

Contratto Integrativo Aziendale

Handwritten signatures in blue ink, including a stylized signature on the left and a more complex signature on the right.

Sommario

1. DISPOSIZIONI GENERALI

- 1.1. Ambito di applicazione
- 1.2. Durata

2. DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE, DIRITTI SINDACALI

- 2.1. Diritti di informazione e consultazione
- 2.2. Strumenti di comunicazione delle rappresentanze sindacali verso i dipendenti

3. DIRITTI SINDACALI

- 3.1. Scorporo permessi

4. AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

5. FORMAZIONE PROFESSIONALE

6. ORARI DI LAVORO, PERMESSI E ASSENZE, TRASFORMAZIONE ORARIO DI LAVORO

- 6.1. Orario di lavoro ordinario e straordinario e banca delle ore
- 6.2. Orario flessibile
- 6.3. Trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale
- 6.4. Mobilità interna

7. PERMESSI E ASSENZE

- 7.1. Ferie e turnazione durante le festività
- 7.2. Permessi malattia figlio e congedi parentali
- 7.3. Permessi retribuiti
- 7.4. Aspettativa per motivi personali

8. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

9. ANTICIPAZIONE TFR, INDENNITÀ BUONO PASTO

- 9.1. Anticipazione tfr
- 9.2. Buono pasto

10. TUTELE DI GENERE E BANCA ORE SOLIDALE

- 10.1. Tutele di genere
- 10.2. Banca ore solidale

11. PREMIO PRODUTTIVITÀ

- 11.1. Elementi retributivi variabili
- 11.2. Elemento variabile collettivo (EVC)
- 11.3. Gli aventi diritto e modalità di erogazione

12. WELFARE AZIENDALE

13. PARTE CONCLUSIVA

Contratto integrativo aziendale

Il giorno 10 maggio 2019 tra Firenze Fiera S.p.A. rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Leonardo Bassilichi e dal Direttore Amministrativo, Sandro Nocchi e le OO.SS. Filcams/CGIL e Fisascat/CISL nelle persone rispettivamente di Marco Bombini e Gianni Elmi e le RSA aziendali nelle persone di Luigina Cossu, Sonia Vinci e Maria Risi, viene sottoscritto il seguente accordo.

Premessa

Investimenti e piano industriale

L'azienda conferma la volontà di proseguire la propria politica di sviluppo e di investimenti, anche rimodulando il proprio modello commerciale, per essere più competitiva rispetto alle sfide del mercato.

Tale politica sarà finalizzata a:

- migliorare la quota di mercato riavviando il processo di crescita;
- migliorare le strutture immobiliari esistenti e sviluppare ulteriori investimenti nelle tecnologie informatiche;
- proseguire nel rafforzamento della cultura aziendale al fine di un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro anche attraverso l'erogazione di piani di formazione specifici i cui contenuti saranno oggetto di confronto con le OO.SS. territoriali.

Relazioni sindacali

Le parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima aziendale, utile per contribuire alla sostenibilità dell'azienda ed al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Fermo restando quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti di Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, siglato da Confcommercio e dalle OO.SS. (di seguito indicato C.C.N.L.) e dalla legislazione vigente in materia, i lavoratori hanno il diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nel limite massimo di 16 ore annue e per le quali sarà corrisposta la normale retribuzione.

I permessi usufruibili complessivamente dalle RSA sono determinati da un monte orario pari a 2 ore per ogni dipendente.

Resta confermato che la partecipazione delle RSA agli incontri con la Direzione Aziendale non è computata nel monte ore di cui sopra.

Sulla base di questa premessa è stato possibile realizzare il suddetto accordo.

1. DISPOSIZIONI GENERALI

1.1. Ambito di applicazione

Il nuovo contratto integrativo aziendale di Firenze Fiera S.p.A. ed il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal C.C.N.L.

Con l'entrata in vigore del presente contratto integrativo aziendale tutti i precedenti accordi aziendali cesseranno di avere efficacia.

Il presente contratto di II livello è considerato un complesso normativo unitario inscindibile. Quanto non espressamente previsto nel presente accordo è disciplinato dal sopracitato C.C.N.L.

I richiami agli articoli del C.C.N.L. contenuti nel testo sono da intendersi riferiti al testo unico C.C.N.L. vigente alla data di sottoscrizione.

1.2. Durata

Il presente contratto integrativo aziendale sottoscritto in data odierna, avrà durata triennale ed entrerà in vigore dal 1 maggio 2019. L'accordo si intenderà automaticamente rinnovato per il triennio successivo se non disdetta sei mesi prima della scadenza con raccomandata a/r e/o PEC, fermo restando che in caso di disdetta di una delle parti lo stesso resterà in vigore in ultravigenza fino alla rinegoziazione dello stesso.

2. DIRITTI DI INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E DIRITTI SOCIALI

2.1. Diritti di informazione e consultazione

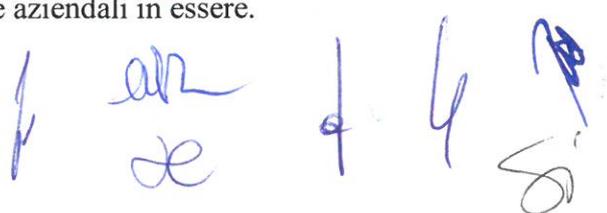
L'azienda fornirà annualmente alle RSA e alle OO.SS., previa esplicita richiesta, le informazioni previste dal C.C.N.L. di riferimento. In particolare l'azienda si incontrerà con i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali per fornire alle stesse e alle RSA, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, riguardanti:

- a) l'andamento aziendale e quello prevedibile dell'attività d'impresa oltre alla presentazione del piano industriale e/o del suo aggiornamento, nonché le informazioni sugli assetti societari;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; l'azienda aggiornerà in corso d'anno, nel caso in cui si dovessero verificare modifiche significative degli assetti organizzativi;
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

2.2. Strumenti di comunicazione delle rappresentanze sindacale verso i dipendenti

Con lo scopo di rendere fruibile a tutti i dipendenti le comunicazioni delle rappresentanze dei dipendenti, l'Azienda mette a disposizione:

- una bacheca elettronica sul portale informatico aziendale. In tale bacheca hanno accesso in lettura tutti i dipendenti ed in modifica solamente i rappresentanti sindacali, conformemente con le normative di legge, contrattuali e le politiche aziendali in essere.



- Una casella di posta elettronica specifica (rappresentanze.sindacali@firenzefiera.com) per le rappresentanze sindacale dei dipendenti (accessibile solamente ai rispettivi aventi diritto – RSA); da tale casella le rappresentanze possono inviare comunicazioni di tipo sindacale a tutti i lavoratori iscritti alla mailing list.
- Per iscriversi alla mailing list sarà necessario contattare le RSA all'indirizzo sopra riportato che provvederanno all'iscrizione.

3. DIRITTI SINDACALI

3.1.Scorporo permessi

Le ore di permesso utilizzate dalle rappresentanze sindacali per effettuare incontri con l'azienda per la stesura del presente contratto, del suo rinnovo e di verifiche attinenti non saranno conteggiate fra i permessi sindacali ordinari. Rientrano tra le ore suddette anche le ore di viaggio utilizzate per raggiungere il luogo dell'incontro.

4. AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'azienda dà attualmente piena attuazione ai dettami dell'accordo Quadro relativo alla Salute e Sicurezza sul lavoro oltre ai temi attinenti all'Ambiente. Eventuali segnalazioni che perverranno al Datore di lavoro (T.U. 81/01) – tramite mail (al seguente indirizzo: nocchi@firenzefiera.it) verranno analizzate e elaborate all'interno della gestione del Sistema integrato di Prevenzione e Protezione. In aggiunta a quanto sopra ed al fine di coinvolgere i lavoratori sui temi della sicurezza nell'ambiente di lavoro, Firenze Fiera S.p.A. consegnerà al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) il documento di valutazione dei rischi e provvederà ad informarlo degli infortuni sul lavoro occorsi ai dipendenti dell'Azienda, oltre a garantire incontri periodici previsti dal D. lgs n. 81/2008 con gli attori del Sistema di Protezione e Prevenzione sul Lavoro. La RSA, previa richiesta, potrà richiedere aggiornamenti sugli investimenti e sulla formazione effettuata a riguardo.

5. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti concordano di valorizzare la formazione continua dei lavoratori con l'obiettivo della maggior efficienza aziendale e per la crescita individuale.

Si dà atto che, per quanto concerne le ore di corso organizzate attraverso progetti, bandi ed avvisi dei Fondi interprofessionali, della Regione o di altri enti preposti, vengono svolte all'interno del normale orario di lavoro; laddove si rendesse necessario il protrarsi oltre il normale orario di lavoro, le ore eccedenti saranno considerate come straordinario.

Le parti concordano inoltre che la formazione continua è finalizzata ad una crescita professionale sulla base di esigenze aziendali e dei lavoratori.

L'azienda si impegna a stanziare adeguate risorse per iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze dei lavoratori attraverso congruenti percorsi formativi, sia personali sia generali.

Le parti si rendono disponibili ad incontrarsi per valutare la possibilità di attivare specifici progetti formativi che i lavoratori proporranno all'azienda.

6. ORARI DI LAVORO, PERMESSI E ASSENZE, TRASFORMAZIONE ORARIO DI LAVORO

6.1 Orario di lavoro ordinario e straordinario e banca delle ore

L'orario normale di lavoro è di 36 ore settimanali dal lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 17.12. Si ricorda, pertanto, che orari diversi da quelli appena descritti, per essere considerati straordinario, devono coprire un periodo di almeno 30 minuti e devono essere espressamente autorizzati, come previsto dall'art. 136 del CCNL, in base al quale *"il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci"*.

A far data dal 1° gennaio 2019, su richiesta del dipendente, la banca ore accumulata al 30 giugno ed al 31 dicembre di ogni anno, potrà essere retribuita o riportata a nuovo per il suo successivo recupero.

In casi particolari ed imprevisi l'ingresso del mattino e del pomeriggio (con esclusione della pausa pranzo) può essere effettuato con un ritardo massimo di 30 minuti. Tale ritardo dovrà essere recuperato nella medesima giornata con il corrispettivo prolungamento dell'orario di uscita o attraverso l'utilizzo della banca ore.

6.2 Orario flessibile

Con programmazione su base mensile da comunicare il mese precedente, l'azienda per proprie esigenze organizzative ovvero per eventuali ed eccezionali esigenze del lavoratore documentate può fissare il seguente orario di lavoro:

8.30 – 12.30 / 13.30 – 16.42
8.00 – 12.00 / 12.30 – 15.42
8.30 – 12.30 / 13.00 – 16.12
8.00 – 12.00 / 13.00 – 16.12.

Tali orari previsti dal contratto integrativo aziendale potranno essere fruiti dai dipendenti solo previo accordo con il responsabile del servizio e comunque soltanto dopo aver utilizzato tutte le ore accumulate nella banca ore, pir e per gli aventi diritto anche dei congedi parentali.

6.3 Trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno in tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire:

- a) un adeguato impiego del personale in presenza di flussi di attività diversificati nel tempo;
- b) una risposta ad esigenze individuali dei lavoratori anche già occupati compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative aziendali.

Le richieste, da inviare alla Direzione Amministrativa, saranno valutate in base all'ordine di arrivo, fermo restando che sarà dato diritto di precedenza ad altri lavoratori che siano:

- dipendenti portatori di handicap gravi;
- dipendenti con figli portatori di handicap gravi;

- dipendenti che hanno comprovata necessità di assistere genitori, coniuge e convivente senza alcuna possibilità di assistenza alternativa;
- dipendenti che necessitano di accudire i figli fino al compimento dell'età scolare;

L'azienda si riserva il diritto di non accettare, tenuto conto delle esigenze tecnico – organizzative.

6.4 Mobilità interna

A fronte di improvvise e non programmabili esigenze organizzative, comportanti difficoltà realizzative e gestionali, sarà possibile effettuare mobilità interna temporanea tra le diverse unità organizzative nel pieno rispetto della professionalità dei lavoratori, laddove possibile l'azienda informerà in maniera preventiva le RSU.

7. PERMESSI E ASSENZE

7.1 Ferie e turnazione durante le festività

- a) Fermo restando lo spirito costituzionale di fruizione del periodo di ferie, si conferma che, per la generalità dei lavoratori è istituito un calendario di massima per il godimento delle ferie annuali, da usufruire tenendo in considerazione anche le esigenze di servizio, da esaurire preferibilmente entro il 31 dicembre di ogni anno. Pertanto ogni lavoratrice/tore, entro il 28.02.2019 di ogni anno, dovrà presentare apposita richiesta ferie alla direzione aziendale; la conferma dei periodi verrà comunicata ai lavoratori dalla direzione aziendale, entro il 31 marzo di ogni anno.
- b) Le parti convengono che eventuali variazioni derivanti da criticità oggettive, saranno oggetto di confronto fra azienda, rsa e lavoratori; tutti i lavoratori avranno comunque diritto ad almeno due settimane nel periodo estivo (15 giugno – 15 settembre), non frazionabili, fatta salva diversa richiesta scritta effettuata dai lavoratori. Sarà possibile richiedere un'ulteriore settimana nello stesso periodo, che l'azienda si riserverà di valutare ed accettare compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali; i restanti giorni saranno usufruiti nel periodo da ottobre a marzo di ogni anno di riferimento in accordo tra le parti. In caso di più richieste per gli stessi periodi che non dovessero essere accolte per comprovate motivazioni da parte dell'azienda, si prenderanno a riferimento le richieste dell'anno precedente per stabilire eventuali priorità.
- c) Le parti convengono che eventuali giornate di lavoro coincidenti con i ponti previsti dal calendario, saranno soggette ad equa rotazione ed equa ripartizione al fine di garantire la possibilità a tutti i lavoratori di conciliare tempi di vita - tempi di lavoro fatto salva eventuale singola richiesta su base volontaria da parte dei lavoratori suddetti, di lavorare durante le festività sopra citate. Le parti concordano inoltre che per garantire l'equa ripartizione e l'equa rotazione, saranno prese a riferimento le giornate lavorate nell'anno precedente durante i ponti previsti dal calendario per stabilire eventuali priorità previa verifica in caso di criticità con l'azienda.

7.2 Permessi malattia figlio e congedi parentali

I periodi di malattia figlio - (permessi non retribuiti) - di cui all'articolo 4 - 7 del D.lgs. n. 151/2001 e ss. potranno essere utilizzati in ore o frazioni da 30 minuti. Ai fini di conciliare i tempi di lavoro e quelli familiari si conferma che i periodi di congedo parentale potranno essere

fruits a ore, così come previsto e disciplinato dalla normativa vigente ovvero la mezza giornata riferita all'orario medio giornaliero. (articolo 32 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151 così come modificato dall'articolo 7 e successive modifiche e integrazioni)

7.3 Permessi retribuiti

- a) I permessi di cui all'art. 146 del C.C.N.L. sono quantificati in 43 ore. Saranno concessi per gravi motivi (lutti, gravi malattie, problemi di ordine personale e familiare) permessi retribuiti fino ad un massimo di 4 giorni lavorativi. E' considerato familiare anche la persona convivente risultante da stato di famiglia.
- b) Saranno concessi permessi retribuiti per il periodo necessario, con presentazione di idonea certificazione, per l'effettuazione di visite medico/specialistiche e/o di esami clinici di laboratorio.

7.4 Aspettativa per motivi personali

Oltre a quanto già previsto dalle norme contrattuali e di legge, per comprovate necessità personali o familiari sarà concesso ai lavoratori un periodo di aspettativa non retribuita. Tale istituto potrà essere utilizzato, dall'insieme dei lavoratori per un periodo massimo di 36 mesi. Ogni singolo lavoratore non potrà usufruire di un periodo superiore a 12 mesi. Tale aspettativa non interrompe a tutti gli effetti la maturazione dell'anzianità di servizio.

8. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Firenze Fiera conferma di versare il contributo al fondo di assistenza sanitaria integrativa Fondo Est per tutti i lavoratori aventi diritto.

Le Parti, nell'ottica di responsabilità sociale riguardo le future prospettive pensionistiche delle lavoratrici e dei lavoratori, condividono l'opportunità di incentivare le adesioni al Fondo di previdenza integrativa Fondo Fonte, sensibilizzando il personale attraverso idonei strumenti di informazione.

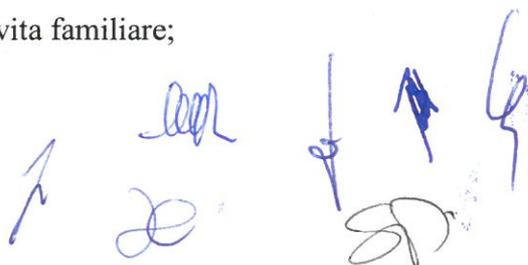
A tal proposito le parti si impegnano ad elevare la percentuale del fondo previdenziale al 2% a partire dal 2021.

9. ANTICIPAZIONE TFR, INDENNITÀ BUONO PASTO

9.1. Anticipazione TFR

Le parti convengono sull'utilità di ampliare l'utilizzo dell'anticipazione del trattamento del TFR così come previsto dall'art. 2120 del c.c., dal CCNL TDS con altre ipotesi:

- spese sanitarie anche non straordinarie, riconosciute dalle strutture pubbliche;
- spese da sostenere in occasione del matrimonio;
- ristrutturazione della propria abitazione;
- eventi di carattere straordinario legati alla vita familiare;
- acquisto di una propria autovettura.



Il dipendente con almeno 3 anni di servizio, potrà chiedere l'anticipazione fino ad un massimo del 90% dell'importo del TFR, cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro accantonato in azienda, escluso quello destinato ai fondi di previdenza integrativa.

Viene inoltre mantenuta la quota massima del 15% dell'organico.

9.2. Buono pasto

L'azienda riconoscerà a tutti i lavoratori dipendenti che effettuano un orario di almeno n. 5 ore giornaliere, un buono pasto di € 7,00 per effettiva giornata lavorativa in formato elettronico; i buoni saranno caricati all'inizio di ogni mese di riferimento a partire dal 1° giugno 2019.

10. TUTELE DI GENERE E BANCA ORE SOLIDALE

10.1. Tutele di genere

Firenze Fiera e le organizzazioni sindacale Fisascat Cisl Firenze e Prato e Filcams Cgil Firenze, sostengono fermamente campagne contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale in genere. Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking, allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso e all'orientamento sessuale.

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo.

Le Parti firmatarie il presente CIA condannano tali comportamenti in tutte le loro forme e ritengono che sia interesse reciproco contrastare tutte le forme di molestie e di violenza che possono presentarsi sul luogo di lavoro, anche attivate dai clienti e quindi personale esterno.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 80/2015 ed eventuali future modifiche normative, le parti introducono le seguenti misure di miglior favore per le vittime di violenza di genere:

- A. La Società aggiungerà, a proprio carico, 15 giorni di calendario alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente. I/Le lavoratori/lavoratrici per usufruire del periodo aggiuntivo, dovranno aver fruito interamente delle proprie ferie, e permessi e banca ore maturati al momento della presentazione della richiesta scritta e dovranno documentare di essere inseriti in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri anti violenza o dalle Case Rifugio;
- B. Qualora un lavoratore/lavoratrice vittima di violenza di genere, per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli, manifestasse la richiesta di essere trasferito (anche temporaneamente), questa sarà valutata dalla Direzione del Personale e della Società in modo prioritario;
- C. La Società accoglierà, laddove possibile in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle risorse vittime di violenza di genere, in merito alla

modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale;

- D. Le parti riconoscendo il ruolo fondamentale svolto dall'informazione, si impegnano ad individuare entro il prossimo trimestre almeno un'Associazione rivolta all'assistenza delle vittime di Violenza di genere, e a far sì che la stessa sia a disposizione delle risorse eventualmente interessate.

10.2. Banca ore solidale (A norma art. 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151)

Premesso che il decreto legislativo 14/09/2015 n. 151, all'art. 24 recita: “ *Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro* ”,

Firenze Fiera, insieme alle OO.SS Fisascat Cisl Firenze e Prato e Filcams Cgil Firenze nell'ottica condivisa di concezione dell'impresa come comunità solidale di persone la cui coesione si alimenta anche attraverso il sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori a loro colleghi mediante cessione di tempo retribuito quando essi debbano affrontare in famiglia, o per se stessi, bisogni di carattere socio sanitario”, valorizzando le espressioni di solidarietà esistenti nel tessuto sociale ed al fine di avvalorare e promuovere la costituzione di una Banca ore solidali come previsto dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, condividendone le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per l'adozione in azienda di tale innovativo Istituto.

Ciò detto, le Parti convengono di ampliare la previsione legislativa consentendo iniziative solidali non soltanto in favore dei dipendenti che abbiano figli minori nelle condizioni di cui alla richiamata norma, ma anche quei lavoratori che nel proprio ambito familiare abbiano genitori, coniuge, convivente more uxorio e figli maggiorenni che versino nelle medesime particolari condizioni di salute espressamente contemplate dalla legge.

Linee guida per l'applicazione della Banca delle ore solidali.

La Banca delle ore solidali entrerà in vigore con l'applicazione del CIA.

1. La richiesta di accesso può essere presentata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche per altre situazioni di grave necessità (a titolo esemplificativo e non esaustivo: genitori - figli non più minori – coniuge/compagna-o convivente – il medesimo Lavoratore/trice gravemente ammalato/a che abbia esaurito il periodo di comporto – altre fattispecie) che abbiano determinato fra le lavoratrici e i lavoratori dell'azienda l'esigenza di aiutare i colleghi interessati attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito ed anonimo, di giornate/ore di R.O.L. residue e banca ore.

2. L'attivazione dell'Istituto potrà essere presentata direttamente dal Lavoratore interessato, o anche per il tramite della R.S.A; successivamente, la Banca ore solidali sarà avviata previa liberatoria del lavoratore beneficiario che dovrà essere fornita all'Azienda relativamente alle vigenti normative sulla Privacy.
3. L'azienda informerà tempestivamente i colleghi della richiesta di attivazione della Banca ore solidali, mantenendo il più assoluto riserbo ed anonimato rispetto al richiedente, e raccoglierà le disponibilità ad aderire da parte degli stessi colleghi.
4. Fermo restando quanto previsto dal Dlgs 66/2003, le ore di R.O.L. cedibili sono quelle residue/accantonate dell'anno precedente.
5. In caso di più richieste temporalmente coincidenti, si adatterà il criterio di proporzionalità.
6. Nel regolamento specifico, che si allega al presente c.i.a, sono stabiliti:
 - Le situazioni per le quali si decide di avviare l'Istituto;
 - La modalità e quantificazione della partecipazione aziendale;
 - Le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
 - La gestione degli eventuali residui della Banca ore solidali non fruite;
 - L'inizio di validità dell'Istituto.

11. PREMIO DI PRODUTTIVITA'

11.1.Elementi retributivi variabili

Con il presente contratto integrativo aziendale viene istituito un elemento retributivo variabile di risultato denominato Elemento Variabile Collettivo (EVC) a favore dei lavoratori (dirigenti esclusi). Tutti gli elementi retributivi variabili sono esclusi dalla retribuzione di fatto, di cui all'art. 195 del C.C.N.L., ivi comprese le finalità di cui all'art. 137 del C.C.N.L., e non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

11.2.Elemento variabile collettivo (EVC)

Al fine di sensibilizzare tutti i dipendenti al conseguimento di un obiettivo unitario, costituito dal buon andamento economico della società ed al fine di favorire un recupero di efficienza, qualità e produttività le parti convengono di sviluppare un sistema che consenta all'impresa, nell'imprescindibile presupposto e condizione di un positivo andamento economico della sua gestione, la propria competitività permettendo, al contempo, ai lavoratori di ottenere benefici economici variabili in funzione del raggiungimento di obiettivi concordati.

Firenze Fiera S.p.A. riconosce un premio aziendale denominato EVC detto Elemento Variabile Collettivo, il cui valore erogabile annuo viene definito nella tabella più avanti riportata. L'EVC, erogato esclusivamente nel caso in cui il risultato netto di esercizio sia positivo e realizzato al netto del concorso di poste straordinarie attive, è collegato al raggiungimento del Margine Operativo Lordo (MOL) previsto dal budget dell'anno di riferimento, calcolato al netto dell'erogazione del premio collettivo per gli aventi diritto, e qualora sussistano tutti i requisiti di eleggibilità definiti nel presente accordo.



Definizione di Margine Operativo Lordo: il Margine Operativo Lordo ovvero l'EBITDA è quell'indicatore di redditività della Società che misura la capacità dell'Azienda di generare reddito, basandosi esclusivamente sulla gestione operativa. Farà fede il valore del MOL indicato nel bilancio di Firenze Fiera S.p.A., soggetto a revisione contabile dalla società di revisione, che per chiarezza viene esemplificato nell'allegato 2.

Livelli	Elemento Variabile Collettivo Lordo
Quadro	3.000
I° Commerciale – Tecnico	1.500
I° Segreteria - Amministrazione - Immobiliare	1.500
II° Commerciale – Tecnico	1.500
II° Segreteria - Amministrazione - Immobiliare	1.500
III° Commerciale – Tecnico	1.500
III° Segreteria - Amministrazione - Immobiliare	500
IV° Commerciale – Tecnico	250
IV° Segreteria - Amministrazione - Immobiliare	250
V° Commerciale – Tecnico	250
V° Segreteria - Amministrazione - Immobiliare	250

Defiscalizzazione

Su dette somme, nel rispetto delle normative vigenti, ove applicabili, si farà ricorso alle agevolazioni previste dal legislatore.

Le Parti dichiarano che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione del presente accordo costituiscono retribuzione di produttività, ottenuta se si verifica un incremento percentuale del MOL rispetto all'anno precedente.

Le parti hanno inteso consensualmente qui definire che detto premio non avrà incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti e/o differiti di alcun genere, né sul TFR in ordine al quale le parti intendono espressamente escluderne l'imputazione.

11.3. Gli aventi diritto e modalità di erogazione

Il premio previsto nel presente accordo verrà erogato ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato, in forza alla data di erogazione dello stesso e che abbiano lavorato almeno 6 mesi nell'anno di competenza del premio.

Si precisa inoltre quanto segue:

- il premio matura per un periodo di 12 (dodici) mesi in relazione all'anno fiscale attualmente dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno;

- per i lavoratori assunti in corso d'anno, il premio spetterà "pro quota" considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni di calendario;
- ai lavoratori assenti per malattia superiore a 20 gg di calendario nell'anno di competenza, per congedo parentale, maternità facoltativa, per aspettativa non retribuita, per congedi retribuiti dall' INPS ovvero altri istituti previdenziali o assistenziali, spetterà il premio "pro quota" considerando come mese intero frazione superiore a 15 giorni;
- per i lavoratori part-time il premio di risultato spetterà proporzionalmente all'orario di lavoro osservato al momento dell'erogazione.

I premi previsti nel presente accordo saranno erogati, di norma, con la mensilità successiva a quella di approvazione del bilancio d'esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

12. WELFARE AZIENDALE

L'Azienda manifesta la disponibilità ad istituire un sistema di Welfare Aziendale, a decorrere dall'esercizio di sottoscrizione del presente contratto, volto a favorire l'accesso dei lavoratori ad una serie di servizi di importanza sociale e la possibilità di beneficiare di prestazioni (beni/servizi) non monetarie.

Le Parti concordano di istituire un sistema di welfare legato al premio di produttività; il "Conto Welfare" è uno strumento di servizio - utilizzabile tramite un Portale dedicato - che permette la destinazione di disponibilità economiche salariali, non tassate né assoggettate a contribuzione, a fronte di determinate casistiche di spesa (ad es. spese per asili nido, per scuole pubbliche e private nell'intero ciclo scolastico, comprese le scuole materne; per università e scuole di specializzazione riconosciute, per master riconosciuti; per colonie climatiche e campus estivi; per rimborsi dell'acquisto di testi scolastici; per corsi di lingua; per lo zainetto sanitario, ecc).

Ogni lavoratore potrà costruire il suo personale PIANO BENEFIT scegliendo in piena libertà la tipologia di servizi più consoni a soddisfare le proprie necessità di carattere extra lavorativo. Il Portale individuato per il "Conto Welfare" è WELL-JOB.

- I. Le Lavoratrici ed i Lavoratori beneficiari del Premio di produttività devono deciderne volontariamente la destinazione, e presentare esplicita richiesta entro il mese di maggio dell'anno di erogazione, o eventuale altra data in caso di slittamento dell'approvazione del bilancio.
- II. Le opzioni possibili sono:
 - a) inserimento del premio lordo in Busta Paga con il cedolino del mese di giugno di ogni anno successivo a quello di approvazione del bilancio di esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione della Società;
 - b) accredito del premio di quanto dovuto al singolo lavoratore, sul proprio "Conto Welfare"
- III. Il premio sarà accreditato a ciascun beneficiario sul "Conto Welfare individuale" nel mese di giugno di ogni anno e risulterà disponibile a partire dal 1° luglio, o eventuale altra data in caso di slittamento dell'approvazione del bilancio.

- IV. Nel caso in cui il beneficiario non dovesse esercitare il diritto alla spesa (parziale o totale), l'importo residuo non utilizzato potrà essere mantenuto nel conto welfare dell'anno successivo.
- V. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, eventuali residui presenti sul Conto Welfare saranno o liquidati con le competenze di fine rapporto con l'applicazione delle relative aliquote fiscali e contributive a carico azienda e dipendente, o potranno essere conferite nel Fondo Pensione per gli aderenti.
- VI. Nel caso in cui non dovesse pervenire all'azienda alcuna scelta, il premio sarà inserito in busta paga nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

TABELLA ESEMPLIFICATIVA DI EROGAZIONE DEL PREMIO

Opzione scelta	Importo Lordo	Contributi INPS a carico del/la Lavoratore/trice	Trattenute fiscali	Disponibilità o importo netto in busta-paga
Premio accreditato in "Conto Welfare"	1.500,00 €	0	0	1.500,00 €
Premio monetario in busta-paga	1.500,00 €	142,35 € <i>(9,49% di 1.500,00 €)</i>	136,00 € <i> #(aliquota 10%)</i>	1.221,65 €

Nell'ipotesi di trattenuta IRPEF ad aliquota ridotta come stabilito nella legge di stabilità tempo per tempo applicabile, non si è tenuto inoltre conto delle detrazioni per redditi da lavoro dipendente, né delle eventuali detrazioni per familiari a carico, né delle addizionali regionale e comunale che potrebbero far variare anche sensibilmente il valore dell'importo netto.

13. PARTE CONCLUSIVA

Il presente accordo è depositato – entro 30 gg dalla firma dello stesso – in via telematica nel portale dedicato a norma delle leggi vigenti, affinché abbia piena efficacia anche agli effetti previdenziali così come previsto. Le Parti convengono altresì sul fatto che il CIA è stato negoziato e definito sulla base delle normative vigenti con Particolare riferimento a quelle che prevedono incentivi di tipo fiscali e previdenziali. L'Azienda si impegna ad una info/formazione sui contenuti del presente Accordo a tutti coloro che gestiscono personale a qualunque livello.

Per Firenze Fiera S.p.A.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Leonardo Bassilichi

Il Direttore Amministrativo
Sandro Nocchi

Per le OO.S.

Filcams/CGIL
Marco Bombini

Fisascat/CISL
Gianni Elmi

Per le RSA
Luigina Cossu
Sonia Vinci
Maria Risi