

VERBALE DI ACCORDO

Oggi **22 maggio 2017** presso la sede di Arexpo S.p.A. in Milano, via T. Taramelli n. 26 sono presenti:

per **Arexpo S.p.A.:**

Giuseppe Bonomi – Amministratore delegato,

Marco Carabelli – Direttore generale

Marco Pilloni – Direttore Corporate

Antonella Pellegatta – Resp. Amministrazione e Personale

per le **OO.SS.:**

FILCAMS –CGIL Milano

Marco Beretta – Segretario generale

Antonella Protopapa - Segretaria

FISASCAT – CISL Milano Metropoli:

Luigino Pezzuolo – Segretario generale

Stefano Galli – segretario

UILTuCS –Uil Milano Lombardia:

Giovanni Gazzo – Presidente

Massimo Aveni – segretario regionale

PREMESSO che:

- Arexpo S.p.A. ha avviato uno dei progetti più strategici del nostro Paese ragione per cui il Ministero dell'Economia e delle Finanze è diventato il socio di maggioranza relativa;
- la missione di Arexpo è quella di sovrintendere il processo di trasformazione territoriale dell'ex area espositiva Expo 2015 in continuità con la legacy e lo spirito dell'Esposizione, dunque , Arexpo vuole promuovere, in uno scenario internazionale, l'insediamento dello Human Technopole, il trasferimento di parte delle attività dell'Università Statale di Milano e il trasferimento/potenziamento di una struttura ospedaliera, per costituire un "Parco della scienza, del Sapere e dell'innovazione, che diventerà un hub in grado di promuovere le eccellenze del territorio, di valorizzare gli investimenti già sostenuti;
- Arexpo S.p.A. applica il CCNL per i dipendenti delle aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (di seguito "CCNL TDS"), nonché rispetta le scadenze stabilite nell'accordo collettivo nazionale siglato in data 31 marzo 2015 per gli incrementi retributivi contrattuali;
- Arexpo S.p.A. ha avviato con CGIL CISL UIL di Milano un percorso teso alla sottoscrizione di un Accordo Quadro che prevede la definizione di un apposito protocollo in merito alla legalità e sicurezza dei lavoratori sull'ex area espositiva per i lavori che si effettueranno sulle funzioni pubbliche concretizzandosi la possibilità per Arexpo di diventare stazione appaltante quali ad esempio il progetto Human Technopole e il Parco Experience; iniziative congiunte di promozione del progetto di sviluppo dell'area ex Expo Milano 2015; un Osservatorio permanente con il compito di verificare la corretta applicazione dei protocolli stipulati tra le Parti;

RILEVATO che:

- Arexpo S.p.A. fino al 31 marzo 2016 non impiegava alcun dipendente. Dal 1 aprile 2016 ha potuto contare su 10 risorse in assegnazione temporanea, ai sensi dell'art. 23/bis, comma 7 del D.lgs. 167/2001, da Regione Lombardia e dal 2 maggio 2016 ha potuto, in forza dell'accordo sindacale del 18 aprile 2016, valorizzare le professionalità che hanno contribuito al successo dell'esposizione universale, attraverso il distacco di ca. 47 dipendenti della società Expo 2015 S.p.A. in liquidazione.
- Expo 2015 S.p.A. nel mese di luglio 2016 ha comunicato ad Arexpo che intendeva concludere i distacchi in essere entro il 31 luglio 2016;
- al fine di poter adempiere alle attività istituzionali Arexpo ha dovuto, nell'urgenza, trovare delle soluzioni quali: avviare la procedura pubblica per selezionare una società di somministrazione lavoro e avviare le selezioni di tempi indeterminati e di tempi determinati;
- il Consiglio di Amministrazione di Arexpo nella seduta del 20 luglio 2016 – modificato nella seduta del 29 novembre – ha approvato il modello organizzativo della società con una dotazione organica che a regime prevede n. 66 risorse umane. Unitamente alla dotazione organica sono state approvate le "Short job description" delle singole posizioni;

ATTESO che:

- il 23 settembre 2016 è entrato in vigore il D.lgs. 175/2016 che all'articolo 25, comma 4 recita *"Fino al 30 giugno 2018, le società a controllo pubblico non possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato se non attingendo, con le modalità definite dal decreto di cui al comma 1, agli elenchi di cui ai commi 2 e 3"*;
- dopo la sopraddetta data Arexpo non ha più potuto procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato;

PRECISATO che questa complessa fase iniziale è stata possibile anche grazie all'accordo sindacale del 18 aprile 2016 che ha permesso quell'operatività indispensabile per la gestione dell'attività istituzionale definita dagli strumenti normativi quale l'Accordo di Programma Expo e il relativo Atto Integrativo e dopo un anno di attività la fase di start up si sta avviando verso un percorso organizzativo ben delineato;

DATO ATTO che per il corretto svolgimento delle attività istituzionali e il compimento dei progetti di sviluppo dell'ex area espositiva Arexpo ha attivato contratti a tempo determinato e contratti di somministrazione a termine previa selezione pubblica e/o procedure comparative per i contratti di somministrazione;

RICHIAMATI gli artt. 23 comma 1 e 31 comma 1 del D.lgs. 81/2015 che rimettono alla contrattazione collettiva la facoltà di stabilire i limiti numerici di ricorso al contratto a tempo determinato e alla somministrazione a tempo determinato, anche in misura diversa da quanto previsto dal citato D.lgs. 81/2015;

ATTESO che, per quanto sopraesposto, Arexpo vista l'attuale impossibilità di poter procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, ritiene opportuno e necessario avviare con le OO.SS. un percorso teso a definire al meglio la valorizzazione del proprio personale e le modalità di assunzione di risorse ulteriori rispetto a quelle già in organico, anche per far fronte alla gestione del Parco Experience da maggio – ottobre 2017;

PRECISATO che Arexpo sulla base dell'esito della gara Masterplan potrà meglio identificare il proprio modello organizzativo che dovrà sapersi adattare alle diverse fasi attraverso cui la società dovrà passare:

L'ORIGINALE FIRMATO È CONSERVATO DALLA FUNZIONE AMMINISTRAZIONE E PERSONALE

- fase 1) pianificazione;
- fase 2) sviluppo;
- fase 3) gestione.

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 51 d.lgs. 81/2015 i contratti collettivi aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale sono autorizzati a fissare i limiti numerici del ricorso al lavoro a tempo determinato e alla somministrazione a tempo determinato;

TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONVENGONO

Art. 1 - Premesse

Le premesse sono parte integrante del presente accordo sindacale.

Art. 2 – Campo di applicazione

Il presente accordo sindacale, che si configura come contratto collettivo aziendale, trova applicazione nei confronti del personale della Società.

Il presente accordo avrà efficacia dalla data di sottoscrizione sino al 31 dicembre 2019, salvo successivo accordo tra le Parti firmatarie.

Art. 3 – Sistema di Relazioni Sindacali

Nel ribadire l'importanza e la centralità del diritto di informazione, quale elemento essenziale di un corretto e trasparente sistema di relazioni sindacali, improntato sul metodo del dialogo e dell'informativa preventiva, e, nel reciproco riconoscimento dei ruoli, delle prerogative e delle competenze, fermo restando quanto previsto dal CCNL TDS in materia, le Parti convengono di definire un modello di relazioni sindacali con incontri a cadenza trimestrale con particolare riferimento alle tematiche legate ai piani di sviluppo dell'azienda, ivi comprese le modalità di attuazione dei piani stessi con particolare riferimento agli appalti e all'organizzazione del lavoro.

Qualora una delle Parti ne ravvisasse la necessità, i termini di cui sopra potranno essere anticipati per approfondimenti su temi specifici.

Inoltre le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo potranno effettuare assemblee sindacali in assenza di RSA/RSU ai sensi dell'art. 20 l. 300/1970 e dell'art. 30 del CCNL.

Art. 4 – Mercato del lavoro

In considerazione di quanto indicato nelle Premesse, con il presente Accordo si intende definire un percorso teso a delineare al meglio la valorizzazione del personale di Arexpo, le relative modalità di assunzione e nell'immediato, vista l'impossibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato, di procedere, ai sensi degli artt. 23 comma 1 e 31 comma 1 del D.lgs. 81/2015 all'aumento dei limiti quantitativi sia dei contratti di lavoro in somministrazione a tempo determinato fino ad un massimo di 18 unità (*i contratti in somministrazione già attivati concorreranno al computo di tale limite*) sia

L'ORIGINALE FIRMATO È CONSERVATO DALLA FUNZIONE AMMINISTRAZIONE E PERSONALE

dei contratti di lavoro a tempo determinato fino ad un massimo di 14 unità *(nel computo di tale limite concorreranno i contratti a tempo determinato in essere)*.

Fermo restando che le relative procedure dovranno essere attivate entro il 30 giugno 2018.

Compatibilmente con le disposizioni che disciplinano le assunzioni di personale da parte delle società a partecipazione pubblica Arexpo si impegna a non disperdere e a valorizzare le competenze professionali sviluppate in ambito Expo Milano 2015 nonché quelle maturate nella prima fase di attività della Società stessa, privilegiando percorsi che possano favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Le Parti firmatarie effettueranno una verifica intermedia al 30 giugno 2018 in merito a quanto concordato nel presente articolo e specificatamente in ordine agli effetti delle disposizioni di cui all'art. 25 comma 4 del d.lgs. 175/2016

Art. 5 – Tutela della salute, della sicurezza e del benessere

Ferma l'importanza primaria della tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, le Parti si impegnano a fare in modo che gli standard trovino completa e piena applicazione al fine di garantire un ambiente di lavoro costantemente allineato ai migliori standard previsti dalla normativa in materia al fine che la sicurezza ed il benessere dei lavoratori rappresentino uno dei driver di sviluppo dell'Azienda.

Art. 6 – Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro a tempo pieno è fissato in 40 ore settimanali, distribuito in cinque giorni, dal lunedì al venerdì.

L'orario giornaliero è dalle 9:00 alle 18:00, con una pausa di un'ora da fruire individualmente, a scelta nella fascia oraria tra le 12.30 alle 14.30. La pausa giornaliera non potrà essere inferiore a quarantacinque minuti.

6.1 – Elasticità

L'ingresso al mattino può essere effettuato dalle 8:00 alle 10:00, con recupero al termine dell'orario normale di lavoro del giorno stesso e/o della settimana. L'ingresso al mattino può essere effettuato prima delle 8:00 ma non verrà conteggiato ai fini dell'orario giornaliero di lavoro.

L'ingresso dopo la pausa può essere effettuato dal personale con 30 minuti di elasticità in posticipo e recupero obbligatorio al termine dell'orario normale di lavoro del giorno stesso.

Data l'elasticità in entrata e in uscita non sono ammessi durante la pausa pranzo, recuperi e/o lavoro straordinario e supplementare.

La presenza giornaliera minima è di 7 ore. Il mancato raggiungimento delle 8 ore giornaliere dovrà essere completato con l'utilizzo dell'elasticità all'interno della settimana e/o dei permessi per riduzione oraria.

Modifiche della distribuzione degli orari di lavoro esistenti e/o modifiche orientate alla gestione di turnazioni e/o gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dal CCNL TDS saranno oggetto di specifici accordi tra le Parti firmatarie.

Art. 7 – Lavoro straordinario

Il presente Accordo conferma la piena applicazione del dispositivo contrattuale in materia di lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario è quello prestato oltre il normale orario di lavoro settimanale.

Il lavoro straordinario non può essere utilizzato dal personale come fattore ordinario e permanente di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere autorizzate dal diretto Responsabile.

Art. 8 – Buoni Pasto

Ciascun dipendente ha diritto ad un buono pasto del valore di € 7 (€ sette/00) per ciascuna giornata di lavoro durante la quale abbia svolto almeno cinque ore e mezza di lavoro.

Art. 9 – Permessi per particolari motivi personali o familiari

Tale permesso consiste in 3 giorni da utilizzare nell'anno di calendario. Il permesso può essere fruito anche a mezza giornata dal personale con rapporto d'impiego a tempo pieno. L'utilizzo del permesso a mezza giornata presuppone che nella restante parte della giornata il dipendente presti l'attività lavorativa (non è consentito cumulare codici di assenza diversi nella medesima giornata). I permessi sono retribuiti per l'intero. Il dipendente deve presentare apposita domanda vistata del dirigente competente ed idonea documentazione giustificativa. Questi permessi non riducono le ferie e sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 10 – Politiche incentivanti e premianti – Welfare Aziendale

Le parti firmatarie si impegnano ad avviare incontri per definire politiche premianti ed incentivanti e un Piano di Welfare aziendale nella vigenza del presente Accordo.

Art. 11 – Clausola Finale

L'efficacia delle disposizioni del presente accordo integrativo decorrerà dalla data di sottoscrizione dell'Accordo Quadro con CGIL CISL UIL Milano di cui in premessa.

Milano lì, 22 maggio 2017

Letto, confermato e sottoscritto

Per Arexpo

Per FILCAMS –CGIL Milano FISASCAT – CISL Milano Metropoli UILTuCS –Uil Milano Lombardia