Autorità di Sistema Portuale
del Mar Adriatico Centrale

Porti di Pesaro, Falconara, Ancona, S. Benedetto, Pescara, Ortona, Vasto

Comitato di Gestione

Deliberazione n° 12
30 marzo 2023

Oggetto: Delibera di cui all'art. 9, comma 5, lett. l), Legge n. 84/1994 e ss.mm.ii. - Recepimento Accordo 1° marzo 2023 relativo alla contrattazione di secondo livello del personale non dirigente dell'Ente.

Il Comitato di Gestione:

VISTA la Legge 28 gennaio 1994, n. 84, recante il riordino della legislazione in materia portuale, e ss.mm.ii.;

VISTO l'art. 6, comma 5, della L. n. 84/1994 e ss.mm.ii. secondo cui le Autorità di sistema portuale sono enti pubblici non economici di rilevanza nazionale a ordinamento speciale, dotate di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria;

VISTO l'art. 8 della L. n. 84/1994 e ss.mm.ii. recante i poteri e le attribuzioni del Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale;

VISTO il D.M. 15 marzo 2022, n. 55, del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili notificato a questa Autorità in data 16 marzo 2022 recante la nomina del Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale;

VISTO il Decreto del Presidente n. 21/2022 del 28.04.2022, recante ricomposizione del Comitato di Gestione con riserva di integrazione dell'Organo nei modi di legge, in relazione alle successive designazioni o a quelle per le quali erano in corso le relative verifiche, all'esito dei prescritti procedimenti;

VISTO il Decreto del Presidente n. 54/2022 del 30.05.2022, recante l'integrazione dell'Organo con il membro designato dalla Regione Abruzzo, all'esito del prescritto procedimento istruttorio;

VISTO il Decreto del Presidente n. 82/2022 del 05.07.2022, recante l'integrazione dell'Organo con il membro designato dalla Regione Marche, all'esito del prescritto procedimento istruttorio;

VISTO il Decreto n. 153/2022 del 15.09.2022 recante la ricognizione dei rappresentanti designati dal Direttore Marittimo di Ancona di ciascuna

Autorità Marittima dei porti costituenti il sistema portuale di competenza di questo Ente;

VISTO il C.C.N.L. lavoratori dei porti ed in particolare l'art. 52;

VISTO l'Accordo del 1° marzo 2023 relativo alla contrattazione di secondo livello del personale non dirigente dell'Ente;

VISTO il parere favorevole dell'Organismo di partenariato della risorsa del mare espresso nella seduta del 30 gennaio 2023;

PRESO ATTO di quanto rappresentato dal Presidente, nel corso della seduta del Comitato di Gestione, come riportato nel relativo verbale;

SENTITO il Segretario Generale;

VISTI gli atti d'ufficio;

D E L I B E R A

Si recepisce l'Accordo del 1° marzo 2023 relativo alla contrattazione decentrata del personale non dirigente dell'Ente nel testo allegato.

Manda ai preposti Uffici della Segreteria Tecnico - Operativa per gli adempimenti di competenza.

Risultato della votazione palese

Componenti del Comitato di Gestione aventi diritto di voto:			**7**
Componenti presenti alla votazione:			**7**
N°	**favorevoli: 7**	**contrari: 0**	**astenuti: 0**
1	**Vincenzo Garofalo**		
2	**Donato De Carolis**		
3	**Gennaro Strever**		
4	**Cesare Buonfigli**		
5	**Alessio Piancone**		
6	**Riccardo Padovano**		
7	**Raniero De Angelis**		

Il PRESIDENTE
Ing. Vincenzo Garofalo

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO 2023/2025

Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale

Il 1° del mese di marzo dell'anno 2023 presso la sede dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale, di seguito denominata "Autorità", tra la rappresentanza della medesima e le Rappresentanze Sindacali Aziendali – RSA, Filt-CGIL, Fit-CISL e Uil Trasporti, viene definito quanto di seguito.

Premesso che:

- il D. lgs. 4 agosto 2016, n. 169, ha istituito l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale la cui circoscrizione territoriale comprende i porti di Pesaro, Falconara Marittima, Ancona, San Benedetto del Tronto, Pescara e Ortona;
- l'art. 9, comma 10, del D.L. n. 68/2022, convertito, con modificazioni, nella L. n. 108/2022, all'Allegato A, punto 12) della L. n. 84/1994 ha inserito il porto di Vasto nell'ambito della circoscrizione dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale;
- il C.C.N.L. dei Lavoratori dei porti ed in particolare l'art. 52 del C.C.N.L secondo cui la contrattazione collettiva decentrata si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte dal contratto collettivo nazionale di categoria o dalla legge;
- il verbale di Accordo del 13/06/2016 relativo alla contrattazione decentrata dell'Autorità di cui alla Deliberazione del Comitato Portuale n. 12 del 29.04.2016;
- il verbale di Accordo del 22/09/2021 per le relazioni sindacali riguardante i seguenti argomenti: buoni pasto elettronici, smart working e trattativa di secondo livello;
- l'Accordo aziendale del 18 settembre 2020 relativo all'adozione del Regolamento per il calcolo e la distribuzione dell'incentivo per i lavori pubblici ex art.113 del D.lgs. n. 50/2016 (Deliberazione del Comitato di Gestione n.46/2020);
- che l'attuale trattamento economico normativo del Personale non dirigente dell'Autorità di sistema portuale del Mare Adriatico Centrale necessita di un allineamento con le indicazioni presentate dal Ministero

delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili con nota prot. n. U.30621 del 30.09.2022 e prot. n. U.26193del 17.08.2022 e con le risultanze di cui alla nota prot. n. 227449 del 21.09.2022 del Ministero dell'Economia e delle Finanze;

- il Piano delle Performance vigente e le successive Deliberazioni del Comitato di Gestione n. 46 del 20/12/2021 e n. 12 del 29/04/2022 riguardanti il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale non dirigente di questa Autorità (SMVP);
- le Parti intendono perseguire una politica retributiva finalizzata alla valorizzazione del merito, la professionalità e le performance individuali, anche al fine di trattenere le risorse umane meritevoli e gestire al meglio le nuove sfide in materia di transizione digitale, sostenibilità e adozione di nuovi e più efficienti processi organizzativi;

Ciò premesso, le Parti convengono quanto di seguito rappresentato:

ART. 1 –DURATA E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Accordo decorre dalla data di sottoscrizione e avrà durata triennale.

Il presente Accordo si applica a tutti i dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centrale.

Le Parti si impegnano ad avviare, nel corso dell'ultimo semestre di vigenza del presente Accordo, il confronto e la trattativa per il nuovo Accordo relativo al periodo successivo. Resta inteso che il presente Accordo resterà pienamente in vigore sino a quando non venga sostituito da un nuovo strumento negoziale, fatta salva la possibilità di introdurre modifiche e/o integrazioni nel caso di sopravvenute circostanze non preventivate/preventivabili al momento della sottoscrizione, che rendano necessario procedere ad un riequilibrio dell'Accordo.

Art. 2 –BANCA ORE

Per tutto il personale dipendente dell'Autorità, ferma restando la regolamentazione vigente, le ore di lavoro rese oltre quelle previste da C.C.N.L. dei Lavoratori dei porti potranno essere recuperate in banca ore secondo le modalità da determinarsi in un successivo Regolamento.

ART. 3 –FESTIVITA' SOPPRESSE- GIORNO FESTIVO DEL 4 NOVEMBRE

Ai sensi dell'art. 10 del vigente C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti con riferimento alle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 restando in vigore le norme previste dai C.C.N.L. di provenienza, si stabilisce che a scelta del dipendente può essere riconosciuto un giorno di ferie, in luogo alla corresponsione del compenso.

Le Parti concordano ai sensi dell'art. 10 del vigente C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti che la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è spostata alla domenica, potrà essere a scelta del dipendente retribuita o, in alternativa, riconosciuta quale giorno di festività sostitutiva.

ART. 4 – BUONO PASTO

Il valore nominale dei buoni pasto è pari ad € 7,00; si fanno salve sopravvenute modifiche normative in materia.

ART. 5 – PREMIO DI RISULTATO PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLE PERFORMANCE

Ai dipendenti dell'Autorità è riconosciuto il premio per il raggiungimento della performance in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

La premialità da collegare alla suddetta valutazione, distinta per livello di inquadramento, è erogata nella misura massima, secondo il prospetto seguente:

Inquadramento	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Quadro A	18.300	18.700	19.200
Quadro B	17.700	18.200	18.500
1° livello	16.900	17.300	17.800
2° livello	16.500	17.000	17.400
3° livello	16.300	16.800	17.150
4° livello	16.000	16.500	17.000

Soltanto con riferimento all'annualità 2023 viene prevista l'erogazione di quote di premio dell'importo massimo di 5.000 euro all'esito di monitoraggi trimestrali. Si riporta di seguito il prospetto relativo:

Inquadramento	Totale premio annualità 2023 (euro)	Quota massima del premio da erogarsi nel corso anno 2023 (euro)	Restante quota del premio da erogarsi nel 2024 a seguito validazione OIV (euro)
Quadro A	18.300	5.000	13.300
Quadro B	17.700	5.000	12.700
1° livello	16.900	5.000	11.900
2° livello	16.500	5.000	11.500
3° livello	16.300	5.000	11.300
4° livello	16.000	5.000	11.000

Le quote di premialità non erogate incrementeranno l'ammontare complessivo delle premialità da erogare nell'annualità successiva.

ART. 6 – INDENNITÀ DI CASSA

Previa nomina formale da parte del Presidente al personale incaricato della gestione del servizio di cassa interno, a fronte dell'assunzione di responsabilità, viene riconosciuta un'indennità di € 150,00 mensili.

L'indennità verrà corrisposta unicamente per i mesi di effettivo maneggio dei valori.

ART. 7 – INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ AUTISTA

Ai dipendenti assunti con qualifica di conducente di autovetture, in possesso di patente di guida di tipo B e certificato di abilitazione professionale (C.A.P.) tipo CQC, verrà riconosciuta una indennità di disponibilità pari ad € 200,00 mensili per l'esecuzione di prestazioni collocate al di fuori dell'orario lavorativo settimanale.

Ai dipendenti assunti con qualifica di conducente di autovetture in possesso di patente di guida tipo B è certificato di abilitazione professionale (C.A.P.) tipo CQC, verrà riconosciuto il rimborso delle spese inerenti il rinnovo della patente di guida e del corso di abilitazione/mantenimento, a fronte di istanza da presentarsi all'Autorità corredata di relative spese documentate.

ART. 8 -ANTICIPAZIONE 13^ E 14^ MENSILITÀ

Con riferimento alle anticipazioni della tredicesima e della quattordicesima mensilità di cui al precedente Accordo del 13/04/2016, si stabilisce che le medesime avranno luogo nel mese di Marzo per la quattordicesima mensilità e di Settembre per la tredicesima mensilità, in abbinamento alle relative retribuzioni mensili in modo da consentirne una corretta gestione contributiva e fiscale.

ART. 9 - LIQUIDAZIONE DEGLI INCENTIVI LL.PP.

Si prende atto dell'Accordo del 18 settembre 2020 e successivamente deliberato da parte del Comitato di Gestione con Delibera n.46/2020 relativo al Regolamento per il calcolo e la distribuzione dell'incentivo per i lavori pubblici, ex art.113 del D.lgs. n. 50/2016, anch'esso allegato al presente Accordo.

Si precisa che l'individuazione delle figure previste per la realizzazione dei lavori, servizi e forniture è ispirata ad una logica improntata alla massima rotazione degli incarichi da affidare a professionalità alle dipendenze dell'Ente, ritenute idonee allo svolgimento dei medesimi, nello spirito di un'equa redistribuzione dei compensi derivanti dall'incentivo.

ART. 10 - FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

L'Autorità si impegna all'implementazione del budget destinato alla formazione dei dipendenti, con l'obiettivo di accrescere le competenze professionali degli stessi, mediante seminari, master e corsi di formazione/aggiornamento nelle materie riguardanti lo svolgimento relative alle mansioni svolte da ciascun dipendente.

ART. 11 - WELFARE AZIENDALE

L'AdSP si impegna a promuovere e implementare rispetto alle risorse esistenti una policy di welfare aziendale istituendo un programma di *flexible benefit* volto alla tutela del benessere psico-fisico, della genitorialità, del diritto allo studio e della previdenza complementare demandandone l'implementazione all'adozione di Regolamenti specifici.

ART. 12 – ATTIVITÀ RICREATIVE, CULTURALI E INNOVAZIONE DIGITALE (art. 54 del C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti)

L'Autorità si impegna a favorire la partecipazione dei dipendenti ad eventi, manifestazioni organizzate da Associazioni/Organizzazioni culturali e ad ogni altra attività ricreativa e/o culturale.

Si riconosce che l'importo pari allo 0,50% della retribuzione lorda corrisposta ai dipendenti sarà gestito dal Circolo Ricreativo appositamente istituito che promuoverà le relative iniziative e attività in conformità agli indirizzi congiuntamente individuati con le rappresentanze sindacali.

ART. 13 – DIGITALIZZAZIONE – SMART WORKING

L'Autorità, in ossequio a quanto stabilito nel verbale di confronto sindacale del 22/09/2021, si impegna entro il periodo di vigenza del presente accordo triennale ad attivare le necessarie attività rivolte alla completa dematerializzazione documentale e quindi dei procedimenti amministrativi. Quanto sopra con il coinvolgimento del personale dipendente e con la finalità di rendere naturalmente fruibile la modalità di lavoro in smart working, cui si applicheranno tutti gli istituti previsti nella presente contrattazione.

Nelle more del completamento dei processi di transizione digitale, l'Autorità si impegna ad avviare un progetto di sperimentazione della modalità di lavoro "smart-working".

ART.14 – TRASFERTA DEL PERSONALE DIPENDENTE

Si concorda in merito ai seguenti incrementi degli importi stabiliti nel vigente Regolamento delle missioni delle seguenti spese:

- importo per ciascun pasto €35.00;

- importo complessivo giornaliero per pasti €70.00.

ART. 15 - SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITÀ

Con il presente Accordo si riconosce che il servizio di pronta reperibilità viene garantito dall'Ente, per tramite del proprio personale dipendente, onde assicurare la continuità dei servizi essenziali dell'Autorità non suscettibili di soluzione di continuità, anche al di fuori del normale orario di lavoro, sette giorni su sette nell'arco delle 24 ore.

Ai fini declinati nel precedente paragrafo, l'Autorità coinvolgerà i propri dipendenti, che ne facciano espressa richiesta, su base volontaria, compatibilmente con le esigenze organizzative della Segreteria tecnico-operativa.

Le Parti concordano sulla necessità di modellare il servizio di reperibilità, secondo le specifiche professionalità inquadrate nelle singole Direzioni/Divisioni al fine di garantire un'ottimale risposta alle molteplici aree di interesse/intervento dell'Ente.

Per lo svolgimento delle funzioni di reperibilità di primo livello di cui al Regolamento vigente è prevista una indennità di disponibilità per ciascun turno settimanale pari ad € 400,00; per lo svolgimento delle funzioni di reperibilità di secondo livello di cui al Regolamento vigente è prevista una indennità di disponibilità per ciascun turno settimanale pari ad € 200,00.

ART. 16 – FRAZIONABILITÀ AD ORE DELLE GIORNATE DI CONGEDO PARENTALE

Si prevede la possibilità di usufruire del congedo parentale di cui al D.Lgs. n. 151/2001 in modalità frazionata su base oraria; la quota oraria di riferimento come base di calcolo è quella prevista dal C.C.N.L. dei Lavoratori dei porti.

ART. 17 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA INERENTE LA SOSTENIBILITÀ DEI COSTI PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Tenuto conto che il trattamento economico complessivamente derivante dall'applicazione del presente contratto è stato definito dalle Parti ai sensi dell'articolo 52 del C.C.N.L. Lavoratori dei porti e che tale trattamento, per la sua natura e per le finalità per cui è stato previsto, è connotato da fattori di variabilità

e non predeterminabili connessi all'andamento economico e finanziario della parte datoriale, le Parti concordano che, al verificarsi di condizioni congiunturali che determinano un decremento delle entrate correnti per oltre il 25% rispetto all'anno precedente, sarà attivata la seguente clausola di salvaguardia: apertura di un tavolo di confronto per verificare le condizioni di sostenibilità economico finanziarie dei costi derivanti dalla presente contrattazione aziendale nel suo complesso, finalizzato all'eventuale negoziazione della revisione degli importi delle premialità di cui ai precedenti articoli del presente contratto.

ART. 18 – NORMA DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto nelle disposizioni precedenti, si fa rinvio alle disposizioni di cui al C.C.N.L. di riferimento e alle norme di legge.

IL PRESIDENTE
Ing. Vincenzo Garofalo

RSA FILT C.G.I.L.
Fabio Nicoli

RSA FIT C.I.S.L.
Gabriele Lucchini

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Salvatore Minervino

RSA U.I.L. Trasporti
Luca Sterlacchini

FIT CISL MARCHE
FILT CGIL Marche
UILTRASPORTI MARCHE