

## VERBALE DI ACCORDO CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Il 13 aprile 2016, presso la sede dell'Autorità Portuale di Ancona, tra i rappresentanti dell'Autorità Portuale medesima ed i rappresentanti delle RSA aziendali FILT-CGIL, FIT-CISL., in attuazione di quanto previsto dall'art. 52 "Contrattazione aziendale o di secondo livello" del vigente C.C.N.L. dei lavoratori dei porti, viene definito il presente accordo.

Premesso:

- che con la data del 31/12/2014 è andato in scadenza il precedente accordo per la contrattazione integrativa aziendale del personale dipendente dell'Autorità Portuale di Ancona per il periodo quadriennale 2011 – 2014, recepito con Deliberazione del Comitato Portuale n° 15 del 06/07/2011;

- che l'art. 52 del vigente C.C.N.L. dei lavoratori dei porti disciplina la contrattazione aziendale o di secondo livello;

- che a decorrere dal giorno successivo alla data di pubblicazione della sentenza della Corte Costituzionale, n. 178/2015, avvenuta sulla G.U. n. 30 del 29/07/2015, (sentenza che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del regime di sospensione disposta dal DL 78/2010) e che, pertanto, ha stabilito che dal 30/07/2015 si può procedere, tra l'altro, alla contrattazione di 2° livello prevista dal vigente CCNL;

- che, a termini del medesimo art. 52, si deve procedere alla definizione di un nuovo accordo per la contrattazione di secondo livello a valere per il quadriennio 2016 - 2019;

- che le Organizzazioni Sindacali di categoria, firmatarie del C.C.N.L. nazionale, hanno presentato nel mese di dicembre 2015 una proposta di piattaforma per il rinnovo della predetta contrattazione di secondo livello;

- che in date antecedenti alla precedente contrattazione sono stati emanati altri accordi volti a migliorare le condizioni economiche dei lavoratori dipendenti e che verranno sinteticamente riportate di seguito per una migliore consultazione;

- Condizioni di miglior favore per poter usufruire dell'anticipo del TFR, accordo 06/12/2005, allegato;
- Ulteriore miglior condizione concernente l'anticipazione del TFR, così come previsto nella contrattazione del 16/01/2004, allegata. Con tale accordo si conviene che il personale dell'Autorità Portuale di Ancona, in possesso dei necessari requisiti, nel corso del proprio rapporto di lavoro, può ottenere fino ad un massimo di due anticipazioni sul proprio trattamento di fine rapporto, ciascuna per ognuna delle due distinte causali previste dall'art. 2120 del codice civile e dall'art. 7 della legge 53/2000, alle condizioni e nei limiti previsti dalle rispettive normative;
- Anticipo 13° e 14° mensilità. Si concede la possibilità, a chi ne fa richiesta, di avere un anticipo del 50% sulla 13° e 14° mensilità, rispettivamente al 1° ottobre e 10 giorni prima della Santa Pasqua;
- Istituzione dell'istituto della reperibilità e disponibilità, come da verbale di accordo allegato;
- Flessibilità orario di lavoro per tutto il personale dipendente (quadri e livelli tutti), sempre applicando le normative contrattuali per i quadri ed il personale inquadrato al

1° livello. Infatti solo per loro l'eventuale recupero della flessibilità positiva dovrà avvenire entro l'anno o perdita delle ore effettuate in più.

Per quanto riguarda la flessibilità negativa, le ore effettuate in meno dovranno essere recuperate entro il mese successivo a quello in cui si verifica tale situazione negativa. Se le ore in meno non verranno recuperate come sopra detto, le stesse verranno decurtate dalle ore di ferie, come da accordo del 23/02/2000;

- Concessione di un prestito di € 1.500,00 per sostenere spese varie, da restituire in n. 24 rate, con plafond annuale per l'Autorità Portuale di € 5.164,57, come da Delibera del Comitato Direttivo dell'Azienda Mezzi Meccanici n. 39 del 17/12/1981, verbale di riunione tra Autorità Portuale e RSA in data 23/02/2000, con integrazioni concordate nella successiva riunione del 31/3/2000;

Sulla base delle richieste presentate dalla OO.SS. ed a seguito degli accordi intervenuti fra le parti, si definisce il presente documento:

### **1. Formazione professionale.**

Dato atto che la materia è disciplinata dall'art. 12 del vigente C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti in maniera specifica ed articolata, e che, pertanto non trova riscontri in tema di contrattazione decentrata di secondo livello, l'Autorità Portuale conferma, comunque, il proprio impegno e la piena disponibilità ad assicurare la formazione continua e la crescita professionale del proprio personale dipendente mediante la frequentazione di corsi di aggiornamento e perfezionamento presso organismi pubblici e/o privati, fermo restando i limiti di Bilancio posti in materia.

### **2. Erogazione buoni pasto.**

Non si ritiene di variare l'attuale valore dei buoni pasto corrisposti dall'ente ai dipendenti, ciò alla luce delle disposizioni normative da ultimo intervenute in materia di razionalizzazione della spesa pubblica (rif. art. 5 – comma 7, D.L. 95/2012).

Si era prospettata l'opportunità dell'istituzione di un'**indennità sostitutiva di mensa** (peraltro contemplata dall'art. 53 del vigente CCNL) in alternativa ai suddetti buoni pasto, ciò anche in considerazione dei disservizi che, spesso, i dipendenti si trovano a dover subire per inefficienze e disfunzioni nel sistema di gestione dei medesimi buoni pasto da parte di alcuni esercizi commerciali. Questa ipotesi viene scartata in quanto, sia i dipendenti, che l'A.P., si troverebbero a subire maggiori costi poiché l'indennità sostitutiva di mensa viene integralmente assoggettata a contributi e tasse.

Detto ciò si prende atto della maggiore flessibilità dei criteri di assegnazione dei buoni pasto, così da coprire le effettive esigenze dei lavoratori, allorquando questi, per concrete urgenze lavorative, debbano eventualmente prestare l'attività lavorativa nelle prime ore del pomeriggio, in giornate in cui non è previsto il rientro obbligatorio. Si stabilisce, inoltre, che, dal momento dell'effettiva timbratura del rientro pomeridiano (che non deve essere antecedente alle ore 14.00), dovranno essere trascorse almeno un'ora e trenta minuti.

### **3. Indennità di utilizzazione.**

Fermo restando la vigente disciplina per la attribuzione dell'Indennità di utilizzazione, che di seguito si riporta:

- ❖ l'indennità di mobilità interna, di cui agli accordi stipulati in data 15/03/1996, viene denominata "indennità di utilizzazione";
- ❖ modalità di attribuzione come di seguito:
  - a) erogazione collegata alla presenza effettiva in servizio, con esclusione di tutte le assenze a qualsiasi titolo;
  - b) riduzione dell'indennità giornaliera in funzione delle assenze dal servizio secondo le modalità già vigenti, con rilevazione settimanale (dal lunedì al venerdì)
    - fino al compimento di 3 ore settimanali di assenza: viene erogata l'indennità piena;
    - oltre le 3 ore e fino a 6 ore settimanali di assenza: viene trattenuto un importo di indennità pari a mezza giornata;
    - oltre le 6 ore e fino a 9 ore settimanali di assenza: viene trattenuto un importo di indennità pari ad una giornata;
    - oltre le 9 ore e fino a 12 ore settimanali di assenza: viene trattenuto un importo di indennità pari ad una giornata e mezza;
    - così via per multipli di 3 ore, con un massimo di cinque giornate per settimana,
  - c) erogazione dell'indennità giornaliera per le prestazioni rese nelle giornate del sabato, della domenica e nei giorni festivi, limitatamente alle prestazioni di durata non inferiore alle 4 ore, sempreché le stesse non siano rese a completamento dell'orario settimanale contrattuale di lavoro;

al personale dipendente dell'Autorità Portuale di Ancona, premesso che le attuali misure giornaliere della stessa sono state da ultimo aggiornate con l'accordo del 6/7/2011, relativo alla contrattazione di secondo livello per il quadriennio 2011 – 2014, si concorda di adeguare gli importi come di seguito:

- IDU per i dipendenti dal 7° al 1° livello da euro 20,20 ad euro 24,00,
  - IDU per i dipendenti "Quadri" da euro 22,00 ad euro 25,00,
- per gli anni 2016 e 2017.

A decorrere dalla data del 01/01/2018, ovvero per gli anni 2018 e 2019, gli importi giornalieri vigenti a tale data verranno incrementati di euro 1,00 (euro uno).

Inoltre si stabilisce:

- in considerazione della particolare disciplina che prevede l'attribuzione dell'Indennità di utilizzazione al personale dipendente dell'Autorità Portuale di Ancona per le sole mensilità ordinarie ed in ragione delle effettive presenze in servizio, escludendo l'attribuzione della medesima in caso di assenza dal servizio per qualsiasi evenienza, anche per malattia,
- considerato che detto elemento costituisce ormai un accessorio fondamentale della retribuzione mensile del personale dipendente;
- al fine di mitigare l'eventuale danno economico che dovesse derivare al dipendente assente per causa di una grave malattia per prolungati periodi e, comunque, per periodi superiori ai 30 giorni consecutivi;

di attribuire l'indennità di utilizzazione medesima ai lavoratori che debbano assentarsi dal lavoro per grave malattia per un periodo prolungato superiore ai 30 giorni consecutivi, come in premessa stabilito o per la stessa patologia quando, nel corso dell'anno, superi i 30 gg. Nel caso si dovesse verificare tale situazione, l'indennità di Utilizzazione in

questione verrebbe decurtata della maggiorazione per malattia, così come prevista dal CCNL.

#### **4. Premio di produzione.**

Le parti, richiamata la vigente disciplina per l'attribuzione ed erogazione del Premio di Produzione, di cui all'Accordo del 13 dicembre 2002, come integrato e modificato con successivo Accordo del 6/12/2006, ritenuto in primo luogo di dover accorpate in una unica organica disciplina la materia, ivi inserendo le integrazioni proposte con la trattativa di secondo livello in discussione, stabiliscono quanto di seguito:

#### **PREMIO DI PRODUZIONE**

Il Premio di Produzione complessivo da attribuire al personale dipendente dell'Autorità Portuale di Ancona, è composto da tre elementi fra loro distinti:

- A)** Premio di produzione legato al raggiungimento degli "obiettivi generali di interesse portuale";
- B)** Premio di produzione legato al raggiungimento degli "obiettivi specifici per Direzioni - Aree - Settori - Uffici dell'Autorità portuale";
- C)** Premio di amministrazione legato all'ammontare delle entrate dirette (canoni, tariffe ed altri proventi) effettivamente riscosse dall'Autorità Portuale.

**A)** L'erogazione del Premio di produzione legato al raggiungimento degli "obiettivi generali di interesse portuale", di cui al precedente punto A), viene subordinata al raggiungimento di almeno uno dei tre seguenti obiettivi nell'anno di competenza, che vengono riformulati come segue, in considerazione delle mutazioni avvenute negli ultimi anni nel contesto economico del Porto di Ancona:

- raggiungimento al 31 dicembre di ogni anno della soglia minima di movimentazione di 6 (sei) milioni di tonnellate merci, complessivamente calcolate nell'ambito di competenza del porto di Ancona;
- raggiungimento al 31 dicembre di ogni anno della soglia di transito di 700.000 passeggeri, complessivamente calcolati nell'ambito di competenza del porto di Ancona;
- raggiungimento al 31 dicembre di ogni anno della soglia minima di movimentazione di 120.000 TEU, complessivamente calcolati nell'ambito di competenza del porto di Ancona;

L'importo massimo erogabile pro-capite per il predetto Premio di produzione legato al raggiungimento degli "obiettivi generali di interesse portuale" viene così determinato:

- 1/12 del proprio trattamento economico complessivo annuo, determinato in via forfettaria prendendo a base gli elementi retributivi previsti dal C.C.N.L. per la formazione della 13<sup>a</sup> mensilità, in vigore alla data del 31 dicembre di ogni anno, e moltiplicati per 14;
- un importo di € 258,23 pro-capite, aumentato ad € 294,38 per la sola categoria Quadri.

L'importo del Premio di produzione spettante a ciascun dipendente, come sopra determinato, viene diminuito singolarmente in funzione delle proprie assenze dal lavoro per malattia / infortuni, aspettative, congedi, permessi. Ai predetti fini, viene applicato sull'importo di Premio di produzione pro capite spettante un coefficiente riduttivo derivante dal rapporto fra il numero teorico delle giornate retribuite in un anno (312) diminuito del numero complessivo delle giornate di assenza effettiva dal lavoro e lo stesso ammontare teorico di 312 giornate  $[(312 - n^{\circ} \text{giornate di assenza}) / 312]$ .

Limitatamente ai casi di malattia / infortunio si tiene conto delle assenze fino ad un limite massimo di 30 (trenta) giorni di assenza effettiva, oltre il quale il dipendente viene considerato presente.

Quanto non erogato individualmente, in relazione alla applicazione del coefficiente riduttivo di cui sopra, viene redistribuito a tutto il personale in proporzione ai giorni di presenza di ciascun dipendente già determinati agli effetti dell'applicazione del coefficiente medesimo.

L'erogazione delle somme spettanti a ciascun dipendente avverrà unitamente al pagamento delle competenze relative al mese di Febbraio.

**B)** L'erogazione del Premio di produzione legato al raggiungimento degli "obiettivi specifici per Direzioni – Aree – Settori – Uffici dell'Autorità portuale", di cui al precedente punto B), viene subordinata al raggiungimento degli obiettivi di cui di seguito.

Gli obiettivi specifici per Direzioni, Aree e Settori, a partire dall'anno 2016, vengono definiti dal Segretario Generale d'intesa con i Dirigenti, anno per anno. Gli obiettivi saranno concordati, sotto il profilo quantitativo e qualitativo ed in ordine ai relativi pesi, dai medesimi con le RSA.

L'importo massimo erogabile pro-capite per il Premio di produzione legato agli "obiettivi specifici per Direzioni – Aree – Settori – Uffici dell'Autorità portuale", subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi, viene così determinato per livelli di inquadramento:

QA	€ 206,58
QB	€ 179,73
1°	€ 162,17
2°	€ 145,12
3°	€ 127,56
4°	€ 114,65
5°	€ 103,29

Ai dipendenti che non percepiscono importi attribuiti "ad personam", ai sensi dell'art. 4 e 4.2 del C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti, vengono attribuiti in aggiunta, al medesimo titolo, i sotto indicati importi annui così determinati per livelli di inquadramento:

QA	€ 1.859,22
QB	€ 1.617,57
1°	€ 1.459,53
2°	€ 1.306,08
3°	€ 1.148,04
4°	€ 1.031,85
5°	€ 929,61

Qualora l'importo annuo attribuito a titolo di "ad personam", ai sensi dell'art. 4 e 4.2 del C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti, risulti inferiore all'importo aggiuntivo di cui sopra, al dipendente verrà attribuita la relativa differenza a raggiungimento dell'importo aggiuntivo stesso.

Al personale va altresì riconosciuto, comunque, un ulteriore importo annuo pro-capite come sotto indicato per l'espletamento delle attività nell'ambito di tutte le procedure amministrative inerenti alla realizzazione dei lavori pubblici, di cui agli elenchi annuali dei lavori approvati negli anni di competenza, nonché in ordine alle procedure relative agli appalti di servizi e forniture:

- euro 2.300,00 pro-capite per l'anno 2016, per gli interventi previsti in forma aggregata, subordinatamente al raggiungimento di un ammontare complessivo di lavori, nella misura di almeno il 90% dell'importo di cui all'elenco annuale dei lavori di competenza dell'anno;
- euro 2.300,00 pro-capite per l'anno 2017, per gli interventi previsti in forma aggregata, subordinatamente al raggiungimento di un ammontare complessivo di lavori nella misura di almeno il 90% dell'importo di cui all'elenco annuale dei lavori di competenza dell'anno;
- euro 2.300,00 pro-capite per l'anno 2018, per gli interventi previsti in forma aggregata, subordinatamente al raggiungimento di un ammontare complessivo di lavori nella misura di almeno il 90% dell'importo di cui all'elenco annuale dei lavori di competenza dell'anno;
- euro 2.300,00 pro-capite per l'anno 2019, per gli interventi previsti in forma aggregata, subordinatamente al raggiungimento di un ammontare complessivo di lavori nella misura di almeno il 90% dell'importo di cui all'elenco annuale dei lavori di competenza dell'anno;

Qualora, per giustificati e comprovati impedimenti oggettivi, non fosse raggiunto, nell'anno di competenza, il tetto minimo stabilito di ammontare di lavori affidati, verrà erogato il premio nella misura percepita nell'anno precedente, in misura ridotta, proporzionale.

L'importo di Premio di produzione spettante a ciascun dipendente viene diminuito singolarmente in funzione delle proprie assenze dal lavoro per malattia / infortuni, aspettative, congedi, permessi. Ai predetti fini, viene applicato sull'importo di Premio di produzione pro capite spettante un coefficiente riduttivo derivante dal rapporto fra il numero teorico delle giornate retribuite in un anno (312) diminuito del numero complessivo delle giornate di assenza effettiva dal lavoro e lo stesso ammontare teorico di 312 giornate  $[(312 - n^{\circ} \text{giornate di assenza}) / 312]$ .

Limitatamente ai casi di malattia / infortunio si tiene conto delle assenze fino ad un limite massimo di 30 (trenta) giorni di assenza effettiva, oltre il quale il dipendente viene considerato presente.

Quanto non erogato individualmente, in relazione alla applicazione del coefficiente riduttivo di cui sopra, viene redistribuito a tutto il personale in proporzione ai giorni di presenza di ciascun dipendente già determinati agli effetti dell'applicazione del coefficiente medesimo.

L'erogazione del Premio di produzione avverrà successivamente all'avvenuta approvazione del Bilancio consuntivo da parte del Ministero vigilante.

C) Il Premio di amministrazione complessivo lordo, di cui al precedente punto C), da ripartire fra il personale dipendente, viene determinato come di seguito:

- 1,2% delle entrate dirette (canoni, tariffe ed altri proventi) effettivamente riscosse fino a 3 milioni di euro;
- 1% tra i 3 ed i 5 milioni di euro
- 0,5% oltre i 5 milioni di euro.

L'erogazione del premio di amministrazione non è subordinata al raggiungimento degli obiettivi generali di interesse portuale e specifici per Direzioni – Aree – Settori – Uffici dell'Autorità portuale connessi al premio di produzione.

### **5. Copertura assicurativa.**

Le parti concordano di verificare e migliorare l'attuale copertura assicurativa a carico dell'ente, per tutti i dipendenti in ruolo e per i loro familiari di primo grado, che garantisca il rimborso delle spese mediche – anche a titolo di prevenzione – o comunque legate alla salute della persona, che non siano contemplate dall'assicurazione già in essere "Unisalute".

### **6. Indennità di missione.**

Per i tutti i dipendenti in missione, le parti stabiliscono di istituire il rimborso di tutte le spese effettivamente sostenute in conseguenza della missione stessa, sia in Italia che all'estero, a piè di lista. Tale rimborso verrà regolamentato da apposito ordine di servizio, stabilendo anche gli importi massimi per le spese che si sosterranno per le medesime missioni.

### **7. Incentivo progettazione lavori pubblici.**

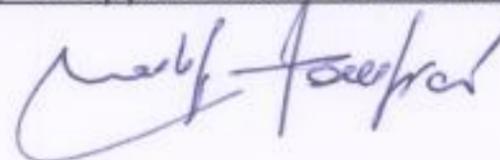
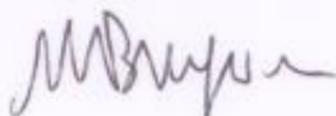
Le parti, concordano nel dare attuazione all'allegato regolamento.

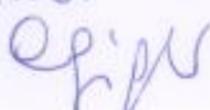
### **8. Custodia e lavaggio dei dispositivi di protezione individuale (D.P.I.).**

L'Autorità Portuale procederà alla stipula di apposito contratto di servizio con Ditta specializzata nel settore per assicurare il lavaggio dei D.P.I. in dotazione al personale dipendente.

NOTA: Il presente Accordo, previa approvazione da parte del Comitato Portuale, entra in vigore con la data del 1° gennaio 2016, per la parte economica, mentre si rivedrà il punto 5) copertura assicurativa, con l'impegno, entro un anno, di approfondire e verificare la possibilità di migliorare l'attuale copertura assicurativa.

MARCO BRUCIAPAGLIA



CARLA GIGLI  


MARCO ZAROLI

