

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DELL'AZIENDA MOSTRA D'OLTREMARE S.P.A.

Oggi, 17 novembre 2022, nella sede della Mostra d'Oltremare si sono incontrati:

- La **MOSTRA D'OLTREMARE S.p.a.** Consigliere Delegato Dott.ssa Maria Caputo, assistiti dal Consulente del Lavoro Dott. Lucio Sindaco;
- la **FILCAMS-CGIL di Napoli**, nella persona del Sig. **Ludovico Vitale**
- La **RSA aziendali** nelle persone dei Sigg. Pio Perfetto, Alfonso Iannuzzo

Premesso che l'Azienda applica il CCNL settore Terziario, che in data 30/11/2001 fu sottoscritto un contratto aziendale, integrato da successivi accordi, tutti ormai scaduti e non più rinnovati; con il presente contratto integrativo le parti intendono riesaminare le problematiche che formano oggetto della contrattazione di secondo livello addivenendo ad una pattuizione ex-novo strettamente correlata alle mutate condizioni aziendali e di mercato.

Le parti, all'esito di una approfondita discussione condotta anche in precedenti riunioni, hanno stabilito di sostituire tutti i precedenti accordi con il presente accordo integrativo aziendale, pattuendo quanto segue:

ART. 1 – APPLICABILITA' E DURATA

Il presente Contratto Integrativo Aziendale regola i rapporti di lavoro tra Mostra d'Oltremare S.p.a. e il personale dalla stessa dipendente.

Il Contratto decorre dal 01/01/2023 e fino al 31/12/2025, lo stesso si intenderà prorogato per un pari periodo se non disdetto da una delle parti almeno 6 mesi prima della scadenza triennale.

Ogni accordo o pattuizione precedente al presente contratto deve ritenersi totalmente abrogata.

Art. 2 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 38 ore settimanali e prevede l'ingresso alle ore 8,15 con flessibilità fino alle ore 9,00 e l'uscita alle ore 17,00 dal lunedì al Giovedì (con flessibilità fino alle 17,45 in ragione dell'effettivo orario di entrata) e fino alle 14,15 il Venerdì (con flessibilità fino alle 15,00).

Per il personale impiegato negli uffici è prevista una pausa dal lavoro di 30 minuti in due turni: A (13,00 - 13,30); B (13,45 - 14,15).

Tutti i dipendenti sono tenuti alla timbratura in entrata ed in uscita anche per la pausa, anche nei giorni di Venerdì, Sabato e Domenica quando si superano le 6 ore lavorative. La mancata marcatura non motivata da idonea giustificazione può prevedere l'avvio di procedura disciplinare.

Anche le uscite per servizio dovranno essere approvate e autorizzate dal responsabile all'Amministrazione del Personale.

Il personale addetto alla sorveglianza osserverà invece le 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni di lavoro in turni di che coprono l'arco delle 24 ore giornaliere, con la possibilità di godere del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica.

Per questi ultimi per le ore oltre le 38 settimanali saranno retribuite con la corresponsione di una indennità settimanale pari ad euro 3 per 4 livelli ed euro 3,60 per i 3 livelli e euro 4 per i 2 livelli;

Il personale ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro; nei confronti del ritardatario, colui che si presenta al lavoro oltre il periodo di flessibilità, sarà operata una trattenuta corrispondente alle frazioni di quindici minuti di ritardo che sarà valorizzata in busta paga, al netto dei 15 minuti di tolleranza dei ritardi in ingresso eventualmente accumulati nel corso del mese, come da verbale di accordo del 27/03/2008, fatti salvi eventuali rilievi disciplinari.

MOSTRA D'OLTREMARE Spa
Il Consigliere Delegato
Dott.ssa Maria Caputo

Per il personale non addetto alla vigilanza , sarà possibile anticipare l'orario di ingresso al lavoro fino ad un massimo di quindici minuti, potendo così anticipare l'orario di uscita dal lavoro per un corrispondente numero di minuti.

Art. 3 - LAVORO STRAORDINARIO - FLESSIBILITA' E BANCA ORE

Si intende lavoro straordinario quello eccedente le 38 ore settimanali. Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità, ed è consentito nel limite massimo di 250 ore annuali; entro tale limite i lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario richiesto. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Pertanto ogni richiesta dovrà essere autorizzata dal responsabile d'area con la descrizione delle motivazioni che rendono indispensabile il prolungamento dell'orario di lavoro. Ove ricorrano esigenze eccezionali e imprevedibili il responsabile d'area avallerà a posteriori lo straordinario effettuato con le giustificazioni a supporto. Resta inteso che non saranno più ammessi sforamenti dei limiti delle 250 ore annuali.

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa ed al fine del contenimento dei costi, l'azienda potrà comunque scegliere di applicare la **flessibilità dell'orario** prevista dal CCNL e la costituzione di una **Banca Ore**.

Il superamento dell'orario contrattuale (**Flessibilità dell'orario**) non potrà superare il limite di 48 ore settimanali e per un massimo di 20 settimane.

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda in particolari periodi dell'anno, questa potrà realizzare diversi regimi di orario .

- a) A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Il recupero di tali ore avverrà con concentrazione in gruppi di 8 ore o con riduzione dell'orario giornaliero sull'arco di più giornate lavorative.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati a rotazione e alle rappresentanze sindacali aziendali un programma trimestrale di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere trasmesse per iscritto con un preavviso di almeno 10 giorni.

Ai lavoratori cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari ad 60 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario settimanale normale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, un pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

- b) La **Flessibilità dell'orario** potrà essere intesa anche come variazione temporanea della collocazione dell'orario di lavoro giornaliero: ad esempio in periodi particolari di manifestazioni fieristiche in caso di eccezionali esigenze, previa informativa alla RSA, il dipendente potrà posticipare l'ingresso e di conseguenza anche l'uscita, senza necessità quindi di ricorrere a prestazioni di lavoro straordinario. La variazione dovrà essere comunicata al dipendente con un preavviso di almeno 2 (due) giorni e potrà interessare un massimo di 3 (tre) giorni al mese per ciascun dipendente e limitatamente ai giorni feriali (dal Lunedì al Venerdì) e comunque per massimo tre mesi all'anno.

Art. 4 - FERIE E PERMESSI

Con decorrenza dal 01/01/2023, in ordine all'istituto delle **Ferie**, attualmente contabilizzate in ore, si provvederà al ripristino delle ferie in giorni, lasciando in ore soltanto le ex- festività ed i ROL.

In dipendenti in forza alla data del 30/09/2001, come condizione di miglior favore hanno diritto a un periodo di ferie annuali pari a 32 giornate, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro, è considerata di 6 giorni lavorativi agli effetti del computo delle ferie.

Per ques'ultimi le giornate maturate dalla 27 alla 32, pari a 48 ore, potranno essere godute in ore. Gli assunti dopo il 30/09/2001 matureranno quanto previsto dal CCNL.

Le parti si danno reciprocamente consenso nello stabilire il periodo di godimento delle ferie secondo il seguente criterio:

- due settimane la cui fruizione, obbligatoriamente, deve avvenire nell'anno di competenza, anche in modo continuativo, se il lavoratore formula espressa richiesta in tal senso;
- ulteriori due settimane, da fruirsi sino ai 18 mesi successivi rispetto all'anno di maturazione

INCREMENTO DI PRODUTTIVITA' COMPETITIVITA' E REDDITIVITA' AZIENDALE

Art. 5 – PREMIO DI RISULTATO

Con l'introduzione del "Premio di risultato" le parti vogliono definire un sistema premiante che possa migliorare il servizio e la competitività dell'azienda attraverso uno strumento di partecipazione riferito ai risultati aziendali aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/ altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/ agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività.

- a) I beneficiari del premio sono esclusivamente i dipendenti della Mostra d' Oltremare S.p.A., addetti agli uffici, alle attività tecniche ed agli addetti alla vigilanza, assunti a tempo indeterminato.
- b) Il premio non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del T.F.R.
- c) La struttura del progetto di premio di risultato prevede la suddivisione del premio massimo teorico individuale, secondo la tabella "A" sotto riportata, attribuito in funzione del livello contrattuale di inquadramento, a fronte del raggiungimento degli obiettivi prefissati in due parti, secondo i criteri illustrati nel presente accordo.
- d) Il saldo del premio avverrà nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio e comunque non oltre la retribuzione del mese di Luglio dell'anno successivo a quello di competenza.

Definizione degli obiettivi:

A. MIGLIORAMENTO REDDITIVITA' (Collettivo **75%** del premio)

Il miglioramento degli utili gestionali (margine derivante dalla differenza tra ricavi e costi caratteristici, intendendosi per tali i ricavi derivanti dalla gestione riclassificati nelle voci A1 e A5, eccetto i contributi straordinari, intendendo per tali i contributi non direttamente correlati all'attività caratteristica dell'azienda a mero titolo di esempio i contributi a fondo perduto ricevuti dalla SIMEST e Ministero del Turismo, e i costi di produzione, quelli di gestione del personale, quelli per la manutenzione ordinaria degli immobili direttamente impegnati nella produzione (voci B6-B7-B8-B9), superiore almeno al 5% del valore della produzione, sempre al netto dei contributi straordinari in precedenza indicati:

Valore	Parametro
=> 5%	100
=>6%	104
=>7%	106
=>8%	108
=>9%	110
=>10%	120

B. ASSIDUITA' AL LAVORO (individuale **25%** del premio):

La componente legata all' assiduità al lavoro sarà riproporzionata sulla base della seguente tabella che tiene conto delle assenze per malattia e visite mediche superiori alle quattro ore con esclusione dal computo delle assenze per infortunio sul lavoro, delle ferie e dei permessi retribuiti anche legge 104, la malattia con prognosi superiore a quindici giorni, i ricoveri ospedaliero o day hospital:

Fascia	Da	A	%
Fascia 1	0	6	100
Fascia 2	7	10	98
Fascia 3	11	15	96
Fascia 4	=>16		90

D. DECURTAZIONI

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI: Le procedure disciplinari concluse con l'applicazione di un provvedimento disciplinare comporteranno la decurtazione in percentuale del premio totale, non oltre il 30% del valore totale, come risultante dalla sommatoria delle componenti A e B calcolate sul valore massimo conseguibile, secondo la seguente tabella:

Provvedimento disciplinare	Punti percentuale	Determinazione
Richiamo	1	Per ciascun richiamo scritto




MOSTRA D'OLTREMARE S.p.A.
 Il Consigliere Delegato
 Dott.ssa Maria Caputo

Multa	2	Per ora di multa fino ad un massimo di 10 punti
Sospensione	Da 11 a 20 punti pe ciascun giorno di sospensione proporzionale ai giorni decurtati	

Tabella A

IMPORTI DELLA BASE PREMIO PER LIVELLO

LIVELLO	Premio risultato	Parametro
Quadro	2685,57	100
1 ° livello	2484,16	100
2° livello	2215,59	100
3° livello	2014,18	100
4° livello	1812,76	100
5° livello	1611,34	100
6° livello	1477,06	100
7° livello	1342,78	100

L'ammontare del premio di produttività deve intendersi al lordo delle ritenute di legge , non sarà utile ai fini del calcolo di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il TFR.

Esclusioni

Dal premio di risultato restano comunque totalmente esclusi, senza alcuna redistribuzione:

- i dipendenti in aspettativa;
- i dipendenti che nell'anno abbiano fruito dell'astensione facoltativa;
- gli apprendisti
- i lavoratori con contratto a tempo determinato;
- i lavoratori in somministrazione.

Ai fini dell'eventuale corresponsione del suddetto premio si terrà conto del risultato di esercizio dei bilanci chiusi al 31/12/2022, 31/12/2023, 31/12/2024 e 31/12/2025 .

Art. 6 – ASPETTATIVA NON RETRIBUITA



MOSTRA D'OLTREMARE SpA
Il Consigliere Delegato
Dott.ssa Maria Caputo

Si conviene che quando l'aspettativa non retribuita sia richiesta per gravi e comprovati motivi familiari e di salute, essa potrà essere di durata massima pari a 12 mesi in luogo dei 6 mesi massimi previsti dal CCNL.

Art.7 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'Azienda potrà programmare, ove necessario, la reperibilità dei propri dipendenti (assicurazione di contatto telefonico 24h/24h e possibilità di raggiungere l'azienda entro 1 ora) per turni non inferiori alle 4 ore. La reperibilità viene retribuita con una "indennità di reperibilità", il cui importo sarà pari al 20% della quota oraria, erogata in ragione delle ore di disponibilità richiesta; la reperibilità può essere disposta nei confronti di ciascun dipendente fino ad un massimo del 30% del monte ore mensile.

Le ore di prestazione eventualmente erogata durante il periodo di reperibilità saranno retribuite con i consueti criteri previsti dal CCNL, in ragione delle specifiche modalità di erogazione.

Art. 8 – TURNI AVVICENDATI

Nei confronti del personale che svolge continuativamente prestazioni su turni avvicendati di lavoro, per ogni giornata di effettiva prestazione resa, è prevista una specifica "indennità di turno" secondo la seguente tabella:

	2° livello	3° Livello	4° Livello
Turno pomeridiano: dalle 15 alle 23	€ 1,91	€ 1,81	€ 1,71
Turno notturno: dalle 23 alle 07	€ 1,96	€ 1,86	€ 1,76

Per il lavoro reso tra le ore 23 e le ore 07 saranno erogate le maggiorazioni per il lavoro notturno previste dal CCNL Terziario, da aggiungersi a quanto previsto al precedente capoverso.

Art. 9 - CONGEDO STRAORDINARIO

Come stabilito nel Verbale di Accordo aziendale del 30/11/2001, viene confermato quanto segue :

- I lavoratori in forza alla data del 30/09/2001 conservano come trattamento *ad personam* il diritto a richiedere un congedo straordinario nel caso in cui debbano sostenere esami clinici o, qualora, trattandosi di mutilati, invalidi di guerra o per servizio debbano attendere alle cure richieste dallo stato di invalidità o per gravi, comprovate e documentate esigenze di famiglia. Tale congedo straordinario non può superare complessivamente nel corso

MOSTRA D'OLTREMARE Spa
Il Consigliere Delegato
Dott.ssa Maria Caputo

dell'anno la durata di due mesi (336 ore) per i lavoratori in forza al 30/09/2001 e di quindici giorni (84 ore) per tutti gli altri lavoratori assunti dopo tale data.

Come stabilito nel Verbale di Accordo aziendale del 19/06/2006, si conferma quanto segue:

- il permesso deve essere richiesto e autorizzato dal superiore gerarchico con almeno 24 ore di anticipo rispetto al momento previsto per la fruizione;
- il permesso potrà essere richiesto per un massimo di quattro ore, e non potrà essere fruito successivamente o precedentemente ad altro permesso richiesto per eguale titolo;
- al rientro al lavoro il dipendente dovrà presentare all'ufficio del Personale apposita certificazione che attesti l'avvenuta fruizione della prestazione medica e che riporti, oltre al timbro e alla sottoscrizione della struttura o dello specialista presso cui la prestazione è stata effettuata, l'orario di termine della stessa;
- ove la prestazione medica si sia protratta oltre le quattro ore, il dipendente opererà il recupero delle ore di lavoro perse in eccedenza rispetto alle quattro, secondo le modalità concordate con l'ufficio del Personale ed il superiore gerarchico;
- è ammessa la richiesta di permessi rientranti nel "congedo straordinario" solo per quelle prestazioni sanitarie a cui sia riconosciuto valore terapeutico nell'ambito del sistema sanitario nazionale, o per quelle prestazioni ammesse dal SSR e che rientrano come prestazioni di medicina convenzionale;
- è altresì ammessa la richiesta di permessi rientranti nel "congedo straordinario" per le prestazioni mediche che debbano essere assunte con ciclicità solo nel caso in cui le stesse siano rese in strutture pubbliche o convenzionate, che abbiano orari di apertura coincidenti con l'orario di lavoro vigente nella Mostra d'Oltremare.

Art. 9 - BUONI PASTO

A decorrere dal 01/01/2023 Viene riconosciuto a ciascun dipendente in servizio, per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro in sede, un "buono pasto" del valore di euro 8,00 (otto/00).

Per il 2022 è prevista l'erogazione di un ticket del valore di euro 258 (duecentocinquantesette), a titolo di liberalità.

La modalità di prestazione lavorativa da remoto (smart working, telelavoro), non prevede l'erogazione del buono pasto.

Art. 10 INDENNITA' DI CASSA

Al personale addetto alla vigilanza avente la responsabilità di controllo degli accessi, così come da disposizione operativa numero 3/2015, addetto promiscuamente alla bigliettazione ed al relativo incasso della tariffa dovuta per l'ingresso, così come agli addetti alla tesoreria, sarà riconosciuta, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 218 del CCNL applicabile, la maggiorazione del 5% della paga base conglobata a prescindere dal numero di ore effettivamente prestate nell'incarico sopra indicato. Tale indennità non

MOSTRA D'OLTREMARE Spa
Il Consigliere Delegato
Dott.ssa Maria Caputo

pregiudica l'applicazione di procedimenti penali e/o disciplinari ed è riconosciuta a fronte della gestione del denaro contante con obbligo di acollo di eventuali differenze .

Art. 11 - LAVORO DOMENICALE E FESTIVO IN TURNI AVVICENDATI

Ai lavoratori impiegati in turni avvicendati i quali effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, le festività di cui all'art. 154 del CCNL applicato, ove lavorate , saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'articolo 208 e con la maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 206. Alternativamente, nel caso si proceda al recupero del lavoro prestato in giorno festivo con altro giorno della settimana, al lavoratore sarà corrisposta per le ore prestate durante le festività la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'articolo 206. In caso di coincidenza di una delle festività di cui all'articolo 154 del contratto collettivo nazionale applicato con il giorno di riposo settimanale, sarà dovuta in aggiunta alla retribuzione spettante , un importo pari ad 1/26 della retribuzione di fatto di cui all'articolo 208.

Art. 12 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Per rendere le attività della Mostra competitive nel panorama nazionale e internazionale, l'azienda si impegna a effettuare programmi di aggiornamento e percorsi formativi finalizzati.

Per quanto non specificatamente previsto nel presente accordo, si fa rinvio alle previsioni di legge e al CCNL del Commercio settore Terziario.

Art. 13 – UNA TANTUM

In considerazione dei particolari risultati di redditività conseguiti nell'anno 2019, l'azienda erogherà con la retribuzione del mese di dicembre un importo a titolo di "una tantum" determinato secondo i valori di cui alla tabella allegata .

Tale importo non beneficerà del regime fiscale agevolato trattandosi di somme erogate a titolo di liberalità, assoggettate a tassazione ordinaria e contribuzione previdenziale come per legge, salvo diverse disposizioni normative.

Il presente contratto integrativo ha durata triennale, decorrente dal 01 gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025, annulla e sostituisce ogni precedente accordo e pattuizione aziendale.

Letto confermato e sottoscritto

MOSTRA D'OLTREMARE Spa
Il Consigliere Delegato
Dott.ssa Maria Caputo

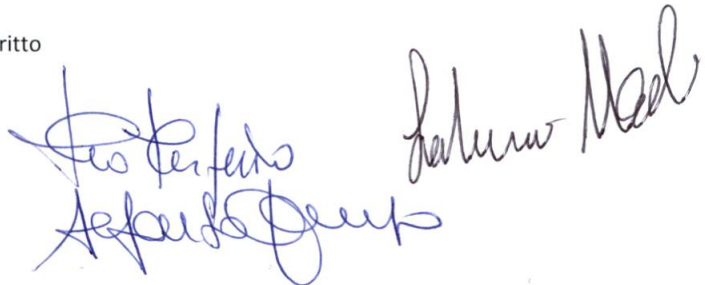
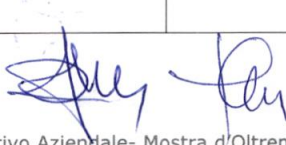
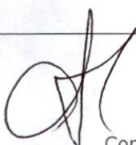



TABELLA "UNA TANTUM"

LIVELLO	Premio risultato
Quadro	2.995,46
1° livello	2.770,79
1 R.S	2.924,13
2° livello	2.471,35
2 R.S	2.665,95
3° livello	2.246,59
3 R.S.	2.399,92
4° livello	2.021,93

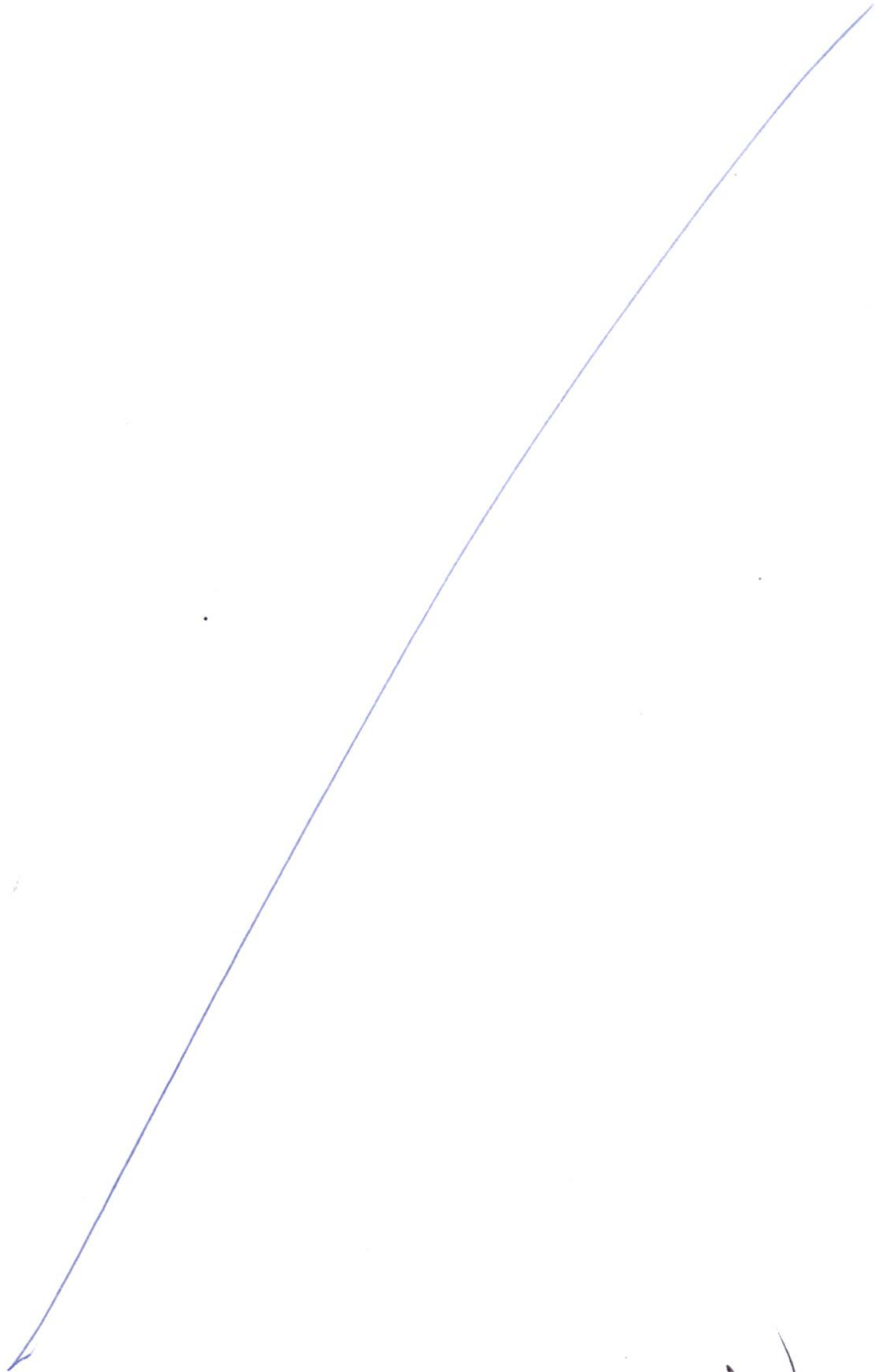


Contratto Integrativo Aziendale- Mostra d'Oltremare S.p.A. - Napoli

MOSTRA D'OLTREMARE Spa

Il Consigliere Delegato

Dott.ssa Maria Caputo



MOSTRA D'OLTREMARE Spa
Il Consigliere Delegato
Dott.ssa Maria Caputo