PF 528

FIERE DI PARMA

19 LUG. 2005

MINISTERO LAVORO
DIREZIONE PROV.LE

CONTRATTO

INTEGRATIVO

AZIENDALE

Parma, 05 luglio 2005

CGIL FILCAMS

C / S L FISASCAT

UIL TuCS

19 LUG. 2005

Oggi, 05/07/2005 presso la sede delle Fiere di Parma S.p.A.

tra

le fiere di Parma S.p.A., rappresentate a tutti gli effetti contrattuali e di legge dal Presidente dott. Franco Boni assistito dal Direttore Generale dott. Tommaso Altieri e dal Direttore Amministrativo rag. Gianluca Greco

e

i dipendenti, rappresentati dalla RSA sig.ra Antonia Evangelista assistita dalla FILCAMS-CGIL rappresentata dalla sig.ra Elisa Camellini, dalla FISASCAT-CISL rappresentata dalla sig.ra Michela Tosini e dalla UILTUCS-UIL rappresentata dal sig. Emilio Pelliciari

si concorda

quanto segue:

RELAZIONI SINDACALI / INFORMAZIONI

L'Azienda, nell'ottica di quanto previsto dal CCNL e dagli integrativi aziendali, si impegna a fornire alle RSU/RSA e alle 00.SS. le informazioni relative a:

1. programmi di sviluppo;
2. piani di ristrutturazione e/o riorganizzazione che comportino ricadute su occupazione e professionalità;
3. informativa su bilancio preventivo e piano di lavoro annuale
4. bilancio consuntivo dell'anno precedente
5. appalti: modalità di assegnazione e tipologie di servizi assegnati
6. politiche occupazionali e mercato del lavoro

DIRITTI SINDACALI

I lavoratori part-time che parteciperanno alle assemblee fuori orario di lavoro avranno riconosciuto il diritto al recupero orario equivalente alla durata dell'assemblea.

AMBIENTE DI LAVORO

L'azienda ha provveduto a stilare la relazione dei rischi in ottemperanza alla legge 626/94 e si conferma che per quanto attiene il personale che utilizza i videoterminali in modo continuativo si è provveduto a istituire la sorveglianza sanitaria. In ogni caso entro il 2005 va aggiornata, con coinvolgimento dell'RLS, la valutazione dei rischi in quanto sono intervenute modifiche nell'ambito degli ambienti di lavoro (nuove postazioni non esistenti in precedenza) e riviste alcune posizioni dei lavoratori addetti ai videoterminali per la sorveglianza sanitaria

MERCATO DEL LAVORO

L'azienda conferma che lo strumento privilegiato per rispondere alle esigenze di reclutamento del personale è il contratto a termine. Esiste attualmente un gruppo di lavoratori chiamati durante gli eventi fieristici con contratto a termine dai quali storicamente si è attinto per il passaggio a tempo indeterminato. Questo meccanismo viene consolidato e pertanto dall'entrata in vigore del presente CIA diventa operativo a tutti gli effetti come caratteristica per il diritto di precedenza a parità di profilo professionale per il passaggio a tempo indeterminato.
Inoltre si conferma che anche per il reimpiego con contratto a termine il gruppo di lavoratori di cui sopra viene privilegiato attraverso anche una rotazione che prevede l'omogenea distribuzione dei periodi di impiego per i vari eventi fieristici.
Attualmente il contratto a somministrazione a tempo determinato non è uno strumento utile alle esigenze espresse dall'azienda.

Pertanto nell'eventualità in cui si dovesse farvi ricorso, il tema verrà ripreso in maniera preventiva nel confronto sindacale.
Si conviene che la forma contrattuale del part-time verticale risponde all'esigenza della riduzione delle situazioni di precariato e nello stesso tempo alle esigenze di impiego di personale da parte dell'azienda in momenti di maggiore intensità del lavoro legate alla preparazione e allo svolgimento degli eventi fieristici.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel presente articolo vengono ricomprese le tematiche relative agli orari di lavoro sia per quanto attiene la modalità di svolgimento che la regolamentazione degli istituti quali riposi, straordinari – supplementari, elasticità orario giornaliero, pause, orario estivo, ferie, classificazione, organici.
Sempre nell'ambito dell'organizzazione del lavoro le parti convengono di attivare momenti specifici di confronto sull'organizzazione del lavoro, sugli organici e sulla classificazione allo scopo di verificare le situazioni in atto e individuare le priorità in cui intervenire per favorire al meglio le potenzialità delle risorse umane.

- **Orari di lavoro**

  Si concorda che a far data dal 01/09/2005 vengono armonizzate le diverse tipologie di orario, confermando che il nastro orario giornaliero diventerà per tutto il personale il seguente:
  8,30/13,00 14,30/18,00 superando così quanto preesistente.
  Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo specifiche esigenze dì servizio a cui si rimanda ai punti successivi.
  Sono considerati giorni festivi:
  a) tutte le domeniche;
  b) le ricorrenze festive riconosciute per legge;

- **Elasticità orario giornaliero**

  Nell'ambito dell'orario di apertura dell'azienda è consentita una elasticità (rif. flessibilità precedenti contratti) negli orari di inizio e fine della prestazione lavorativa di minuti trenta giornalieri. Tale elasticità deve essere compensata nello stesso giorno e può essere applicata alla ripresa dell'orario pomeridiano o fine orario di lavoro.
  Si concorda che a distanza di un anno dall'entrata in vigore del nuovo meccanismo si farà una verifica del funzionamento.

- **Straordinari-supplementari**

  Si conferma che le ore di lavoro straordinario/supplementare verranno retribuite come previsto dal previgente accordo del 1986 con le seguenti maggiorazioni:

diurno feriale: 50%
diurno festivo: 70%
notturno: 70%

Il lavoratore che farà richiesta, potrà godere per le ore prestate in lavoro straordinario/supplementare di riposi compensativi pari alle ore aggiuntive effettuate con il conseguente pagamento della sola maggiorazione prevista.

L'Azienda per l'appartenenza al comparto fieristico è soggetta, in occasione dello svolgimento di manifestazioni fieristiche o di altre manifestazioni comunque organizzate e/o ospitate, nonché in occasione delle fasi preliminari (preparazione, allestimento, ecc.) e successive (disallestimento, smobilizzo, ecc.), a ricorrere in maniera particolare al lavoro supplementare e straordinario, feriale e festivo, al fine di fronteggiare le necessità imposte dalle punte di lavoro ed assicurare la piena funzionalità del servizio e la totale assistenza alla clientela, oltre ad applicare quanto sopra previsto, si conviene che verranno trasmessi con cadenza semestrale alla RSA/RSU e/o alle OOSS firmatarie, i dati relativi alle ore straordinarie/supplementari individuali effettuate nel semestre di riferimento.

Stante la nuova normativa in materia di orari di lavoro, L. 66/03, ai lavoratori deve essere garantito il riposo di 11 ore consecutive nell'arco delle 24 ore giornaliere, così come vanno garantite 24 ore di riposo ogni 7 giorni di regola coincidenti con la domenica da cumulare al riposo giornaliero (TOTALE 35 ORE).

Se per motivi legati alle manifestazioni fieristiche, dovesse essere effettuato il lavoro in domenica deve esserci la condizione che ai lavoratori siano garantiti riposi compensativi equivalenti.

- **Orario estivo**

Come già previsto nell'accordo del 2000 si conferma la possibilità di riduzione dell'orario nel mese di luglio compatibilmente allo sviluppo dell'attività fieristica, previo confronto tra le parti sottoscrittrici del presente C.I.A..

- **Pause**

Le parti concordano che, per il personale coinvolto nelle varie manifestazioni fieristiche, venga applicato un orario giornaliero con una pausa minima di 30 minuti per la consumazione del pasto. Tale pausa non richiederà la timbratura nel caso in cui il personale fosse impossibilitato per effetto dello svolgimento della propria attività. In ogni caso il lavoratore dovrà comunicare la durata della pausa e l'orario di effettuazione alla direzione e ufficio personale.

- **Ferie**

L'Azienda conferma che procederà, come fino a ora fatto, a

predisporre la programmazione annuale delle ferie. Il piano ferie si intende comprensivo dell'usufruizione delle ore di ROL.
Resta confermato che per i lavoratori con particolari residui ferie, se gli stessi non procederanno a calendarizzare più periodi possibili, la Direzione potrà chiedere di smaltire i periodi residui in aggiunta alla chiusura del periodo estivo.
Si conferma quanto definito dai precedenti accordi che due giorni nella settimana di ferragosto, vigilia di Natale, 31 dicembre (1/2 giornata) danno luogo alla maturazione di altrettanti giorni di ferie.

- **Classificazione**

  L'Azienda e RSU/RSA effettueranno incontri, in concomitanza alla presentazione del piano di lavoro annuale, per accertare, in rapporto all'organizzazione del lavoro esistente o futura, agli obiettivi di crescita professionale individuale o collettiva, la corrispondenza tra l'attività prevista dal mansionario, dei vari profili professionali e le attività effettivamente svolte, anche ai fini di eventuali variazioni di inquadramento dei singoli lavoratori, individuati nei settori:
  Amministrativo
  Commerciale
  Tecnico.
  In considerazione della predisposizione nell'ambito del contratto nazionale dell'inserimento di una classificazione specifica per il comparto fieristico, si valuteranno nuove figure professionali da inserire nel CIA.

- **Organici**

  Le parti convengono di attivare momenti specifici di confronto, di norma all'inizio dell'anno in concomitanza alla presentazione del piano di lavoro, sugli organici relativamente ai ritmi, carichi di lavoro e sulla classificazione allo scopo di verificare le situazioni in atto e individuare le priorità in cui intervenire per favorire al meglio le potenzialità delle risorse umane stabilendo anche l'inserimento di nuovo personale utile a definire una buona organizzazione del lavoro.

FORMAZIONE

Le parti convengono che la formazione professionale è uno strumento fondamentale di valorizzazione e crescita delle risorse umane, e in tale quadro va intesa come occasione di sviluppo dell'azienda stessa a fronte di un contesto di mercato sempre più complesso e impegnativo, che richiede da parte dei lavoratori forte capacità al cambiamento e una professionalità che sia in grado di evolversi rapidamente.
L'Azienda si impegna entro la fine del 2005 a contattare centri di formazione legati alla propria associazione datoriale nonché alle OOSS per valutare unitamente alle RSA/RSU la proposta formativa di questi

ultimi, partendo da un'analisi dei bisogni formativi che gli stessi centri dovranno formulare.
Verranno privilegiati i percorsi formativi che possano avere sostegno finanziario dal fondo di formazione interprofessionale di categoria nonché relativi all'applicazione della L. 125/90.
Inoltre entro la fine dell'anno 2005 saranno attivati corsi di formazione/aggiornamento, da tenersi anche internamente all'azienda, relativi a lingue straniere (inglese) e programmi informatici.
Nell'ambito delle modalità dell'effettuazione dei corsi, si privilegerà la formazione in orario di lavoro. Per modalità diverse le parti si incontreranno per definirle.

TRASPORTO

L'Azienda riconosce mensilmente un'indennità di trasporto casa-lavoro per tutti i dipendenti che utilizzano i mezzi propri, con un valore pari a € 40, quale titolo di risarcimento usura d'automezzo, tenuto conto dell'impossibilità di servirsi di mezzi pubblici.
Il valore della franchigia per la copertura dell'assicurazione Kasco attualmente applicata verrà ricontrattata alla scadenza della polizza al 31/12/2005.

TRASFERTE

Si concorda che i lavoratori mandati in trasferta per motivi di lavoro avranno riconosciuti i valori economici sottoindicati. Relativamente alla definizione delle modalità di espletamento della trasferta, si conferma che l'orario di lavoro avrà inizio dalla partenza effettiva dalla sede aziendale o dalla propria abitazione e terminerà, nel caso di trasferta giornaliera, all'orario di rientro effettivo. Nell'eventualità di trasferte di due o più giorni valgono le stesse modalità per l'orario di lavoro come sopra per il primo giorno mentre per i successivi il lavoratore dovrà dichiarare l'orario effettivamente lavorato. Per tutte le trasferte verranno riconosciuti oltre all'indennità i rimborsi a piè di lista. In ogni caso al rientro dalla trasferta i lavoratori consegneranno la propria dichiarazione relativamente agli orari di lavoro effettuati.
Come già previsto dagli accordi precedenti in materia, si concorda di portare l'indennità giornaliera a €. 60,00 per trasferte nazionali e € 75,00 per trasferte all'estero a partire dall'entrata in vigore del presente accordo.
Si conferma altresì che:

1. i lavoratori in trasferta riceveranno un anticipo sulle spese che dovranno sostenere, fermo restando il tempestivo rimborso spese al ritorno dalla missione;
2. il rimborso chilometrico viene riconosciuto applicando una tariffa pari a € 0,42 al km quale riferimento alle tariffe ACI, per i lavoratori

che utilizzano il mezzo proprio per attività lavorativa delle Fiere anche in ambito cittadino. L'utilizzo del mezzo proprio dovrà essere preventivamente autorizzato e considerato solamente in mancanza di disponibilità di auto aziendale.

CONTRIBUTO MENSA

Confermando che nei periodi in cui i lavoratori svolgono l'orario di lavoro spezzato, l'Azienda riconosce la copertura del costo pasto come sotto definito.
La copertura viene effettuata attraverso convenzioni con una serie di mense, ristoranti ed a farsi carico di un onere pari a € 11,50 e una quota pari a € 1,81 a carico del lavoratore per ogni pasto consumato. Tale importo viene detratto direttamente in busta paga.
Si concorda che durante le manifestazioni fieristiche i lavoratori potranno consumare il pasto presso le strutture di ristorazione interne alla Fiera per la quale la Direzione dovrà aggiornare la convenzione e successivamente comunicarlo alle rappresentanze sindacali.

PERMESSI PER VISITE MEDICHE E/O ESAMI CLINICI

Dalla stipula del presente contratto ai lavoratori verranno riconosciute 2 ore di permesso retribuito al trimestre per effettuare visite mediche e/o esami clinici che siano coincidenti con l'orario di lavoro. Per il riconoscimento di tali permessi il lavoratore dovrà presentare modulo di autocertificazione relativo al giorno e orario in cui dovrà sostenere la visita o l'esame e successivamente consegnerà modulo rilasciato dalla struttura sanitaria con la conferma di quando vi si è recato.

PART-TIME POST MATERNITÀ

Le parti concordano di applicare l'art. 57/bis del vigente CCNL anche nel caso in cui l'azienda occupi un numero di dipendenti inferiore a 30.

SCATTI DI ANZIANITA'

Il dipendente ha diritto a 10 scatti biennali di anzianità, ciascuno nella misura del 4% della retribuzione base (esclusi gli assegni ad personam) e dell'indennità di contingenza.
In caso di passaggio di categoria gli scatti maturati verranno rivalutati sulla nuova base.

MALATTIA E INFORTUNI

Le assenze per malattia devono, salvo casi di forza maggiore,essere tempestivamente comunicate all'Azienda e giustificate entro 3 giorni mediante produzione di certificato medico.
Se il lavoratore è in condizione di riprendere servizio prima della

scadenza del periodo di assenza per malattia, per essere riammesso in servizio dovrà dimostrare, con certificato medico, l'avvenuta guarigione.
Il trattamento economico e giuridico per il lavoratore assente per malattia e che ha superato il periodo di prova, prevede:

a) la conservazione del posto per 6 mesi nel caso di anzianità fino a 5 anni compiuti;
b) la conservazione del posto per dodici mesi nel caso di anzianità da 6 a 10 anni compiuti;
c) la conservazione del posto per diciotto mesi nel caso di anzianità superiore ai 10 anni.

Al lavoratore assente per malattia e che ha superato il periodo di prova, compete, qualora l'assenza stessa non venga contestata dall'INPS per giusta causa:

1. lo stipendio intero per 6 mesi se ha un'anzianità fino a 5 anni compiuti;
2. lo stipendio intero per 6 mesi e 6 mesi di stipendio dimezzato se ha un'anzianità da 6 a 10 anni compiuti;
3. lo stipendio intero per 12 mesi e 6 mesi di stipendio dimezzato se ha un'anzianità superiore ai 10 anni.

L'Azienda anticipa al lavoratore assente per motivi di salute il trattamento che INPS o INAIL gli corrispondono rispettivamente per il periodo di malattia o di infortunio sul lavoro ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
Due periodi di assenza per malattia non interrotti da un periodo di almeno 30 giorni di servizio si cumulano ai fini della determinazione dei periodi massimi.
Per i dipendenti con più di 5 anni di anzianità, se, dopo il periodo massimo di assenza, il lavoratore non presta un anno di servizio, l'assenza per malattia non può dar luogo a trattamento economico, ma solo ai benefici di legge previsti dall'INPS e alla conservazione del posto di cui alle lettere a), b), c), del presente articolo.

PREMI DI NUZIALITÀ E NATALITÀ

Al dipendente, assunto a tempo indeterminato, che contragga matrimonio o in caso di nascita di un figlio, l'Azienda corrisponderà un premio di nuzialità o di natalità non inferiore a Euro 26,00.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Confermando l'adesione al fondo FON.TE si applicheranno le norme previste a tale titolo dal vigente CCNL Terziario Distribuzione e Servizi Confcommercio.

TERZO ELEMENTO

Ai dipendenti assunti dall'Azienda viene applicato il terzo elemento con i seguenti valori, come derivante dai precedenti contratti aziendali:

1° livello	€ 105,87
2° livello	€ 101,23
3° livello	€ 96,58
4° livello	€ 91,93
5° livello	€ 87,28
6° livello	€ 82,63
7° livello	€ 77,99

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Viene istituito un premio di produttività per i dipendenti a tempo indeterminato tale premio viene misurato sull'utile operativo lordo (m.o.l.) con una scala di valori predeterminata (v.tabella).
L'Azienda erogherà il premio con un acconto pari all'85% con lo stipendio del mese di gennaio.
La restante parte del premio, verrà erogata alla ufficializzazione del bilancio consuntivo e comunque con lo stipendio di marzo.
L'erogazione salariale sarà variabile, non predeterminabile e sarà utile ai soli fini del T.F.R. fino ad un massimo di € 1033,00.
Ad eccezione dell'aspettativa facoltativa, dell'aspettativa non retribuita, le altre assenze saranno considerate utili ai fini della maturazione del diritto.
Agli assunti a tempo indeterminato, nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà corrisposto in ragione di 1/12 per ogni mese intero di servizio prestato nell'anno di riferimento.
Ai dipendenti dimissionari nel periodo gennaio-dicembre verrà riconosciuto un dodicesimo del premio erogato nell'anno precedente per ogni mese effettivamente prestato.
Al personale assunto a tempo determinato in sostituzione di personale avente diritto al mantenimento del posto di lavoro (malattie di lungo periodo, aspettative, maternità) verrà riconosciuto il premio produttività con i meccanismi con i meccanismi di cui sopra.

Anno 2005/2006	5° livello	4° livello	3° livello	2° livello	1° livello
utile operativo dal 6% al 7%	570,00	570,00	570,00	570,00	570,00
dal 7,01% al 8%	570,00	570,00	570,00	570,00	570,00
dal 8,01% al 9%	330,40	402,70	475,00	547,30	619,60
dal 9,01% al 11%	225,00	225,00	225,00	225,00	225,00
oltre 11%	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00
totale	**1755,40**	**1827,70**	**1900,00**	**1972,30**	**2044,60**

Anno 2007/2008	5° livello	4° livello	3° livello	2° livello	1° livello
utile operativo dal 6% al 7%	570,00	570,00	570,00	570,00	570,00
dal 7,01% al 8%	570,00	570,00	570,00	570,00	570,00
dal 8,01% al 9%	330,40	402,70	475,00	547,30	619,60
dal 9,01% al 11%	225,00	225,00	225,00	225,00	225,00
oltre 11%	160,00	160,00	160,00	160,00	160,00
totale	**1855,40**	**1927,70**	**2000,00**	**2072,30**	**2144,60**

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha validità dal 01/01/2005 al 31/12/2008.
Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui sopra se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata A.R. da una delle parti firmatarie.
In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo.
Si è proceduto a fare la collazione dei testi anche dei precedenti contratti aziendali, pertanto il presente contratto conferma e sostituisce tutti i testi previgenti.
Sarà cura dell'Azienda fare stampare il presente testo e distribuirlo a tutti i lavoratori.

L'Azienda | RSA | OOSS