



CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AUTORITA' DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR TIRRENO CENTRALE 2021 - 2023

NAPOLI
Piazzale Pisacane
80133 Napoli · ITALY
T. (+39) 081 2283111 · F. (+39) 081 206888
segreteria generale@porto.napoli.it
PEC protocollo generale@cert.porto.na.it
www.porto.napoli.it

SALERNO
Via Roma, 29
84121 Salerno · ITALY
T. (+39) 089 2588111 · F. (+39) 089 251450
autorita portuale@porto.salerno.it
PEC autportsa@pec.porto.salerno.it
www.porto.salerno.it

CASTELLAMMARE DI STABIA
Piazza Incrociatore S. Giorgio, 4
80053 Castellammare di Stabia (NA) · ITALY

Codice Fiscale: 95255720633



Indice

| | |
|--|---|
| PREMESSE | 3 |
| TITOLO I - NORME GENERALI | 3 |
| Art.1 - Oggetto, durata e campo di applicazione | 3 |
| TITOLO II - ELEMENTI INTEGRATIVI DEGLI ISTITUTI ECONOMICI DEL CCNL | 3 |
| Art. 2 - Premio Raggiungimento Obiettivi | 3 |
| Art. 3 - Compensi incentivanti o per espletamento attività Avvocatura interna | 4 |
| Art. 4 – Riconoscimento Indennità cd. ad Personam al personale della categoria Quadro..... | 5 |
| Art. 5 - Indennità di reperibilità | 5 |
| Art. 6 - Indennità autisti | 5 |
| Art. 7 - Buoni pasto..... | 6 |
| Art. 8 -Elemento di Flessibilità | 6 |
| Art. 9 - Indennità di Riallineamento | 7 |
| Art. 10 - Indennità di cassa..... | 7 |
| TITOLO III - NORME REGOLAMENTARI | 7 |
| Art. 11 – Orario di Lavoro | 7 |
| Art. 12 - Welfare..... | 7 |
| Art. 13 - Copertura assicurativa..... | 8 |
| Art. 14 - Missioni e Servizi esterni..... | 8 |
| Art. 15 - Anticipazioni Trattamento di Fine Rapporto | 9 |
| Art. 16 - Formazione | 9 |
| TITOLO IV - NORME FINALI | 9 |
| Art. 17 - Norme finali | 9 |



PREMESSE

Visto il precedente accordo di armonizzazione sottoscritto tra le Rappresentanze sindacali e l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale (di seguito denominata AdSP MTC), recepito con delibera del Comitato di Gestione n. 55 del 23.05.2018;

Visto il protocollo d'intesa del 12.02.2018 tra Assoporti e le OO.SS. che ha definito le linee guida per la contrattazione decentrata per il personale dipendente dell'AdSP MTC;

Visti gli incontri tra l'Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali del 20.01.2022, del 11.02.2022, 11.04.2022, 13.04.2022, 21.04.2022 e 26.04.2022, nei quali dopo un attento confronto si è pervenuti ad un accordo sul presente testo;

Si concorda di stipulare la Contrattazione di Secondo livello del personale dipendente dell'AdSP MTC, con durata triennale ai sensi di quanto stabilito all'art. 52 del CCNL in vigore.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

TITOLO I - NORME GENERALI

Art.1 - Oggetto, durata e campo di applicazione

1. La presente Contrattazione di II livello ha per oggetto le materie espressamente indicate dal vigente CCNL "*Lavoratori Porti*" e in particolare dall'art. 52 che prevede una contrattazione aziendale per istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal Contratto Nazionale.
2. Il presente Accordo si applica, se non diversamente specificato, a tutti i dipendenti dell'AdSP-MTC, dal settimo livello al Quadro A assunti a tempo determinato e a tempo indeterminato. L'indennità di cui all'art. 4 della presente trattativa si applica al personale appartenente alla categoria Quadro a tempo indeterminato.
3. Il presente accordo integrativo ha decorrenza dal 01.01.2021, salvo quanto previsto dal successivo art.18 (norme finali); ha durata triennale e resterà in vigore fino alla stipula del nuovo accordo integrativo dell'AdSP-MTC, fatte salve eventuali modifiche e/o integrazioni dell'accordo stesso, che potranno essere concordate tra le Parti durante il periodo di vigenza.
4. Le Parti si impegnano ad avviare, nel corso dell'ultimo semestre di vigenza del presente accordo, il confronto e la trattativa per il nuovo contratto relativo al periodo successivo.

TITOLO II - ELEMENTI INTEGRATIVI DEGLI ISTITUTI ECONOMICI DEL CCNL

Art. 2 - Premio Raggiungimento Obiettivi

1. Il Premio Raggiungimento Obiettivi è erogato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi performance assegnati al dipendente.
2. I criteri di assegnazione della quota dell'80% di premialità, con specifica elaborazione di griglia di pesatura, sono definiti in sede di aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente. La restante quota di premialità, pari al 20%, sarà attribuita a seguito di valutazione riferita alle competenze professionali e comportamenti organizzativi assunti dal lavoratore, sulla base di criteri individuati in sede di aggiornamento annuale del citato sistema. Il P.R.O. è in ogni caso erogato in base ai punteggi attribuiti attraverso apposite



schede di valutazione, elaborate sempre in fase di aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

3. Il Premio Raggiungimento Obiettivi, utile a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali, è erogato nella misura massima di seguito riportata:

| | |
|-------------|-------------|
| Quadro A | 11.790,00 € |
| Quadro B | 10.684,00 € |
| Livello I | 9.465,00 € |
| Livello II | 8.847,00 € |
| Livello III | 8.348,00 € |
| Livello IV | 7.853,00 € |
| Livello V | 7.106,00 € |
| Livello VI | 6.903,00 € |
| Livello VII | 6.600,00 € |

4. Il Premio è erogato, per i dipendenti assunti a tempo determinato e a tempo indeterminato, in due tranches: la prima, pari al 30% del valore complessivo del Premio, da corrispondere nel mese di settembre di ogni anno, quale anticipazione; la seconda, a saldo, da corrispondere ad avvenuta validazione della performance da parte dell'OIV, in base ai livelli di premialità.
5. In caso di attribuzione di punteggio che non dia diritto ad alcuna percentuale di premialità, il dipendente è tenuto alla restituzione dell'acconto secondo le modalità che verranno comunicate dall'Ufficio AA.GG., Risorse Umane e Segreteria e comunque non oltre sei mesi dall'avvenuta valutazione.
6. Le percentuali di erogazione delle premialità sono riferite alle fasce di seguito riportate:

| Fascia di valori della performance | Intervallo corrispondente | Percentuale di erogazione della premialità |
|------------------------------------|---------------------------|--|
| I | da 85 a 100 | 100% |
| II | da 70 a 84,99 | 80% |
| III | da 55 a 69,99 | 60% |
| IV | da 40 a 54,99 | 40% |
| V | da 0 a 39,99 | 0% |

Art. 3 - Compensi incentivanti o per espletamento attività Avvocatura interna

1. Al fine di determinare l'esatto ammontare del premio raggiungimento obiettivi si specifica quanto segue:
- a. le parti danno atto che con Delibera del Comitato di Gestione n. 5/2021 è stato approvato il Regolamento del fondo incentivi per funzioni tecniche ex art.113 D. Lgs. 50/2016, il quale disciplina tra l'altro le percentuali di riparto del fondo tra le diverse figure coinvolte, al cui contenuto ci si riporta integralmente;
- b. in fase di erogazione del Premio Raggiungimento Obiettivi, a tutto il personale a cui, nell'anno di pertinenza al quale si riferisce il premio in liquidazione, siano state erogate somme derivanti, a qualsiasi titolo, dalla ripartizione del fondo interno per l'incentivo sopra riportato ovvero somme derivanti dall'espletamento delle attività di Avvocatura interna, l'Ufficio AA.GG., Risorse Umane e Segreteria provvederà ad applicare sui suddetti premi le decurtazioni nelle sottoindicate misure:

| IMPORTO INCENTIVO EROGATO | PERCENTUALE DI DECURTAZIONE |
|----------------------------|--------------------------------|
| Da 0 a 5000,00 euro | P.R.O. Nessuna decurtazione |
| Da 5000,01 a 10000,00 euro | 5% |



| | |
|---|-----|
| Da 10000,01 a 20000,00 euro | 11% |
| Da 20000,01 a 30000,00 euro | 18% |
| Da 30000,01 a 35000,00 euro | 25% |
| Da 35000,01 e fino al tetto massimo percepibile ai sensi della vigente normativa | 35% |

2. Le decurtazioni del P.R.O. sono da calcolarsi per anno di competenza e pertanto operabili anche a conguaglio.
3. Eventuali acconti percepiti sugli stessi interventi fanno cumulo ai fini delle decurtazioni di cui al presente articolo.
4. Le decurtazioni di cui al precedente comma 1 non corrisposte andranno ad incrementare uno specifico fondo a destinazione vincolata volto ad incrementare le politiche di produttività e di sviluppo del personale.

Art. 4 – Riconoscimento Indennità cd. ad Personam al personale della categoria Quadro

1. Per il personale appartenente alla categoria Quadri è prevista l'attribuzione di incarico di specifica responsabilità secondo i criteri dettati dall'unito Regolamento per l'assegnazione dell'indennità cd. "Ad Personam", adottato dall'Amministrazione previa condivisione con le RSA, disciplinante il conferimento di indennità "ad personam", ai sensi dell'art. 4.2 co. 10 del CCNL dei Lavoratori dei Porti.
2. Tale incarico è retribuito secondo le fasce e nei termini riportati nel citato regolamento.
3. L'Ad Personam è utile a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali, ed è erogato mensilmente per 14 mensilità secondo le modalità riportate nel Regolamento citato.

Art. 5 - Indennità di reperibilità

1. Per il periodo eccedente il normale orario di lavoro, dal lunedì al venerdì e per i giorni di sabato, domenica e festivi il personale di livello impiegatizio (con esclusione della categoria Quadri) può essere chiamato in servizio.
2. Per la disciplina del servizio di Reperibilità si rinvia al Regolamento "disciplinante il servizio di reperibilità dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale" adottato dall'Amministrazione previa condivisione con le RSA.
3. L'indennità di reperibilità è attribuita in misura pari a euro 42,72 per i giorni feriali e a euro 60,00 per i giorni di sabato, domenica e festivi.
4. Al dipendente chiamato a prestare la propria attività in orario notturno (dalle ore 20,00 alle ore 06,00), è corrisposto l'importo di euro 44,00 per "rimborso chiamata".
5. Viene in aggiunta riconosciuto, con le modalità di cui al richiamato regolamento, il trattamento economico per l'effettiva durata della prestazione lavorativa certificata di norma con timbratura in entrata e in uscita (ovvero in caso di impossibilità mediante autocertificazione resa ai sensi di legge giustificativa) con le maggiorazioni per il lavoro straordinario in base alle previsioni del CCNL.
6. L'importo di cui sopra è utile a tutti gli effetti previdenziali.

Art. 6 - Indennità autisti

1. Ai dipendenti, con mansioni di autista, è riconosciuta una indennità di disponibilità forfettaria mensile, legata al rischio dell'attività stessa, di euro 300,00 da erogarsi per 12 mensilità.
2. Resta ferma la corresponsione delle maggiorazioni dovute a ore di straordinario prestate e rilevate con le modalità di cui al precedente art. 5, comma 5.



3. Le parti concordano di rinviare a successiva regolamentazione le modalità organizzative delle mansioni del personale con qualifica di autista anche ai fini dell'eventuale riconoscimento di ulteriori istituti connessi alla funzione.

Art. 7 - Buoni pasto

1. Viene riconosciuto a tutto il personale, a tempo determinato e a tempo indeterminato, per una prestazione di almeno 4 ore lavorate, un buono pasto il cui importo resta fissato in euro 7,00.
2. Tale valore nominale, imposto dal D.L. n.95/2012 (Spending Review) sarà incrementato, con modalità da stabilire, al superamento di detto limite normativo.

Art. 8 -Elemento di Flessibilità

1. Al personale Impiegatizio dal VII al I livello, viene riconosciuto, per 12 mensilità, l'elemento di flessibilità al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici nella situazione di criticità e complessità dell'attuale struttura aziendale considerato anche il sottodimensionamento di organico.
2. L'elemento di flessibilità promuove misure di organizzazione dei servizi che consentano di utilizzare al meglio le risorse umane disponibili in ragione della funzionalità multi-skill del personale impiegato, garantendo una maggiore efficienza, qualità e flessibilità operativa. La flessibilità nell'impiego del personale e nella fungibilità delle prestazioni all'interno del livello di appartenenza, anche su più profili professionali appartenenti allo stesso livello, è intesa in relazione alle esigenze organizzative funzionali dell'AdSP MTC.
3. L'elemento di flessibilità è erogato mensilmente, in misura intera, per presenze effettive nel mese precedente di almeno 12 giorni e in misura ridotta del 30% per presenze, nel mese precedente, inferiore a 12 giorni secondo gli importi appresso specificati:

| | |
|-------------|------------|
| Livello I | 1.270,00 € |
| Livello II | 1.114,00 € |
| Livello III | 987,00 € |
| Livello IV | 904,00 € |
| Livello V | 904,00 € |
| Livello VI | 904,00 € |
| Livello VII | 904,00 € |

4. Nel computo delle assenze sono da escludersi le seguenti tipologie: maternità, permessi Legge 104, permessi sindacali, congedi parentali e tutte le assenze dovute alle tipologie di cui al comma IV dell'art. 21 CCNL.
5. L'importo riportato al precedente comma 3 viene erogato mensilmente nella misura del 85% della somma indicata. Il residuo 15% dell'importo complessivo annuo effettivamente erogato viene liquidato nel mese di gennaio dell'anno successivo all'esito di specifica relazione redatta da ciascun dirigente attestante le attività svolte dal personale per le finalità di cui ai precedenti commi 1 e 2, da trasmettere all'Ufficio Risorse Umane.
6. L'importo è utile a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

Art. 9 - Indennità di Riallineamento

1. L'Indennità di riallineamento di cui all'art. 8 della precedente contrattazione (2018-2020) verrà riassorbita in tutto o in parte dai miglioramenti retributivi mensili previsti dalla presente contrattazione.



2. Resta inteso che la residua indennità non riassorbita sarà mantenuta e erogata per 14 mensilità. Resta comunque ferma la riassorbibilità con le prossime trattative di secondo livello.
3. L'importo è utile a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

Art. 10 - Indennità di cassa

1. Al/i dipendente/i che svolge le funzioni di cassiere e/o economo, giusto incarico conferito con delibera presidenziale, è riconosciuta una indennità forfettaria di euro 250,00 mensili per 12 mensilità.
2. L'importo è utile a tutti gli effetti contrattuali e previdenziali.

TITOLO III - NORME REGOLAMENTARI

Art. 11 – Orario di Lavoro

1. Le parti danno atto che con delibera presidenziale n. 45 del 14.02.2022 è stato adottato il Regolamento recante "disciplina dell'orario di lavoro del personale dipendente dell'AdSP del Mar Tirreno Centrale e correlate forme di flessibilità" disciplinante il nuovo orario di lavoro del personale con decorrenza 28.02.2022.

Art. 12 - Welfare

2. Ai sensi dell'art. 52 del CCNL vengono introdotte alcune iniziative di welfare aziendale a supporto dei dipendenti e delle famiglie:
 - a. PERMESSI RETRIBUITI GENITORI
In attuazione di quanto disposto dal Testo Unico sulla maternità e paternità Dl.gs. n. 151/01, il quale all'art. 47 co. 1 dispone: "*entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto a fruire i congedi per la malattia di ciascun figlio di età non superiore ad anni 8*" e fatti salvi i diritti previsti dalla vigente legislazione in materia di astensione dal lavoro per i periodi di malattia dei figli, le parti concordano che il dipendente genitore ha diritto di fruire per ciascun figlio alternativamente all'altro genitore:
 - fino a un massimo di 5 gg di permesso retribuito al 100% nel corso dell'anno solare per malattia figli di età sino a 3 anni;
 - fino a un massimo di 10 gg di permesso retribuito al 70% nel corso dell'anno solare per malattia figli di età compresa tra 4 e 8 anni.
 3. Per fruire dei predetti permessi è necessario presentare un certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, oltre ad un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non si è assentato dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo.
 4. Al fine di seguire l'inserimento all'asilo nido/scuola materna (solo per il primo anno) dei figli, i dipendenti potranno usufruire di 3 giorni lavorativi di permesso retribuito al 100% (c.d. Baby Days) con le modalità successivamente indicate dall'Ufficio Risorse Umane, Personale, Organizzazione e Welfare.
 - b. SUPPORTO ECONOMICO SPESE DISPOSITIVI INDIVIDUALI DI CORREZIONE
 - o Al dipendente, al quale il medico competente (aziendale), all'esito della prevista visita medica, abbia prescritto l'uso di dispositivi di correzione della vista, è riconosciuto un contributo spese nella misura massima di euro 150,00 una tantum;
 - o Il contributo per l'acquisto di detti dispositivi individuali di correzione potrà essere riconosciuto dietro presentazione di copia della fattura/ricevuta fiscale.



Art. 13 - Copertura assicurativa

1. L'Ente provvederà, ogni anno, alla copertura assicurativa da responsabilità civile per colpa lieve nonché per patrocinio legale per spese e competenze legali relativamente ad eventuali contenziosi in sede civile, penale e amministrativa in favore del personale appartenente alla categoria Quadri o con mansioni direttive e di 1° livello.

Art. 14 - Missioni e Servizi esterni

1. Allo scopo di pervenire al migliore utilizzo delle risorse impiegate, alla limitazione dei tempi e dei costi di trasferimento, nonché al rispetto dei limiti imposti dalle leggi di finanza pubblica per le spese di missione, l'Ente promuove l'utilizzo delle tecnologie e degli strumenti finalizzati al potenziamento dei collegamenti informatici al fine di incentivare l'utilizzo delle attività di videoconferenza o conference call.
2. Il trattamento di missione, previsto dall'art. 56 del CCNL, sarà corrisposto esclusivamente per le missioni in territorio nazionale nella misura seguente:
 - euro 111,88 per i dipendenti incardinati nella Categoria Quadri;
 - euro 107,41 per i dipendenti incardinati dal I al VII livello.
3. Dette indennità saranno erogate per ogni 24 ore o frazione superiore alle 12 ore. Per missioni di durata pari o inferiori alle 12 ore le indennità verranno corrisposte proporzionalmente alla durata delle missioni stesse.
4. Al personale inviato in trasferta in territorio estero è riconosciuto, oltre al rimborso a piè di lista, il trattamento economico previsto per le trasferte in territorio nazionale.
5. In aggiunta al trattamento di missione in territorio nazionale ed estero è riconosciuto il rimborso delle spese di trasporto e alloggio nei termini di cui al successivo comma 9, e le spese di vitto a piè di lista sulla base delle ricevute prodotte nella misura massima di euro 50,00 giornalieri, con una spesa massima di euro 25,00 per pasto, oppure, in mancanza, di un buono pasto per missione pari o superiore a 4 ore e di due buoni pasto per missioni superiori a 12 ore.
6. La trasferta in territorio nazionale ed estero deve essere preventivamente autorizzata dal Segretario Generale, su motivata richiesta del dirigente dell'ufficio di assegnazione, mediante apposita modulistica con allegato il programma della trasferta.
7. Fatti salvi i casi di motivata urgenza, il modello ed unito programma dovrà essere compilato e prodotto all'Ufficio Risorse Umane, Personale, Organizzazione e Welfare almeno cinque giorni prima dell'inizio della trasferta.
8. Gli spostamenti tra le Sedi dell'AdSP-MTC dovranno essere effettuati in caso di concrete esigenze di servizio, attestate dal dirigente dell'Ufficio di appartenenza con l'autorizzazione preventiva all'espletamento della giornata di trasferta.
9. Al personale inviato in missione, in territorio nazionale ed estero, compete il rimborso per l'acquisto dei biglietti riferiti alla seconda classe o similari per l'utilizzo del treno, e per l'utilizzo dell'aereo compete il rimborso dei biglietti riferiti alla classe economy o premium economy o similari. Le spese alberghiere sono rimborsate per l'utilizzo di alberghi tre stelle ovvero quattro stelle qualora il dipendente ne dimostri la maggiore convenienza economica.
10. Gli spostamenti tra le Sedi dell'AdSP-MTC e nell'ambito del territorio dei Comuni nei quali l'Ente ha le proprie sedi, saranno autorizzati solo con l'utilizzo del mezzo pubblico ovvero, al fine di rendere più agevole il proprio spostamento ovvero facilitare il rientro in ufficio anche con il proprio mezzo, con il solo limitato effetto di ottenere la copertura assicurativa dovuta in base alle vigenti disposizioni.



11. Al dipendente spetta il rimborso del mezzo pubblico previa esibizione del relativo titolo di viaggio ovvero, in caso di autorizzazione all'uso del mezzo proprio, il rimborso della somma che il dipendente avrebbe speso ove fosse ricorso al trasporto pubblico.

Art. 15 - Anticipazioni Trattamento di Fine Rapporto

1. Ad integrazione delle fattispecie previste dalle norme vigenti in materia (L. n. 297/1982, art. 2120 c.c., L. n. 53/2000 e D.lgs. 252/2005 art. 11, co.7), l'anticipazione sul Trattamento di Fine Rapporto è concesso ai dipendenti, con anzianità di servizio di almeno 8 anni presso lo stesso datore di lavoro, anche per le seguenti fattispecie: in caso di ristrutturazione ordinaria e/o straordinaria dell'abitazione principale del dipendente, nonché di lavori di ristrutturazione del fabbricato, previa presentazione della relativa documentazione.
2. L'anticipazione del TFR, in ogni caso, può essere concessa nella misura massima del 70% del TFR maturato alla data di ogni richiesta.
3. L'accesso al beneficio è limitato ad un numero di dipendenti pari al 10% della forza lavoro avente diritto per ciascun anno di riferimento e, comunque, non oltre il 4% del totale dei dipendenti, in esecuzione delle vigenti normative in materia.
4. L'anticipazione verrà erogata ai dipendenti in possesso dei requisiti verificati con istruttoria del competente ufficio, in ordine di acquisizione delle domande al protocollo.

Art. 16 - Formazione

1. Al fine di garantire l'applicazione del principio della rotazione previsto dalla L. n. 190/2012, le parti si impegnano alla condivisione, entro il mese di luglio di ogni anno, di uno o più piani formativi finalizzati all'aggiornamento e/o all'acquisizione di nuove competenze in grado di rispondere alle esigenze di cambiamento del ruolo e della *mission* dell'Ente nel contesto di riforma istituzionale e di competitività del sistema della portualità regionale secondo le previsioni dell'art. 12 del CCNL.

TITOLO IV - NORME FINALI

Art. 17 - Norme finali

1. La presente contrattazione ha validità per il triennio 2021-2023 e comunque fino al rinnovo della stessa.
2. Le parti concordano quanto di seguito specificato:
 - o atteso il periodo di vacanza contrattuale verrà riconosciuto un importo Una Tantum pari a Euro 1.400,00 entro il mese successivo alla stipula della presente contrattazione;
 - o l'importo dell'Una Tantum relativo ai dipendenti cessati alla data di approvazione della presente contrattazione sarà riproporzionato ai mesi di servizio;
 - o tutte le ulteriori disposizioni e istituti disciplinati dalla presente contrattazione entreranno in vigore a far data dalla stipula della presente contrattazione.
3. Quanto convenuto nella presente contrattazione sostituisce integralmente le norme previste nel Contratto di II livello dell'AdSP-MTC 01.01.2018 – 31.12.2020 e nelle precedenti contrattazioni delle sopresse Autorità Portuali di Napoli e Salerno. Cessano pertanto di avere efficacia gli istituti disciplinati nelle citate precedenti trattative.
4. Tutte le indennità, premi ed altri incentivi economici comunque denominati, previsti e non dal presente contratto, sono aggiornati secondo l'andamento dell'inflazione misurato dall'Istat (Indice dei consumi delle famiglie all'inizio di ogni anno a partire dal 2023).



5. Si intendono altresì revocate tutte le disposizioni e ordini di servizio precedenti disciplinanti istituiti già previsti nella presente contrattazione.

IL SEGRETARIO GENERALE

arch. Giuseppe Grimaldi

**IL DIRIGENTE AA.GG., RISORSE
UMANE E SEGRETERIA**

d.ssa Maria Affinita

FILT-CGIL

Vita Convertino

Luciano Sena

Maria Perna

FIT-CISL

Gennaro Imperato (in temporanea sostituzione di Tritto Rosaria)

UILT-TRASPORTI

Giuseppe Tamburro

Valentina Moriello

Francesco Massimo Amoroso
