almeno 8 ore e firmato dal Responsabile di Ufficio, verrà corrisposta un'indennità di trasferta di:
  - lire 20.000 per missioni in Italia;
  - lire 30.000 per missioni all'Estero;

ad esclusione delle trasferte effettuate per formazione ed aggiornamento;

- e) per il dipendente in missione viene considerato lavoro straordinario quello eccedente le 10 ore di trasferta e fino ad un massimo di 4 ore straordinarie.

I trattamenti occasionali di cui al comma precedente non hanno carattere di controprestazione retributiva e sono pertanto esclusi dal calcolo di ogni istituto di origine contrattuale e legale.

L'autorizzazione all'uso della vettura propria potrà essere concessa solo nel caso in cui non siano disponibili i mezzi dell'Ente.

### **Art.14 – Trattamento economico integrativo aziendale**

Il trattamento previsto nel presente accordo del 24/06/98 come A1 "Quota di collaborazione" e A2 "Quota operosità", viene conglobato in un'unica voce denominata "Trattamento Integrativo Aziendale", con le medesime premesse e motivazioni, nei seguenti importi lordi annuali, onnicomprensivi e, quindi, senza riflesso alcuno ai fini del calcolo delle varie voci retributive contrattuali e di legge (13<sup>a</sup>, 14<sup>a</sup>, ferie, ecc.), ivi compreso il TFR.

L'erogazione verrà suddivisa in 12 quote mensili:

QUADRI	£. 10.320.000
1° LIVELLO	£. 8.880.000
2° LIVELLO	£. 7.320.000
3° LIVELLO	£. 6.260.000
4° LIVELLO	£. 5.160.000
5° LIVELLO	£. 4.560.000

Restano esclusi da tale trattamento i lavoratori assunti con contratto di apprendistato e contratto a termine. Sono, viceversa, inclusi i lavoratori in rapporto con l'Ente in virtù di Contratti di Formazione Lavoro.

#### **Art.15 – Premio di risultato**

Trattasi di un premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali anticipatamente comunicati ai dipendenti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di presenza e di flessibilità ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale. Per le sue modalità di calcolo il Premio di Risultato è annualmente variabile e totalmente condizionato all'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissi.

Per tale variabilità non rientra nella composizione delle voci utili al fine del calcolo del TFR né è influente ai fini della determinazione dell'importo delle retribuzioni differite o di altri istituti legali o contrattuali differiti, essendo già comprensivo di quanto dovuto come rateo di tredicesima, ferie, festività, R.O.L., ex festività, ecc.

Per l'Ente l'obiettivo principale e più importante da perseguire nei prossimi tre anni, è l'aumento del proprio fatturato annuo; pertanto, il premio di Risultato sarà così calcolato:

£2.250.000	Quadri e 1° livello
£2.000.000	2° e 3° livello
£1.750.000	4° e 5° livello

Tale quota del Premio (P1)verrà erogata al raggiungimento del fatturato previsto nel Bilancio Preventivo; detta quota sarà eventualmente ridotta del 10% per ogni punto percentuale di decremento del fatturato ottenuto rispetto a quanto stabilito nel bilancio preventivo sino ad un limite massimo del 50%.

Un'ulteriore quota di Premio di risultato (P2) verrà riconosciuta sull'incremento del fatturato ottenuto, rispetto a quanto stabilito nel Bilancio Preventivo. Detto premio viene stabilito in una somma corrispondente al 2,6% di tale incremento. Esso sarà, pertanto, calcolato operando la differenza fra i dati di fatturato riportati nel bilancio consuntivo, rispetto ai medesimi dati previsionali.

La seconda quota (P2) non sarà erogata ai dipendenti dell'Ente con Contratto di Formazione Lavoro e sarà ripartita, a tutti gli altri dipendenti, secondo i parametri utilizzati per il calcolo della quota di premio relativa al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Bilancio Preventivo, con la seguente formula:

$$\frac{\text{Sommatória di P2}}{\text{Sommatória di P1 (esclusi C.F.L.)}} \times \text{P1} = \text{Valore premio singolo dipendente}$$

Il Premio di Risultato complessivo così definito, verrà erogato nel mese di Luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base dei risultati ottenuti e rilevati alla chiusura dell'esercizio.

Restano del tutto esclusi dal Premio Complessivo di Risultato i lavoratori assunti con Contratto di Apprendistato e Contratto a Termine.

Ai lavoratori assunti e/o cessati nel corso dell'anno sul quale viene calcolato il Premio, esso spetterà, pro - quota, in relazione al periodo di presenza, nell'anno solare di riferimento, utilizzando, per la sua liquidazione, il valore di Premio erogato per l'anno precedente.

Al personale con Contratto di Lavoro a Tempo Parziale, il Premio di Risultato sarà riproporzionato alla percentuale della singola prestazione lavorativa.

Frazioni di mese lavorato superiori a 15 giorni, agli effetti del Premio di Risultato, sono da considerarsi mese intero.

#### **Art.16 – Part – Time**

L'Ente dichiara che, sulla base degli sviluppi previsti dalla propria struttura organizzativa, il ricorso a tali contratti, per il futuro, potrà essere ampliato compatibilmente con le esigenze funzionali e le necessità di garantire l'efficienza e la flessibilità dell'organizzazione. Le domande di Part-Time saranno oggetto di esame tra le parti e ove non insorgessero difficoltà tecnico-organizzativa per la struttura saranno accolte nel rispetto del C.C.N.L.

#### **Art.17 – Indennità maneggio denaro**

Agli impiegati che hanno normalmente il compito del maneggio di denaro, verrà concessa un'indennità pari all'8% della retribuzione tabellare.

#### **Art.18 – Pagamento Stipendi**

L'Ente pagherà gli stipendi al personale con accrediti mensili, con costo a proprio carico, presso l'istituto bancario indicato dal dipendente, tramite bonifici bancari con valuta al 27 del mese.

Ogni dipendente comunicherà le proprie coordinate bancarie ed ogni eventuale variazione all'Ente.

#### **Art.19 – Vestiario**

L'Ente corrisponderà annualmente due tute agli operai e due uniformi agli uscieri e fattorini.

A tutto il personale sarà consegnata una targhetta di riconoscimento (tessera con fotografia) da indossare in modo ben visibile durante i periodi di manifestazione (allestimento, svolgimento, sgombero).

**Art.20 – Disposizioni generali**

Per quanto non espressamente previsto nel presente Contratto Integrativo Aziendale valgono le norme del C.C.N.L. del Terziario.

**Per l'Ente PadovaFiere:**

Ferruccio Macola

\_\_\_\_\_

Luigi Finco

\_\_\_\_\_

Andrea Olivi

\_\_\_\_\_

Romano Dorigatti

\_\_\_\_\_

**Per la Federazione Provinciale FISASCAT di Padova:**

Alfredo Cataruzza

\_\_\_\_\_

**Per la Rappresentanza Sindacale Aziendale:**

Paolo Coin

\_\_\_\_\_

Gianfilippo Panazzolo

\_\_\_\_\_

Massimo Penello

\_\_\_\_\_