



21/17

delibera n. 55

DELIBERAZIONE DEL COMITATO DI GESTIONE – SEDUTA DEL 23 MAGGIO 2018

OGGETTO: Contrattazione aziendale di II livello 01.01.2018 – 31.12.2020 - art. 52 C.C.N.L.

IL COMITATO DI GESTIONE

Con la presenza del Presidente Spirito e dei componenti Iavarone, Masucci, Criscuolo.

Assistono alla seduta, in rappresentanza del collegio dei revisori dei conti, Scafuri e Brignola.

Vista la legge 28 gennaio 1994, n. 84 così come modificata dal D. lgs. 169/16, recante disposizioni per il riordino della legislazione in materia portuale;

VISTO il Decreto n. 423 del 5 dicembre 2016 con il quale il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti nomina il Presidente dell'Autorità di sistema portuale del Mar Tirreno Centrale;

Vista la Legge 6 novembre 2012 n. 190 e s.m.i recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

Visto il Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, così come modificato dal D.Lgs.97/2016, "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

Viste le delibere n. 9 del 13.01.2017, n. 38 e n. 39 del 10.02.2017 con le quali è stato rispettivamente costituito ed integrato il Comitato di gestione dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale;

Viste le delibere n. 3 del 31.01.2017 e n. 28 del 25.07.2017, con le quali il Comitato di gestione ha approvato il proprio Regolamento di funzionamento;

Visto, in particolare, l'art. 9, co. 5, lett. L.) della legge 84/94 e ss.mm.ii., secondo il quale il Comitato di gestione ...*delibera il recepimento degli accordi contrattuali relativi al personale dell'Autorità di sistema portuale....*";

Visto l'articolo 52 del vigente C.C.N.L. lavoratori dei porti che prevede la contrattazione aziendale o di II livello;

Considerato che con Protocollo d'intesa del 12.02.2018, sottoscritto tra Assoporti e le OO.SS. dei lavoratori porti, sono state definite le linee guida per la contrattazione decentrata per il personale dipendente delle Autorità di Sistema Portuale;

Considerata la necessità di armonizzare il trattamento economico accessorio attualmente vigente tra il personale dell'ex A.P. di Napoli e quello dell'es A.P. di Salerno;

Tenuto conto che la precedente contrattazione di II livello del personale dipendente dell'ex A.P. di Napoli, approvata con delibera del Comitato Portuale n. 33 del 24.09.2015, è scaduta il 31.12.2017;

Preso atto, altresì, che la precedente contrattazione di II livello del personale dipendente dell'ex A.P. di Salerno, approvata con delibera del Comitato Portuale n. 18 del 1.08.2016, avrebbe avuto scadenza al 31.12.2018;

Visto il documento riguardante la contrattazione aziendale di II livello di questa Adsp, riguardante tutto il personale dipendente, sottoscritto in data 16.05.2018 dalle R.S. aziendali di Napoli e Salerno e dal Segretario Generale dell'Adsp, che disciplina il triennio economico 2018-2020;

Considerato che il suddetto documento è stato approvato dalla maggioranza del personale dipendente dell'Adsp del Mar Tirreno Centrale nelle assemblee dei lavoratori del 16.05.2018 e del 17.05.2018;

Vista la disponibilità di bilancio sul corrente esercizio finanziario, come attestata da nota dell'Area Amministrativo contabile del 18.05.2018;



Preso atto che il Segretario Generale, ai sensi dell'art. 10, comma 4, l. c) della legge 84/94 e ss.mm.ii. ha curato l'istruttoria della pratica in oggetto, verificando la legittimità del procedimento – regolare e completo – e la sussistenza dei presupposti di fatto e di diritto per l'adozione del provvedimento finale, come di seguito attestato;

IL SEGRETARIO GENERALE
Francesco Messineo

Visti gli esiti della discussione odierna in merito all'argomento;

all'unanimità

DELIBERA

di recepire il Contratto aziendale di II livello di cui all'art. 52 C.C.N.L. che regola il triennio economico 01.01.2018/31.12.2020 relativo al personale dipendente dell'Adsp, che viene allegato alla presente delibera per costituirne parte integrante e sostanziale.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale, sezione Amministrazione trasparente, cartella Provvedimenti/sottocartella Provvedimenti organi di indirizzo politico/ delibere C.G.

Napoli, 23-05-2018

IL SEGRETARIO GENERALE
Francesco MESSINEO

IL PRESIDENTE
Pietro SPIRITO



**CONTRATTO DI II LIVELLO dell'Adsp Mar Tirreno Centrale
Di cui all'art. 52 del vigente CCNL a decorrere dal 1 gennaio 2018**

Premessa

Il presente Accordo rientra nella contrattazione di II livello di cui all'art. 52 CCNL ed ha durata triennale a decorrere dal 1 gennaio 2018.

Il CCNL stabilisce a livello di categoria il trattamento minimo inderogabile da porre a base della retribuzione dei dipendenti, demandando alla contrattazione aziendale le materie tassativamente indicate dall'art. 52.

Il protocollo d'intesa del 12/02/2018, tra Assoporti e le OO.SS., ha definito le linee guida per la contrattazione decentrata per il personale dipendente delle Autorità di Sistema Portuale.

La presente trattativa integrativa si pone l'obiettivo di armonizzare il trattamento economico accessorio attualmente vigente, tra il personale dell'ex A.P. Napoli e quello della ex A.P. Salerno, fermo restando l'invarianza delle retribuzioni di partenza. Le parti, consapevoli della fase di transizione in atto negli assetti organizzativi e funzionali delle articolazioni dell'Ente, si impegnano reciprocamente, nell'ambito delle risorse disponibili, alla definizione di percorsi condivisi di valorizzazione delle professionalità dei dipendenti attraverso la formazione, le progressioni di carriera e l'ampliamento degli organici e di sperimentazione di politiche di welfare aziendale. Le parti si incontreranno a valle della stipula del nuovo C.C.N.L. per stabilire modalità di potenziale integrazione.

Titolo I

Norme generali

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale, appartenenti alle categorie dal settimo livello al Quadro A.

Il presente contratto ha validità, per gli aspetti economici, a decorrere dal 1 gennaio 2018, per un periodo triennale, come previsto dall'art. 52 del CCNL vigente.

Titolo II

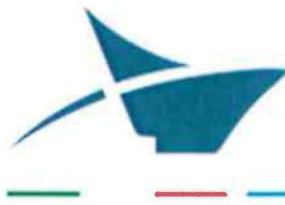
Elementi integrativi degli istituti economici del C.C.N.L.

Art. 2

Premio Raggiungimento Obiettivi

Il premio verrà erogato valutando gli obiettivi afferenti la diretta responsabilità del dipendente nella misura dell'80% per gli obiettivi operativi (procedure, tempistica e condotta organizzativa) e del 20% per l'approccio propositivo e l'atteggiamento organizzativo.

I criteri di assegnazione della quota dell'80% di premialità, con specifica elaborazione di griglia di pesatura, saranno definiti in sede di verifica di sostenibilità degli obiettivi, in coerenza con i compiti istituzionali attribuiti alla AdSP. Tale verifica sarà effettuata nel corso di incontri tra le parti, che si



terranno a seguito della definizione degli obiettivi da parte dell'AdSP e, comunque, almeno una volta l'anno, di norma entro il mese di febbraio, a partire dal prossimo anno.

La restante quota di premialità, pari al 20%, sarà attribuita a seguito di valutazione dell'approccio qualitativo ed efficiente nonché dell'atteggiamento propositivo ed innovativo assunto dal lavoratore attraverso apposite schede di valutazione e autovalutazione all'uopo predisposte.

Il premio sarà erogato con due tranches nella misura totale di seguito elencata:

QA	€ 11.614,30
QB	€ 10.524,56
Liv. I	€ 9.324,43
Liv. II	€ 8.714,75
Liv. III	€ 8.223,83
Liv. IV	€ 7.736,16
Liv. V	€ 7.000,00
Liv. VI	€ 6.800,00

La prima tranche di acconto pari al 30% dell'importo totale del premio, da erogarsi nel mese di settembre dell'anno in corso; la seconda a saldo, in base alla percentuale attribuita, da erogare nel mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 3

Indennità di rischio e utilizzazione

In considerazione delle condizioni di rischio e disagio per l'utilizzo delle attrezzature anche informatiche di tutto il personale dipendente, a prescindere dall'area di appartenenza, si riconosce un'indennità giornaliera nella misura di € 20,00, erogata mensilmente, sulla base delle effettive presenze. Nel computo delle assenze sono da escludersi le seguenti tipologie: ferie, maternità, legge 104, permessi sindacali, congedi parentali e patologie invalidanti e tutte le assenze dovute alle tipologie di cui al comma IV dell'art. 21 del CCNL.

Art. 4

Buoni pasto

Le parti convengono che il buono pasto, già convertito in ticket elettronico, sarà pari ad € 7,00 giornalieri, in applicazione dell'art. 5 del D.L. n. 95/2012 convertito in L. 135 del 7/8/2012.

Lo stesso sarà maggiorato di € 0,5 per ogni anno, nel caso dovesse venir meno il suddetto vincolo normativo.

Art. 5

Indennità di Reperibilità

Per il periodo eccedente il normale orario di lavoro, dal lunedì al venerdì e per i giorni di sabato, domenica e festivi, il personale può essere chiamato in servizio. La reperibilità è prevista in base ai turni dei dipendenti incaricati dello svolgimento di attività connesse ad interventi imprevisti legati al funzionamento delle infrastrutture, degli impianti, dei servizi e della security. L'individuazione del personale da destinare alla turnistica sarà regolamentato dagli uffici competenti previa condivisione con le RSA.

L'indennità di reperibilità sarà retribuita in misura pari ad € 42,00 per i giorni feriali e ad € 59,00 per sabato, domenica e festivi.



Nell'ipotesi in cui il dipendente dovesse essere chiamato a prestare la propria attività lavorativa in caso di lavoro notturno, ha diritto alla somma di € 44,00 come rimborso di chiamata. Le ore di lavoro effettive saranno retribuite in base alle previsioni del CCNL.

Art. 6 Missioni

Il trattamento di missione, previsto dall'art.56 del vigente CCNL, sarà corrisposto esclusivamente per le missioni in territorio nazionale (sono esclusi gli spostamenti tra le sedi dell'AdSP), secondo la misura giornaliera di € 110,00 per i livelli QA e QB; e di € 105,60 per il personale dal I al VII livello. Oltre al trattamento di missione è previsto il rimborso delle spese di trasporto, vitto e alloggio a piè di lista sulla base delle ricevute prodotte, oppure, in mancanza, di un buono pasto per missioni pari o superiore a 4 ore e di due buoni pasto per missioni superiori a 12 ore. Per le missioni all'estero è previsto il rimborso delle spese di trasporto, vitto e alloggio a piè di lista sulla base delle ricevute prodotte. Qualora le spese di vitto dovessero risultare superiori a un importo giornaliero di € 55,00 (€ 27,50 in caso di missione non giornaliera) per missioni in Italia e di € 66,00 per missioni all'estero, saranno sottoposte all' verifica del Segretario Generale.

Qualora le spese di alloggio dovessero risultare superiori agli importi indicati nella seguente tabella:

Località	Limite giornaliero
Italia	€120,00
Capoluoghi di regione	€160,00
Europa	€200,00
Capitali europee	€250,00
Altri continenti	€300,00

queste saranno sottoposte all' verifica del Segretario Generale.

Art. 7 Indennità di polifunzionalità e flessibilità

Viene introdotta l'indennità di polifunzionalità e flessibilità con lo scopo di:

- promuovere misure di organizzazione dei servizi che consentano di utilizzare al meglio le risorse umane disponibili, in ragione della polyvalenza di ciascuna figura professionale e della funzione multi-skill del personale;
- riconoscere la disponibilità del lavoratore alla flessibilità in relazione alle nuove sfide dettate dalla riforma del sistema portuale logistico;
- riconoscere forfettariamente le indennità di missione di cui all'art. 56 del CCNL quando effettuate tra le sedi di competenza dell'AdSP del Mar Tirreno Centrale.

L'indennità viene erogata mensilmente, in misura intera per presenze nel mese precedente di almeno 15 giorni e in misura ridotta del 30% per presenze nel mese precedente inferiori a 15 giorni, per gli importi di seguito elencati:

QA	€ 231,53
QB	€ 231,53
Liv. I	€ 405,17
Liv. II	€ 376,23
Liv. III	€ 358,87
Liv. IV	€ 347,03



Liv. V € 347,03
Liv. VI € 347,03

Nel computo delle assenze sono da escludersi le seguenti tipologie: ferie, maternità, legge 104, permessi sindacali, congedi parentali, malattie invalidanti e tutte le assenze dovute alle tipologie di cui al comma IV dell'art. 21 del CCNL.

Art. 8

Indennità di riallineamento

Al fine di armonizzare gli istituti dei dipendenti incardinati nelle soppresse autorità di Napoli e Salerno e superare le anomalie derivanti dalla sovrapposizione di istituti precedenti, ai dipendenti della soppressa Autorità portuale di Salerno, nel rispetto del principio di invarianza delle retribuzioni di partenza, viene attribuita una indennità mensile di riallineamento riconosciuta per 14 mensilità e riassorbibile con le prossime trattative di secondo livello, nella misura di:

Livello	Salerno
QA	268,05
QB	268,05
1	94,8
2	83,8
3	101,1
4	113
5	113

Art. 9

Formazione

Le parti nel riconoscere l'importanza della formazione per la valorizzazione professionale delle risorse umane si impegnano alla condivisione entro il mese di giugno 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.

Art. 10

Copertura assicurativa

L'Ente dichiara di essere dotato, e che si doterà all'atto della scadenza degli attuali contratti in essere, della copertura assicurativa del rischio per la responsabilità patrimoniale per colpa lieve nonché per il patrocinio legale a copertura delle spese e competenze legali relativamente a eventuali contenziosi che potranno vedere coinvolto il personale dell'AdSP in sede civile, penale e amministrativa. Tale assicurazione riguarderà tutti i dipendenti.

Art. 11

Ultrattività

Il presente accordo può essere disdetto da una delle parti firmatarie con comunicazione scritta da trasmettersi almeno tre mesi prima.



In caso di disdetta unilaterale di cui al comma 1 o di mancato rinnovo, il presente accordo resta valido, efficace ed esigibile fino alla stipula di un nuovo accordo.

Art. 12
Norme finali

Si mantiene nelle diverse sedi dell'AdSP l'orario di lavoro vigente fino a nuova regolamentazione. La presente contrattazione disciplina, ai sensi dell'art.52 del C.C.N.L. istituti non previsti dal vigente contratto e, pertanto, ove nei prossimi C.C.N.L. dovessero trovare regolamentazione alcuni di tali istituti, troverà diretta applicazione la normativa di maggior favore per i dipendenti.

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 01/01/2019.

Tali voci sono calcolate, nella misura effettivamente corrisposta, a tutti gli effetti previdenziali e del trattamento di fine rapporto.

Per quanto non previsto si fa espresso riferimento alla disciplina del C.C.N.L. e alle norme di legge in vigore.

16.05.2018

FILT-CGIL

Il Segretario Generale
Ing. Francesco Messineo

FIT-CISL

UILT TRASPORTI

Il Presidente
(Pietro Spirito)




Verbale di incontro del 16/05/2018

I rappresentanti dell'UGL Mare – Dipartimento Porti, Erasmo de Blasio e Rosario Gotti nel corso dell'incontro odierno hanno preso visione della Proposta di Contratto di II livello dell'AdSP Mar Tirreno Centrale composta da 12 articoli e 5 pagine che si allega al presente verbale.

La UGL Mare – Dipartimento Porti accetta il contratto così come articolato e sottoscrive i contenuti dello stesso.

UGL Mare – Dipartimento porti

Erasmo De Blasio 
Rosario Gotti

Il Segretario Generale
Francesco Messineo