Il presente provvedimento è composto
da n. 28 fogli, così numerati:
pagina 1, 2, 3, 4, 5, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 6/7 (allegato composto da 17 pagine) e 8.

MASSIMO ANSELMI 03.11.2022 07:55:57 GMT+00:00

PORTS of GENOA
VADO LIGURE ▪ SAVONA
PRA' ▪ GENOVA

# AdSP del Mar Ligure Occidentale

## Deliberazione del Comitato di Gestione

## Protocollo n. 79 / 3 / 2022

ASSUNTA NELLA SEDUTA DEL **31 OTTOBRE 2022**

**TITOLO: CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO QUADRI E IMPIEGATI**

In conformità alla proposta memoria n. 3 avente il testo nel seguito formulato e proposto da

**DIREZIONE PERSONALE ORGANIZZAZIONE E AFFARI GENERALI**

con l'assenso del Responsabile competente:

**DIRETTORE DOTTORESSA GRANERO Antonella**

ALLA TRATTAZIONE SONO:

| Presenti | Assenti | Membri Comitato | | Carica |
|---|---|---|---|---|
| X | | Paolo Emilio | SIGNORINI | Presidente AdSP |
| X | | Andrea | LA MATTINA | Componente Regione Liguria |
| X | | Pier Giorgio D. | CAROZZI | Componente Città Metropolitana |
| X | | Cristoforo | CANAVESE | Componente Comune di Savona |
| X | | Sergio | LIARDO | Direttore Marittimo |

**Data 31 OTTOBRE 2022**

**Responsabile del Procedimento**

Karina Lavagna 02.11.2022 18:12:45 GMT+01:00

MARIANGELA CAVIGLIA 02.11.2022 17:17:52 GMT+00:00

**VISTO**
**Servizio Ragioneria**

**IL DIRETTORE**
**Struttura proponente**

Antonella Granero 03.11.2022 17:28:07 GMT+00:00

PAOLO PIACENZA 03.11.2022 07:53:08 GMT+00:00

**(Segretario Generale)**

PAOLO EMILIO SIGNORINI 03.11.2022 09:11:35 GMT+01:00

**(Presidente)**

**ASSISTONO** i Revisori dei Conti:

**Dottor CALVELLINI, Dottor CRISCI e Dottor GIORGI**

**ASSISTE**, con funzioni di Segreteria:

**DOTTOR ANSELMI Massimo** della Segreteria del Comitato.

Il presente provvedimento è firmato digitalmente dai rispettivi sottoscrittori per le parti di propria competenza

| | |
|---|---|
| ..... | ..... |
| **(Segretario Generale)** | **(Presidente)** |

| SCHEMA DI DELIBERAZIONE | |
|---|---|
| **RIFERIMENTO ALL'O.D.G.** | **UFFICIO**<br>**SEGRETERIA COMITATI** |
| **N. D'ORDINE 3**<br>**SEDUTA 31 OTTOBRE 2022** | **DATA DI RICEZIONE DELLA CARTELLA**<br>**31 OTTOBRE 2022** |

# AdSP del Mar Ligure Occidentale

**DIREZIONE PERSONALE ORGANIZZAZIONE E AFFARI GENERALI**

**CARTELLA DEL PROVVEDIMENTO SOTTOPOSTO AL COMITATO DI GESTIONE AVENTE AD OGGETTO:**

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO QUADRI E IMPIEGATI

SCHEMA N. // DEL PROT. GEN. ANNO 2022

---

Il responsabile del Procedimento appartenente alla Struttura predetta, presenta al Comitato di Gestione, per le determinazioni di competenza, lo SCHEMA di ATTO DELIBERATIVO, come sopra individuato, che ha predisposto in merito all'oggetto indicato e che viene sottoposto, previa approvazione del Presidente. Il testo originale dello SCHEMA che si propone è riportato a pag. 4 della presente cartella. Lo SCHEMA proposto è corredato di allegati, che ne sono parte integrante e necessaria. Sul contenuto dello SCHEMA si ritiene necessario far presente quanto è riportato nello SCHEMA di deliberazione a pag. 6/7 della presente cartella.

| | | |
|---|---|---|
| **Data 31 ottobre 2022**<br>**Responsabile del Procedimento**<br>..... | **VISTO**<br>**Servizio Ragioneria**<br>..... | **IL DIRETTORE**<br>**Struttura proponente**<br>..... |

| | |
|---|---|
| ..... | ..... |
| **(Segretario Generale)** | **(Presidente)** |

**RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO DELLO SCHEMA DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO DI GESTIONE**

**Protocollo n. 79 / 3 / 2022**

**31 OTTOBRE 2022**

## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO QUADRI E IMPIEGATI

In forza di quanto stabilito all'art. 10 comma 6 della Legge 84/94, ai dipendenti quadri e impiegati delle Autorità di Sistema Portuale si applica il CCNL dei Lavoratori dei Porti - il cui rinnovo è stato sottoscritto il 24 febbraio 2021 tra le Segreterie Nazionali delle OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e le Associazioni datoriali ASSITERMINAL, ASSOLOGISTICA, FISEUNIPORT, ASSOPORTI - recepito dall'AdSP del Mar Ligure Occidentale con deliberazione del Comitato di Gestione del 18 maggio 2021 prot. n. 25/7/2021.
A partire da tale data si è avviato un nuovo ciclo negoziale per la contrattazione di secondo livello che arriva, ora, alla fase conclusiva.
L'accordo proposto, in continuità con i processi già avviati, si pone l'obiettivo di completare il quadro della contrattazione già deliberata nel 2017 e nel 2019.
I primi accordi integrativi aziendali sottoscritti tra le rappresentanze sindacali e AdSP, infatti, erano stati deliberati dal Comitato di Gestione il 7 dicembre 2017 con atto n. 96/2/2017, il 28 dicembre 2017 (addendum) con atto 101/1/2017, il 10 gennaio 2019 con atto n. 1/1/2019, il 31 gennaio 2019 (addendum) con atto n. 4/2/2019.
Gli accordi di cui sopra diedero avvio ad un processo di armonizzazione dei trattamenti in essere previsti negli accordi decentrati delle due soppresse Autorità Portuali di Genova e Savona, cui l'AdSP del Mar Ligure Occidentale era subentrata a far data dal 1° gennaio 2017 in forza delle disposizioni del D. Lgs. n. 169/2016.
Detto processo di armonizzazione, da attuarsi necessariamente in modo graduale, si è andato a collocare all'interno di un più ampio contesto che ha visto, e che tutt'ora vede, misure dal significativo impatto quali la ridefinizione della struttura organizzativa (decreto n. 1522 del 31 dicembre 2021), l'ampliamento della dotazione organica (deliberazione n. 78/2/2021 del 2 dicembre 2021 approvata dal ministero vigilante con nota prot. n. M_INF.VPTM.U.0039493 del 30 dicembre 2021), l'adozione del Piano dei fabbisogni di Personale (decreto n. 170 del 15 marzo 2022) e l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO (deliberazione n. 20/2/2022 del 27 aprile 2022).

Quanto sopra si pone in linea con l'art. 52 del CCNL dei Lavoratori dei Porti, che delega alla contrattazione aziendale materie e istituti diversi da quelli già disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale, e con il Protocollo d'intesa, sottoscritto da Assoporti e OO.SS. nazionali in data 12 febbraio 2018, che definisce le linee guida per la contrattazione decentrata per il personale delle Autorità di Sistema.
Con l'odierno provvedimento, si completa ulteriormente l'azione di verifica sugli istituti derivanti dalle precedenti contrattazioni delle cessate Autorità Portuali, che è stato uno dei principi ispiratori ed il filo conduttore degli accordi integrativi dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale sopra descritti.

| Data 31 OTTOBRE 2022<br>Responsabile del procedimento | VISTO<br>Servizio Ragioneria | IL DIRETTORE<br>Struttura proponente |
|---|---|---|
| ……........................................... | ................................................... | .............................................. |

| | |
|---|---|
| ..................................................... | ..................................................... |
| (Segretario Generale) | (Presidente) |

Si sottolinea altresì – a completamento della manovra ispirata a tali principi - come le nuove risorse disponibili per la contrattazione, concretizzatasi nella pre-intesa allegata al presente provvedimento, siano state destinate alla valorizzazione del merito, essendo ancorate alla premialità discendente dal Sistema della Performance vigente. Contestualmente, gli istituti frutto delle precedenti contrattazioni delle cessate Autorità Portuali di Genova e di Savona – caratterizzati da una significativa rigidità e da un minor ancoraggio a criteri di merito – vengono definitivamente cristallizzati e destinati al graduale esaurimento.

Si evidenzia, inoltre, il forte impegno dell'Ente sul fronte del Welfare che, senza generare aumenti di spesa, trova una nuova spinta attraverso la costituzione del Fondo perequativo, al quale verrà destinata la totalità delle risorse risparmiate in virtù del meccanismo di taglio dei premi individuali applicato a chi beneficerà dell'incentivo per funzioni tecniche. In particolare, con tali risorse – come detto già previste a bilancio per la premialità e rese disponibili dai risparmi perequativi su di essa - si andranno ad ampliare le coperture garantite dall'assicurazione sanitaria integrativa che, già oggi, rappresenta un elemento caratterizzante delle politiche dell'Ente sulla materia.

La contrattazione in esame – per dirigenti, quadri e impiegati - è stata avviata senza ulteriori oneri rispetto agli stanziamenti di bilancio attuali che ammontano a € 5.630.000,00 per l'anno 2022, al capitolo U1.4285 ("Oneri della contrattazione decentrata") del bilancio di previsione approvato nella seduta del Comitato di Gestione del 29 ottobre 2021 ed approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. AdSP n. 12/01/2022.000592.E (prot. M_INF n. 46 del 11 gennaio 2022).
Si osserva altresì, in via preliminare, che nello stesso bilancio di previsione risultano appositamente stanziati per il 2022 - per i maggiori oneri derivanti dal rinnovo della contrattazione dirigenti, quadri e impiegati - complessivamente € 340.000,00 (capitolo U1.4285 conto 6290016.40).
Si evidenzia che, nelle more della sottoposizione del nuovo ciclo negoziale al Comitato di Gestione, è intervenuta l'interlocuzione con il Ministero vigilante che, con nota prot. n. 26197 del 17 agosto 2022, assunta agli atti in pari data con prot. n. 29384, ha formulato osservazioni e richiesto chiarimenti in merito ad alcuni punti della contrattazione attualmente vigente (2017-2019).

| **Data 31 OTTOBRE 2022**<br>**Responsabile del procedimento**<br>........................................................ | **VISTO**<br>**Servizio Ragioneria**<br>............................................ | **IL DIRETTORE**<br>**Struttura proponente**<br>............................................ |
|---|---|---|

| ................................................<br>**(Segretario Generale)** | ................................................<br>**(Presidente)** |
|---|---|

Le richieste formulate dal MIMS sono state prontamente riscontrate dall'Ente con nota prot. n. 32514 del 15 settembre 2022, a seguito della quale, preso atto positivamente dei chiarimenti forniti e dell'annunciata opera di cristallizzazione qui operata sulle indennità frutto delle pregresse contrattazioni (anticipo PRO, indennità di polivalenza e flessibilità), con nota prot. n. 30032 del 26 settembre 2022, acquisita agli atti con prot. n. 33999 del 26 settembre 2022, il MIMS ha raccomandato, in ultima analisi, l'esclusiva eliminazione dell'istituto dell'anticipazione delle tre mensilità. L'Ente, con il verbale siglato con le OO.SS. in data 29 settembre 2022 – che integra la pre-intesa qui in esame – ha pertanto immediatamente provveduto ad adempiere alla richiesta del Ministero vigilante.

Tutto ciò premesso, nell'evidenziare che l'allegata pre-intesa è stata sottoscritta tra AdSP, OO.SS. firmatarie del CCNL e RSA il 14 luglio 2022 ed è stata approvata dall'assemblea dei lavoratori di AdSP in data 27 luglio 2022, all'unanimità – con efficacia subordinata, tra l'altro, all'approvazione di questo Comitato di Gestione - si riportano, di seguito, le principali tematiche in essa affrontate:

1. **Abolizione premio di eccellenza**
   A partire dall'annualità in corso (2022), il premio di eccellenza viene abolito. Le corrispondenti risorse economiche rimangono a Bilancio, sul capitolo dedicato alla contrattazione collettiva decentrata, e sono destinate ad istituti con le medesime finalità.
   La scelta è stata dettata dalla modesta capacità di incidere sul merito messa in mostra dall'istituto durante la sua sperimentazione.
   Per questo, le parti si impegnano a verificare nel 2023, nell'ambito delle risorse economiche disponibili e dell'andamento della spesa di personale, la possibilità di introdurre un nuovo istituto di incentivazione al merito, meglio definito nei suoi profili e nei suoi obiettivi, e destinato ai livelli medio-bassi (dal 2° al 5°).
   La relativa eventuale adozione avverrà secondo le disposizioni di legge, a seguito di verifica degli organi di controllo e con specifico regolamento attuativo.

2. **Abolizione anticipo PRO, indennità polivalenza, flessibilità**
   Si è prevista l'abolizione di alcuni istituti frutto delle pregresse contrattazioni delle cessati Autorità Portuali e ritenuti poco aderenti alle necessità dei tempi, scarsamente in sintonia con le esigenze dei lavoratori e dell'Ente, oltre che poco corrispondenti a una logica premiale di valorizzazione del merito. Nel garantire il mantenimento del livello retributivo all'interno dell'"Emolumento ex AP" per i già aventi diritto, tali istituti vengono definitivamente cristallizzati e avviati ad un percorso ad esaurimento.

| **Data 31 OTTOBRE 2022**<br>**Responsabile del procedimento**<br><br>........................................................ | **VISTO**<br>**Servizio Ragioneria**<br><br>............................................. | **IL DIRETTORE**<br>**Struttura proponente**<br><br>............................................ |
| --- | --- | --- |

| ................................................... | ................................................... |
| --- | --- |
| **(Segretario Generale)** | **(Presidente)** |

3. **Incremento Premio Raggiungimento Obiettivi Annuo**

Si sottolinea come le risorse complessivamente destinate alla contrattazione, in modo ragionevolmente incrementale nel triennio, siano state rivolte al PRO, istituto variabile di natura premiale ancorato al Sistema della Performance.

Trattasi in ogni caso di incrementi di natura modesta, più significativi soltanto in favore dei lavoratori di 1° livello (funzionari direttivi a termini di CCNL) che, nel previgente sistema, risultavano fortemente “schiacciati” sui valori dei livelli inferiori, anziché avvicinarsi – come sarebbe naturale secondo il CCNL – ai valori dei funzionari quadri.

La parte più significativa delle risorse, inoltre, è stata indirizzata ai lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2016, del tutto privi degli istituti derivanti dalle previgenti contrattazioni di cui, invece, godono i colleghi con maggiore anzianità. Tale sforzo perequativo era stato già pattuito nella contrattazione del 2017 ed è stato destinato – come già accennato - ad incrementare la parte del premio variabile, valorizzando di conseguenza il merito, piuttosto che essere rivolto a istituti con carattere di fissità e stabilità che si è invece proceduto a cristallizzare.

In sintesi, i valori massimi già previsti nell’accordo di armonizzazione delle retribuzioni stipulato in data 3 novembre 2017 sono così attualizzati:

**Quadro A** da 15.000,00 euro max a 15.250,00 euro max con aumento di euro 50,00 nel 2022, euro 100,00 nel 2023 ed euro 100,00 nel 2024;

**Quadro B** da 12.000,00 euro max a 12.200,00 euro max con aumento di euro 50,00 nel 2022, euro 50,00 nel 2023 ed euro 100,00 nel 2024;

**1° Livello** da 7.500,00 euro max a 8.350,00 euro max con aumento di euro 250,00 nel 2022, euro 300,00 nel 2023 ed euro 300,00 nel 2024;

**2° Livello** da 7.100,00 euro max a 7.400,00 euro max, con aumento di euro 50,00 nel 2022, euro 150,00 nel 2023 ed euro 100,00 nel 2024;

**3° Livello** da 6.800,00 euro max a 7.050,00 euro max, con aumento di euro 50,00 nel 2022, euro 100,00 nel 2023 ed euro 100,00 nel 2024;

**4° Livello** da 6.600,00 euro max a 6.850,00 euro max, con aumento di euro 50,00 nel 2022, euro 100,00 nel 2023 ed euro 100,00 nel 2024;

**5° Livello** da 6.000,00 euro max a 6.250,00 euro max, con aumento di euro 50,00 nel 2022, euro 100,00 nel 2023 ed euro 100 nel 2024.

| Data 31 OTTOBRE 2022<br>Responsabile del procedimento<br>........................................ | VISTO<br>Servizio Ragioneria<br>........................................ | IL DIRETTORE<br>Struttura proponente<br>........................................ |
|---|---|---|

| ........................................<br>(Segretario Generale) | ........................................<br>(Presidente) |
|---|---|

A valere dal 2022, le somme massime annue sopra esposte si incrementano ulteriormente come segue, esclusivamente per i dipendenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo non avessero in godimento gli istituti relativi alle pregresse contrattazioni (oggi cristallizzati ad esaurimento), a far data dalla valutazione relativa all'anno solare successivo a quello di assunzione:

**Quadro A**: 2.660,00 euro;
**Quadro B**: 2.520,00 euro;
**1° - 5° livello**: 1.620,00 euro;

Il valore massimo del Premio Raggiungimento Obiettivo per i dipendenti non Quadri con responsabilità di Ufficio o Area, sono ulteriormente incrementati, infine, come segue, tenuto conto delle maggiori responsabilità connesse e collegate al coordinamento del personale dell'Ufficio/Area di responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi della Struttura:

**non Quadri con responsabilità di Ufficio**: euro 1.500,00;
**non Quadri con responsabilità di Area**: euro 1.000,00.

4. **Welfare**
   a. È prevista l'istituzione di un fondo, costituito dall'avanzo di amministrazione relativo alle risorse già destinate a premialità e non spese per effetto del meccanismo perequativo previsto dal Regolamento dell'Incentivo per le Funzioni Tecniche. Tali risorse non sono al momento quantificabili in quanto il Regolamento in parola non ha ancora esercitato i suoi effetti. In ogni caso si specifica che tali somme non rappresentano maggiore costo in quanto derivanti da un'economia su quote di premio già previste a bilancio. Nell'ambito di tale fondo è previsto l'aumento delle coperture offerte dall'assitenza sanitaria integrativa.
   b. È prevista una maggiore elasticità di utilizzo dello strumento della banca ore.
   c. Vengono introdotte le ferie / banca ore solidali, per supportare dipendenti con parenti che necessitino di assistenza medica continuativa.

5. **Buoni pasto**
   Si mantiene l'attuale valore di legge (€ 7/die), a fronte dei perduranti vincoli normativi. L'Ente, all'eventuale venir meno dei vincoli sopra citati, si impegna a rivalutare con le OO.SS. la misura, compatibilmente con le risorse disponibili.

-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-·-

| **Data 31 OTTOBRE 2022**<br>**Responsabile del procedimento**<br><br>........................................................ | **VISTO**<br>**Servizio Ragioneria**<br><br>............................................ | **IL DIRETTORE**<br>**Struttura proponente**<br><br>........................................... |
|---|---|---|

| ................................................... | ................................................... |
|---|---|
| **(Segretario Generale)** | **(Presidente)** |

6. **Altre misure**
   Si riconfermano le misure di spesa già vigenti in tema di reperibilità, cassa, autisti, disagio, previdenza integrativa, voucher asili nido, borse di studio e abbonamento AMT.

I maggiori costi stimati nel bilancio di previsione 2022, approvato nella seduta del Comitato di Gestione del 29 ottobre 2021 ed approvato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. AdSP n. 12/01/2022.000592.E (prot. M_INF n. 46 del 11 gennaio 2022), derivanti dall'allegata pre-intesa e di cui risulta idonea copertura, risultano essere € 160.990,00 (capitolo U1.4285), oltre a € 72.500,00 quali oneri riflessi (capitoli U1.4270 e U1.4290).
Per effetto degli aumenti modulati nel triennio e del progressivo aumento dei dipendenti a seguito della nuova dotazione organica ampliata, i costi stimati a regime (annualità 2024) ammontano invece a € 391.720,00, oltre a € 176.350,00 quali oneri riflessi.

Come detto, le predette cifre tengono conto anche dei riflessi derivanti dall'ampliamento della dotazione organica per ulteriori 50 unità quadri/impiegati (da 263 a 313) come da delibera del Comitato di Gestione n. 78/02/2021 del 2 dicembre 2021 approvata dal Ministero vigilante in data 30 dicembre 2021 prot. n. 39493.

Alla luce di quanto sopra illustrato si chiede al Comitato di Gestione – ai sensi dell'art. 9 comma 5, lettera l) della legge 84/1994 – di voler approvare l'allegato accordo contrattuale di secondo livello, parte integrante del presente provvedimento, relativo al personale quadri/impiegati dell'AdSP con effetto a valere dal 1° gennaio 2022, per come integrato dal verbale del 29 settembre 2022.

| Data 31 OTTOBRE 2022<br>Responsabile del procedimento<br><br>.......................................................... | VISTO<br>Servizio Ragioneria<br><br>............................................. | IL DIRETTORE<br>Struttura proponente<br><br>............................................ |
|---|---|---|

| | |
|---|---|
| ..................................................<br>**(Segretario Generale)** | ..................................................<br>**(Presidente)** |

**SCHEMA DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO DI GESTIONE**

**Protocollo n. 79 / 3 / 2022**

**31 OTTOBRE 2022**

## IL COMITATO DI GESTIONE

**VISTA** la legge 84/1994 e successive modificazioni e integrazioni, ed in particolare l'art.9, comma 5, lettera I);

**RICHIAMATO** l'art. 52 del vigente CCNL del Lavoratori dei Porti, sottoscritto il 24 febbraio 2021 tra le Segreterie Nazionali delle OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e le Associazioni datoriali ASSITERMINAL, ASSOLOGISTICA, FISEUNIPORT, ASSOPORTI, nonché recepito dall'AdSP del Mar Ligure Occidentale con deliberazione del Comitato di Gestione del 18 maggio 2021 prot. n. 25/7/2021;

**RICHIAMATO** il protocollo d'intesa tra Assoporti per parte datoriale e le OO.SS., sottoscritto in data 12 febbraio 2018 e relativo a linee guida per la contrattazione decentrata del personale delle AdSP;

**RICHIAMATA** la pre-intesa per la nuova contrattazione di secondo livello, sottoscritta tra Amministrazione, OO.SS. e RSA in data 14 luglio 2022 e approvata nell'Assemblea dei Lavoratori dell'AdSP in data 27 luglio 2022 all'unanimità;

**RICHIAMATO** il verbale del 29 settembre 2022;

**PRESO ATTO** dei contenuti della relazione del Presidente e dei relativi allegati, parti integranti del presente provvedimento;

**SENTITO** il Segretario Generale;

**DELIBERA**

di **APPROVARE** l'accordo contrattuale di secondo livello dell'AdSP relativo al personale dipendente quadri e impiegati per come integrato con effetto a far data dal 1° gennaio 2022.

| **Data 31 OTTOBRE 2022**<br>**Responsabile del procedimento** | **VISTO**<br>**Servizio Ragioneria** | **IL DIRETTORE**<br>**Struttura proponente** |
|---|---|---|
| ........................................ | ........................................ | ........................................ |

| ........................................ | ........................................ |
|---|---|
| **(Segretario Generale)** | **(Presidente)** |

**VERBALE**
**INCONTRO DEL 14 LUGLIO 2022**

1. Il giorno 14 luglio 2022, alle ore 11.30, presso la Sala del Capitano di Palazzo San Giorgio, si sono riuniti i rappresentanti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale e delle parti sindacali, per la discussione della bozza di contrattazione di II livello come prodotta dai lavori del tavolo tecnico all'uopo incaricato.
   Sono presenti:
   - Avv. Paolo Piacenza - Segretario Generale AdSP del Mar Ligure Occidentale;
   - Dott.ssa Antonella Granero – Direzione del Personale AdSP del Mar Ligure Occidentale;
   - Dott.ssa Karina Lavagna- Ufficio Gestione Risorse Umane;
   - Dott.ssa Michela Ferraris – Ufficio Amministrazione del Personale;
   - OO.SS – FILT CGIL Genova Sig.ri Fabio Ferretti e Marco Pietrasanta, FILT CGIL Savona Sig. Paolo Negro; FIT CISL Sig.ri Francesco Bottiglieri e Massimo Rossi; UILTRASPORTI Sig. Franco Paparusso;
   - R.S.A. - AdSP del Mar Ligure Occidentale, sede di Genova (FILT CGIL: Sig.ri Luigi Bruzzone, Chiara Simonot, Paolo Maragliano; FIT CISL: Sig.ri Rossella Burruano, Gianandrea Canepa; UILTRASPORTI: Sig.ri Angelo Cicciarella, Mina Panariello);
   - R.S.A. – AdSP del Mar Ligure Occidentale, sede di Savona (FILT CGIL: Sig. Simone Arecco; UILTRASPORTI: Sig. Federico Fresia).

   Le funzioni di segretario verbalizzante sono espletate dal Dott. Mattia Cusato, Ufficio Gestione Risorse Umane.
2. La bozza di contrattazione di II livello, come approvata in data odierna, che si allega al presente verbale e ne costituisce parte integrante e sostanziale, viene siglata quale pre-intesa, subordinata a:
   - approvazione dell'assemblea dei Lavoratori di AdSP;
   - certificazione da parte del Collegio dei Revisori;
   - ratifica da parte del Comitato di Gestione.

Per le OO.SS.

Per l'Amministrazione

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

**PREMESSE**

**VISTO** l'art. 8 del D.Lgs. 138/2011 in materia di sostegno alla contrattazione di prossimità;

**VISTO** l'art. 52 del CCNL dei lavoratori dei porti prevede che la contrattazione aziendale riguardi specifiche materie ed in particolare:

*"a) Erogazioni salariali di cui ai precedenti commi (erogazioni salariali con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, di efficienza e di innovazione, anche alternativamente tra loro);*
*b) Verifica della corretta applicazione delle norme contrattuali sull'orario di lavoro, sul lavoro supplementare e straordinario;*
*c) inquadramento di mansioni non esemplificato nella classificazione e per le quali non sia stato possibile l'inquadramento in via analogica;*
*d) Criteri generali per la programmazione delle ferie;*
*e) Le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni in attuazione delle norme di legge esistenti;*
*f) L'eventuale fornitura aggiuntiva di indumenti di lavoro;*
*g) Eventuale istituzione del servizio mensa o della relativa indennità sostitutiva;* vedi art. 5
*h) Indennità per le ore in flessibilità;*
*i) Iniziative per promuovere l'assistenza familiare alle lavoratrici ed ai lavoratori con prole (come previsto dall'art. 70 della L. 448/2001);*
*j) Copertura assicurativa di R.C. per i dipendenti quadri o con mansioni direttive e quelli di 1° livello;*
*k) Verifica della corretta applicazione delle norme di legge per videoterminalisti;*
*l) Regolamentazione delle trasferte e del lavaggio dei D.P.I. per le aziende che non stanno già applicando normative stabilite in materia dai CCNL di provenienza;*
*m) Con riguardo al dipendente della A.P., criteri per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 92 Dlgs. 163/2006 (ex art. 18 L. 109/94), nel rispetto della disciplina legislativa e ferma rimanendo quindi la misura percentuale massima fissata dalle norme e i beneficiari dalle stesse individuati;*
*n) Frazionabilità ad ore delle giornate di congedo parentale";*

**VISTA** la nota a verbale dell'art. 52 del CCNL che recita: "Le *parti ..., fermo restando la vigenza di accordi aziendali già in essere, con il presente articolo intendono demandare le ulteriori materie in materia di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (welfare aziendale) alla contrattazione di secondo livello*";

**VISTO** l'art. 51 bis del CCNL che disciplina l'istituzione di un'assistenza sanitaria integrativa (meglio esplicata all'allegato L). stabilendo: *"L'adesione volontaria del lavoratore deve riferirsi soltanto all'eventuale ampliamento delle prestazioni al proprio nucleo familiare, con onere a carico dello stesso"* e *"sono fatti salvi i contratti o accordi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di miglior favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa ed in presenza delle quali non si applicherà il presente accordo"*;

**VISTA** la direttiva Madia n. 30110 del 6 luglio 2017 - pur non applicandosi direttamente alle Autorità di Sistema Portuale, ma comunque fonte di ispirazione per le pubbliche amministrazioni - che dedica il paragrafo 2.4 all'istituzione di un "welfare contrattuale" da sviluppare nelle PA in sede di contrattazione decentrata;

**RICHIAMATO** il precedente accordo sottoscritto in data 3 novembre 2017 tra le rappresentanze sindacali e l'AdSP, recepito con deliberazione 96/2 del Comitato di Gestione del 7 dicembre 2017, integrato con l'Addendum recepito con deliberazione 101/1 del Comitato di Gestione del 28

dicembre 2017 e completato con l'accordo del 20 dicembre 2018 (come integrato dal verbale 22 gennaio 2019) recepito con deliberazione 1/1 del Comitato de Gestione del 10 gennaio 2019 e deliberazione 4/2 del 31 gennaio 2019;

**VISTO** che nella nota a verbale dell'accordo sottoscritto il 3 novembre 2017 è previsto che *"Le parti si impegnano a rivedere gli importi riconosciuto al punto 1)* [di progressivo aumento dei valori massimi del PRO] *come premialità ai nuovi assunti, con finalità perequative, a partire dal 1° gennaio 2020, fatte salve le disponibilità di bilancio";*

**CONSIDERATO** che sul bilancio preventivo 2022 sono state appostate le necessarie disponibilità finanziarie.

**RICHIAMATI** integralmente i seguenti Regolamenti aziendali:

- Regolamento delle missioni, Lavoro Fuori Sede, Trasferimenti (decreto n. 730 del 20 aprile 2018);
- Regolamento sull'orario di lavoro per il personale non dirigente (decreto n. 1264 del 29 giugno 2018);
- Regolamento per l'assegnazione di borse di studio a favore dei figli dei dipendenti (decreto n. 2115 del 5 novembre 2018);
- Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul Trattamento di Fine Rapporto (decreto n. 2145 del 09 novembre 2018);
- Regolamento per l'erogazione del contributo asilo nido (decreto n. 36 del 28 gennaio 2019);
- Regolamento per l'anticipazione delle tre mensilità (decreto n. 35 del 28 gennaio 2019);
- Regolamento incentivo per funzioni tecniche (deliberazione 88/1 del Comitato di Gestione del 30 novembre 2020);
- Regolamento per l'utilizzo delle modalità lavorative in smart working e telelavoro (decreto n. 1319 del 14 dicembre 2021).

**Si concorda quanto segue:**

## ART. 1 (OGGETTO DURATA E CAMPO DI APPLICAZIONE)

1. Il presente accordo si pone in continuità con la contrattazione sottoscritta negli anni 2017-2019 (citata in premessa), come integrata e/o modificata dal presente accordo, confermando che sostituisce ogni altra precedente contrattazione stipulata dalle ex Autorità Portuali di Genova e di Savona che deve intendersi abrogata, fatto salvo quanto previsto al comma 2.
2. A far data dall'entrata in vigore della presente contrattazione, si confermano il verbale di accordo del 23 novembre 2006 in considerazione della sua rilevanza istituzionale in ambito portuale ed il verbale del 13 marzo 2013 esclusivamente in relazione all'attuazione delle disposizioni in materia di tutela legale dei dipendenti di cui agli art. 4.2, punto 8, e 69 del CCNL, fatti salvi gli eventuali approfondimenti di cui alla nota a verbale.
3. Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti di AdSP inquadrati dal V livello al quadro A e rimane in vigore sino a che non venga sostituito dai successivi contratti integrativi stipulati a seguito di rinnovo del CCNL dei lavoratori dei porti.

(Nota a verbale)
Le parti si impegnano ad istituire un tavolo paritetico finalizzato ad approfondire le materie non disciplinate nel presente accordo, ivi incluse quelle di cui al comma 2, e/o che necessitino di appositi chiarimenti interpretativi.

## TITOLO I – ISTITUTI ECONOMICI LOCALI

### ART. 2 (PREMIO RAGGIUNTIMENTO OBIETTIVI)

1. L'attribuzione del Premio Raggiungimento Obiettivi avviene sulla base dei parametri previsti dal vigente Sistema di Performance aziendale. Il Premio viene erogato, a consuntivo, in soluzione unica annua, con la mensilità di aprile dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

2. I valori massimi già previsti nell'accordo di armonizzazione delle retribuzioni stipulato in data 3 novembre 2017 sono così attualizzati:

Quadro A da 15.000,00 euro max a 15.250,00 euro max con aumento di euro 50,00 nel 2022, euro 100,00 nel 2023 ed euro 100,00 nel 2024;

Quadro B da 12.000,00 euro max a 12.200,00 euro max con aumento di euro 50,00 nel 2022, euro 50,00 nel 2023 ed euro 100,00 nel 2024;

1° Livello da 7.500,00 euro max a 8.350,00 euro max con aumento di euro 250,00 nel 2022, euro 300,00 nel 2023 ed euro 300,00 nel 2024;

2° Livello da 7.100,00 euro max a 7.400,00 euro max, con aumento di euro 50,00 nel 2022, euro 150,00 nel 2023 ed euro 100,00 nel 2024;

3° Livello da 6.800,00 euro max a 7.050,00 euro max, con aumento di euro 50,00 nel 2022, euro 100,00 nel 2023 ed euro 100,00 nel 2024;

4° Livello da 6.600,00 euro max a 6.850,00 euro max, con aumento di euro 50,00 nel 2022, euro 100,00 nel 2023 ed euro 100,00 nel 2024;

5° Livello da 6.000,00 euro max a 6.250,00 euro max, con aumento di euro 50,00 nel 2022, euro 100,00 nel 2023 e euro 100 nel 2024.

3. Le somme massime annue sopra esposte si incrementano come segue, esclusivamente per i dipendenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo non abbiano in godimento l'anticipo PRO mensile e a far data dalla valutazione relativa all'anno solare successivo a quello di assunzione. La misura si attua in ossequio a quanto previsto dall'accordo 3 novembre 2017, nel quale si è pattuito di rivedere con successiva contrattazione gli importi della premialità annua, con finalità perequative, in favore dei soli nuovi assunti che non godano degli elementi retributivi delle passate contrattazioni delle Autorità Portuali di Genova e Savona:

- QUADRO A: 2.660,00 euro;
- QUADRO B: 2.520,00 euro;
- 1°-5° LIVELLO: 1.620,00 euro;

4. Il valore massimo del Premio Raggiungimento Obiettivo per i dipendenti non Quadri con responsabilità di Ufficio o Area, sono incrementati come segue rispetto alle somme di cui ai commi precedenti, tenuto conto delle maggiori responsabilità connesse e collegate al coordinamento del personale dell'Ufficio/Area di responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi della Struttura:

- non Quadri con responsabilità di Ufficio: euro 1.500,00;

- non Quadri con responsabilità di Area: euro 1.000,00.

5. Le misure di cui al presente articolo si applicano a valere dalla valutazione relativa all'anno 2022.

(Nota a verbale)

Le parti si danno reciprocamente atto che il percorso di equiparazione tra lavoratori, assunti prima e dopo il 31 dicembre 2016, potrà proseguire nel corso delle prossime contrattazioni di secondo livello, fatte salve le disponibilità di bilancio.

**ART. 3 (ABOLIZIONE ANTICIPO PRO MENSILE)**

1. A far data dal mese successivo al recepimento del presente accordo, viene abolita la voce "Anticipo PRO mensile", istituto frutto dell'assorbimento delle pregresse contrattazioni di secondo livello delle cessate Autorità Portuali di Genova e di Savona ed erogata in forma continuativa per quattordici (14) mensilità.

2. Ai già aventi diritto, è garantito il riconoscimento della somma equivalente (Quadro A 380,00 euro per 14 mensilità; Quadro B 360,00 euro per 14 mensilità; dal 1° al 5° livello 231,32 per 14 mensilità) nell'ambito della voce "EMOLUMENTO EX AP". L'istituto è soggetto alle medesime norme fiscali e contributive ed è anch'esso erogato per quattordici (14) mensilità.

3. La somma transitata nell'"Emolumento ex AP" è esclusa dal calcolo del delta-differenziale di cui al successivo art. 6, comma 2 in relazione all'erogazione del Premio Raggiungimento Obiettivi e non è riassorbibile.

**ART. 4 (ABOLIZIONE INDENNITÀ DI POLIVALENZA)**

1. A far data dal mese successivo al recepimento del presente accordo, viene abolita l'indennità di polivalenza, già destinata dalle pregresse contrattazioni di secondo livello al personale di 1° livello addetto ad attività di controllo, di sicurezza sul territorio (safety, security, ambiente e demanio), in mare e sugli impianti elettrici e sinora erogata in forma continuativa per quattordici (14) mensilità.

2. Ai già aventi diritto, è garantito il riconoscimento della somma equivalente (da un minimo di 100 euro a un massimo di 250 euro mensili per quattordici mensilità a seconda delle funzioni) nell'ambito della voce "EMOLUMENTO EX AP". La voce è soggetta alle medesime norme fiscali e contributive ed è anch'essa erogata per quattordici (14) mensilità.

3. La somma di cui al comma 2 è esclusa dal calcolo del delta-differenziale di cui al successivo art. 6, comma 2 in relazione al calcolo del Premio Raggiungimento Obiettivi e non è riassorbibile.

**ART. 5 (ABOLIZIONE INDENNITÀ DI FLESSIBILITÀ)**

1. A far data dal mese successivo al presente accordo, viene abolita l'indennità di flessibilità, già destinata dalle pregresse contrattazioni ad un massimo di quattro (4) addetti del personale che si occupa dell'infrastrutturazione della rete telematica portuale e della rete locale di AdSP e della relativa sicurezza e sinora erogata in forma continuativa per 14 mensilità.

2. Ai già aventi diritto, è garantito il riconoscimento della somma equivalente (da un minimo di 100 euro a un massimo di 250 euro mensili per quattordici mensilità a seconda delle funzioni) nell'ambito della voce "EMOLUMENTO EX AP". La voce è soggetta alle medesime norme fiscali e contributive ed è anch'essa erogata per quattordici (14) mensilità.

3. La somma di cui al comma 2 è esclusa dal calcolo del delta-differenziale di cui al successivo art. 6, comma 2 in relazione al calcolo del Premio Raggiungimento Obiettivi e non è riassorbibile.

**ART. 6 (EMOLUMENTO EX AP)**

Nello spirito dell'armonizzazione dei precedenti contratti di secondo livello delle cessate Autorità Portuali di Genova e Savona, ai fini della perequazione dei trattamenti retributivi a parità di livelli e di funzioni:

1. Si conferma la disciplina dell'"Emolumento ex AP" nella quale sono confluite, ai soli fini del mantenimento del livello retributivo, le somme equivalenti ad alcune voci relative alle pregresse contrattazioni di secondo livello delle Autorità Portuali di Genova e di Savona.

2. Si conferma che le maggiorazioni del Premio Raggiungimento Obiettivi stabilite in base alla contrattazione di secondo livello del 3 novembre 2017 continuano a non essere percepibili da coloro che usufruiscono di "Emolumento ex AP" di importo annualmente maggiore o uguale a dette maggiorazioni. Nel calcolo di detto delta non rientra la somma di cui ai precedenti artt. 3-4-5.

3. Si conferma che l'"Emolumento ex AP" è riassorbibile in caso di passaggio di livello e in caso di riconoscimento di nuovo superminimo (in questo caso, esclusivamente per la parte relativa alla somma equivalente all'ex superminimo/incentivo transitato nello stesso Emolumento).

4. Non è in nessun caso riassorbibile la somma di cui ai precedenti artt. 3-4-5. Si conferma che il transito di tali somme nell'"Emolumento ex AP" non ne modifica le caratteristiche di elementi che concorrono alla formazione della base imponibile a tutti gli effetti di legge.

(Nota a verbale)

Le parti si danno reciprocamente atto dell'opportunità di informare puntualmente ciascun dipendente percipiente l'"Emolumento ex AP" in ordine alle singole voci che individualmente concorrono alla formazione dello stesso. A tal fine l'Amministrazione provvederà a fornire specifico prospetto di dettaglio a ciascun dipendente percipiente, che lo sottoscriverà per presa visione.

**ART. 7 (BUONO PASTO)**

Tenuto conto dei perduranti vincoli di cui all'art. 5, comma 8, D.L. n. 95/2012 convertito con legge n. 135/2012 si conferma l'attuale valore nominale dei buoni pasto di euro 7,00/die, come da ultimo confermato dal parere della Corte dei Conti – Sezione Toscana n. Del. n. 88/2021/PAR nonché dalla sentenza della Corte di Cassazione – Sezione Lavoro n. 5674 del 21 febbraio 2022.

In presenza di interventi normativi tali da far venir meno il vincolo sopra indicato, le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare eventuali misure di adeguamento del valore dei buoni pasto, nei limiti delle risorse disponibili.

**ART. 8 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

L'AdSP prevede la reperibilità[1] per il personale operativo di pronto intervento appartenente ai seguenti ambiti (ambiente, demanio, security, safety, nonché per i tecnici e addetti economato). La reperibilità senza intervento non ha riflessi sul normale orario di lavoro e sui riposi compensativi, non essendo ad essi connessa. L'indennità fissata per la reperibilità è confermata in € 55/die, rivalutabili in percentuali proporzionali ad eventuali incrementi contrattuali previsti nel CCNL in fase di rinnovo.

Il Dirigente responsabile di ambiti diversi da quelli sopra individuati, in accordo con la Direzione Personale Organizzazione e Affari Generali, potrà richiedere ai dipendenti appartenenti alla propria Struttura di effettuare la reperibilità con provvedimento formale, per esigenze organizzative straordinarie e motivate.

Nel caso di intervento operativo in reperibilità è confermato il riconoscimento, in aggiunta all'indennità sopra esposta, di ulteriori € 20 (oltre alle ore di straordinario effettivamente prestato e attestato attraverso la timbratura o altro idoneo giustificativo, secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento). L'intervento operativo ha riflessi sul normale orario di lavoro e sui riposi compensativi necessari a garantire il recupero psico-fisico secondo quanto previsto dalle normative vigenti e dal CCNL di riferimento.

L'organizzazione specifica del servizio di reperibilità è demandata ad un Regolamento che verrà predisposto dalla Direzione Personale, Organizzazione e Affari Generali con le strutture interessate e le rappresentanze sindacali. In ogni caso, nelle more, i turni di reperibilità saranno predisposti mensilmente dal dirigente responsabile dei Servizi interessati e trasmessi obbligatoriamente all'ufficio Amministrazione del Personale della Direzione Personale Organizzazione e Affari Generali.

La reperibilità non è riconoscibile ai Quadri, per i quali è ricompresa nelle indennità di funzione da CCNL.

**ART. 9 (INDENNITÀ DI CASSA)**

Al personale adibito stabilmente - con formale provvedimento di incarico da parte di AdSP - al servizio di cassa economale (uno a Genova e uno a Savona) si conferma il riconoscimento di una indennità di rischio di € 8/die per ogni giorno effettivamente lavorato.

**ART. 10 (INDENNITÀ DISAGIO AUTISTI)**

1. Ai componenti del servizio autisti, in ragione della particolarità del servizio reso e degli orari ad esso connessi, oltre che della disponibilità e flessibilità necessaria, si conferma il riconoscimento di una indennità omnicomprensiva di 41 euro/die (oltre al buono pasto) per ogni giorno lavorato.

2. In caso di missione di durata superiore alle 6 ore, sarà applicato il relativo trattamento di missione, in sostituzione a quanto previsto al comma 1.

---

[1] L'istituto della reperibilità si configura come "una prestazione strumentale ed accessoria, qualitativamente diversa dalla prestazione di lavoro, consistente nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizioni di essere prontamente rintracciato, in determinati archi temporali, in vista di un'eventuale successiva prestazione".

3. In caso di missione di durata inferiore alle 6 ore, la missione verrà computata ai soli fini delle coperture assicurative e si applicherà il trattamento economico previsto al comma 1, oltre al rimborso del pasto se ricadente nell'orario di missione.

**ART. 11 (INDENNITÀ LAVORO ESTERNO)**

Per il personale dal 2° al 5° livello, adibito stabilmente od occasionalmente a servizi all'esterno, si conferma, quale condizione di miglior favore, il riconoscimento dell'indennità annua di disagio nell'ammontare di 500,00 euro per i dipendenti tecnici e per gli addetti all'economato qualora operanti occasionalmente ma ripetitivamente nei cantieri o all'esterno; 1.670,00 euro per i dipendenti addetti stabilmente ai servizi di controllo all'esterno (ambiente / demanio / safety / security).

**ART. 12 (ABOLIZIONE PREMIO D'ECCELLENZA)**

A far data dall'annualità 2022, viene abolito il cosiddetto premio d'eccellenza, introdotto in via sperimentale dalla pregressa contrattazione e agganciato al sistema della produttività per una ristretta platea di personale dal 1° al 5° livello senza superminimo.

Le corrispondenti risorse economiche utilizzate per l'abolito premio d'eccellenza sono mantenute sul corrispondente capitolo di bilancio dedicato alla contrattazione decentrata e destinate ad istituti caratterizzati dalle medesime finalità.

(Nota a verbale)

Le parti si impegnano a verificare nel 2023 nell'ambito delle somme effettivamente disponibili a bilancio e dell'andamento della spesa di personale, la possibilità di introdurre un istituto di incentivazione al merito legato al sistema della premialità e riservato esclusivamente ai livelli dal secondo al quinto, da adottare secondo le procedure previste per legge, con sottoposizione alla verifica degli organi di controllo ed adozione di specifico regolamento attuativo.

**ART. 13 (ABBONAMENTO AMT FATTORINI)**

Si conferma senza modifiche rispetto alle precedenti contrattazioni il rimborso/fornitura diretta dell'abbonamento AMT per gli addetti al servizio commessi/fattorini in servizio a Genova.

**ART. 14 (RIMBORSO SPESE PER ISCRIZIONE AD ALBI PROFESSIONALI)**

Il dipendente che, nella propria attività lavorativa per AdSP, ricopra incarichi che necessitino dell'iscrizione ad Albi professionali, matura il diritto al rimborso dell'importo equivalente alla quota annua per la medesima iscrizione, previa attestazione del Direttore/Dirigente di riferimento in relazione a tale necessità.

Per aver diritto al rimborso, l'iscrizione all'albo deve essere utilizzata in via esclusiva a favore dell'Amministrazione.

**Art. 15 (MOBILITÀ TRA SEDI)**

Lo spostamento tra le sedi ordinarie dell'Ente, intese come i territori comunali nei quali ricadono gli ambiti portuali dell'AdSP ed entro i 10 km da essi, sono considerate mobilità tra sedi la cui regolamentazione è demandata al Regolamento delle Missioni, Lavoro Fuori Sede, Trasferimenti per il personale dell'AdSP, art. 15 (Lavoro fuori sede). Si dà atto tra le parti che l'interpretazione

autentica di tale articolo contempla il tempo necessario allo spostamento tra le sedi quale tempo effettivamente lavorato. La previa autorizzazione richiesta per tale fattispecie è infatti finalizzata, nello specifico, a garantire la copertura INAIL durante il tempo di spostamento.

## TITOLO II - WELFARE AZIENDALE

### ART. 16 (OGGETTO)

AdSP promuove una policy di welfare aziendale volta alla tutela del benessere, della genitorialità, del diritto allo studio, delle esigenze di cura e della salute e si impegna ad ampliare il sostegno alla tutela della salute.

### ART. 17 (ANTICIPO TRE MENSILITÀ E TFR)

Si confermano le discipline contenute nei regolamenti citati in premessa relativamente all'anticipazione delle tre mensilità e all'anticipazione del TFR.

### ART. 18 (CONTRIBUTO CIRCOLI)

Si conferma senza modifiche rispetto alle precedenti contrattazioni il versamento a carico azienda dei contributi per i rispettivi Circoli.

### ART. 19 (ANTICIPO COSTO ABBONAMENTO ANNUALE FERROVIARIO 2° CLASSE)

Si conferma, per il personale residente in località diverse dalle sedi di lavoro (Genova o Savona), la facoltà di chiedere all'Ente l'anticipazione della somma equivalente al costo dell'abbonamento ferroviario annuale di 2° classe per la tratta casa/lavoro/casa. La somma anticipata viene interamente restituita senza costi per l'amministrazione con trattenute in busta paga (dodici rate mensili).

### ART. 20 (PREVIDENZA COMPLEMENTARE)

Si confermano le disposizioni in materia di previdenza complementare a favore dei lavoratori dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale recate dalle delibere e dagli accordi sul punto nel tempo intercorsi.

In attuazione dell'art. 8, comma 2, D.Lgs. n. 252/2005, così come modificato dall'art. 1, comma 38, lettera a) della Legge n. 124/2017, salvo diverse disposizioni del Fondo di previdenza interessato, in caso di adesione del singolo dipendente, il finanziamento della Previdenza Complementare è costituito da:

- un contributo a carico dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale pari al 3,50% della retribuzione imponibile (ulteriore 2,5% rispetto all'1% previsto da obbligo contrattuale nazionale);

- un contributo a carico del dipendente pari al minimo del 1% della retribuzione imponibile, salvo diversa maggiore indicazione da parte del dipendente stesso;

- il conferimento del T.F.R. nella quota percentuale a scelta del lavoratore, nella misura minima del 2% della retribuzione imponibile, salvo diverse disposizioni del fondo.

L'adesione al fondo secondo modalità tacite comporterà sempre la devoluzione integrale del T.F.R.

La scelta della percentuale di TFR da versare al Fondo di previdenza complementare potrà essere effettuata entro il 10 dicembre di ogni anno con effetto dal primo gennaio dell'anno successivo. In assenza di comunicazione continuerà ad applicarsi la percentuale precedentemente indicata.

**ART. 21 (CONGEDO PARENTALE A ORE)**

Il personale dipendente in possesso dei requisiti potrà chiedere la fruizione del congedo parentale oltre che su base giornaliera o di mezza giornata, anche su base oraria, come previsto dall'art. 1, comma 339 della legge n. 228 del 2012.

In relazione all'art. 1 bis dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, il monte ore di riferimento per determinare la giornata lavorativa è determinato rapportando le ore lavorate nella settimana, pari a trentotto (38), diviso per cinque (5) giornate lavorative, per un totale di 7,60 ore giornaliere.

La fruizione ad "ore" è alternativa a quella a "giornata". Il dipendente dovrà scegliere tra le due ipotesi di fruizione, per tutta la durata del congedo, previa comunicazione alla Direzione del Personale, Organizzazione e Affari Generali.

Le ore di congedo parentale fruite saranno computate nella presenza giornaliera con attribuzione del trattamento economico, previdenziale e normativo di legge.

**ART 22 (FONDO PEREQUATIVO)**

1. Si concorda di modificare l'art. 14, comma 5 (Limitazioni) del Regolamento incentivo per funzioni tecniche, demandato alla contrattazione sindacale, sostituendo la frase *"L'importo complessivo, nella misura massima del 50% assorbito nei premi individuali, verrà destinato al finanziamento delle misure di welfare aziendale previste nella contrattazione di secondo livello. La puntuale definizione della percentuale, entro il massimo del 50%, da destinare a welfare aziendale verrà stabilito dall'Amministrazione in funzione delle esigenze di bilancio e del valore dell'importo complessivo assorbito dai premi individuali"* con la frase *"L'importo complessivo, nella misura del 100% assorbito nei premi individuali, verrà destinato al finanziamento delle misure di welfare aziendale previste nella contrattazione di secondo livello"*.
2. Si concorda di vincolare nell'avanzo di amministrazione le risorse di cui al comma precedente non spese nell'anno corrente, per renderle disponibili nei successivi esercizi.

(Nota a verbale)

Il tavolo paritetico di cui all'articolo 1 si riunisce periodicamente anche ai fini della destinazione delle risorse di cui al comma 1 del presente articolo.

**ART. 23 (CASSA SANITARIA INTEGRATIVA E POLIZZA VITA)**

1. Si conferma l'applicazione del modello di prestazioni di Cassa sanitaria integrativa e polizza vita di cui alle precedenti contrattazioni.
2. Si demanda ad un apposito tavolo tecnico tra gli uffici di AdSP e la RSA la definizione della miglior modalità attuativa da seguire (ovvero quella che fornisce le maggiori garanzie di copertura sanitaria e di buone condizioni economiche), anche in relazione alla scelta fra l'implementazione delle tutele fornite dall'istituto di cui all'art. 51 bis del CCNL (Cassagest) o all'individuazione del contraente tramite gara.
3. Si concorda di aumentare le coperture previste dall'assicurazione sanitaria integrativa vigente tramite l'utilizzo delle apposite risorse a valere sul fondo perequativo di cui all'art. 22. Si demanda al tavolo tecnico di cui al comma 2, una volta note le risorse disponibili, l'approfondimento relativo agli ampliamenti di copertura da prevedere.
4. Si confermano le somme già previste dalla contrattazione previgente per l'istituto in oggetto, qualora ulteriori somme non risultassero disponibili a valere sul fondo perequativo di cui all'art. 22.

**ART. 24 (VOUCHER ASILI NIDO E BORSE DI STUDIO)**

1. Le parti concordano di implementare i fondi destinati ai voucher asili nido e alle borse di studio, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione attualmente vigente (rispettivamente 15.000,00 Euro e 25.500,00 Euro) tramite l'utilizzo delle apposite risorse a valere sul fondo perequativo di cui all'art. 22.
2. Si confermano le somme già previste dalla contrattazione previgente per l'istituto in oggetto, qualora ulteriori somme non risultassero disponibili a valere sul fondo perequativo di cui all'art. 22.

**ART. 25 (BANCA ORE)**

1. L'art. 5, comma 2 del Regolamento sull'orario di lavoro per il personale non dirigente è abrogato e sostituito dal seguente: "I crediti orari accumulati nell'ambito della flessibilità disciplinata all'art. 4 possono essere recuperati nel limite massimo di 18 ore e 30 minuti in un mese con le seguenti modalità:
a) due giornate (anche giornata corta) o quattro mezze giornate di recupero;
b) entrate posticipate o uscite anticipate, o recupero all'interno dell'orario ordinario, comunque in misura non superiore a 2 ore giornaliere di recupero."
2. L'art. 5, comma 3 del citato Regolamento sull'orario di lavoro è abrogato e sostituito dal seguente: "La banca ore, se non completamente usufruita, è azzerata al termine di ogni anno solare, fatto salvo un massimo di 18 ore e 30 minuti qualora effettivamente accumulato."
3. All'art. 5 del citato Regolamento sull'orario di lavoro è aggiunto, a fini perequativi rispetto al personale con maggiore anzianità di servizio ed a far data dalla stipula del presente accordo, il seguente comma 7: "Il personale con anzianità di servizio inferiore a 15 anni può usufruire, liberamente nell'arco dell'anno solare di riferimento, di recupero di crediti orari maturati in presenza (banca ore) ulteriori rispetto al limite di 18 ore e 30 minuti per ciascun mese di cui al comma 2, nella misura di:
- 10 giorni (76 ore) per il personale con anzianità inferiore a 10 anni di servizio;
- 5 giorni (38 ore) per il personale con anzianità compresa tra 10 e 15 anni di servizio.

Tali recuperi ulteriori possono essere fruiti esclusivamente a giornata (anche giornata corta).".

**ART. 26 (BANCA ORE SOLIDALE O FERIE SOLIDALI)**

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza per sé stesso o per prestare assistenza a coniuge/convivente o parenti di primo grado, che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 66/2003 in materia di ferie;

b) le cinque giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art.10 del CCNL;

c) crediti orari di cui alla banca ore in misura tra un minimo di una giornata ed un massimo di cinque giornate;

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'amministrazione, reiterabile, di utilizzo di ferie, giornate di riposo e crediti banca ore per una misura massima di 30 giorni per anno civile, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'amministrazione rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie, di riposo o crediti banca ore che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie, di riposo o crediti banca ore offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie, di riposo o crediti banca ore offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie, di festività soppresse e crediti banca ore allo stesso spettanti, nonché dei permessi e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie, le giornate di riposo e crediti banca ore, rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie, le giornate di riposo e la banca ore sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie, delle giornate di riposo e crediti banca ore da parte del richiedente, i giorni/ore tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. Le giornate di ferie, di riposo o di banca ore cedute sono proporzionate sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione rispetto al soggetto fruitore.

11. Le giornate sono cedute al loro valore lordo nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle giornate che saranno usufruite dal lavoratore beneficiario.

12. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

**ART. 27 (PERMESSI)**

1. All'art. 9 del Regolamento sull'orario di lavoro per il personale non dirigente, a far data dalla stipula del presente accordo, è aggiunto il seguente comma 3: "Per gli assunti a far data dal 1° luglio 2000, in un'ottica di equiparazione rispetto al personale di cui alla nota a verbale dell'art. 28 del CCNL dei lavoratori dei porti, sono previsti fino a 5 giorni di assenza per grave lutto familiare, ferma la disciplina del contratto collettivo."
2. I permessi di cui al comma d) dell'art 28 del vigente CCNL (Assenze e Permessi) sono estesi, con le stesse motivazione e modalità, anche alle esigenze dei figli minori.

**ART. 28 (FESTIVITÀ SOPPRESSE)**

1. Ferme le previsioni di cui all'art. 10 del CCNL applicabile, con riferimento alla festività del 4 novembre, il lavoratore beneficia del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica o in alternativa può richiedere il riconoscimento di un giorno di festività sostitutiva.

2. La scelta del riconoscimento di un giorno di ferie per ogni festività soppressa, in luogo della corresponsione del relativo compenso, deve essere comunicata annualmente entro e non oltre il mese di febbraio. In mancanza, resta valida l'ultima comunicazione effettuata.

**ART. 29 (NORME DI SALVAGUARDIA)**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che gli istituti di cui al presente accordo aventi impatto sul 2022 e le relative condizioni di sostenibilità economica e finanziaria sono state definite sulla base del bilancio di previsione 2022, come approvato dal Comitato di Gestione con Delibera prot. n. 75/5 nella seduta del 29 ottobre 2021 ed approvato dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili con nota prot. AdSP n. 12/01/2022.000592.E (prot. M_INF.VPTM.registro ufficiale.U.0000746 del 11 gennaio 2022).
2. Qualora, per effetto degli approfondimenti evidenziati dagli Organi di Controllo, vi fosse la necessità di procedere a variazioni rispetto ai menzionati atti, tali da incidere sulle condizioni di sostenibilità economica e finanziaria del presente accordo, le parti provvederanno alla immediata riapertura del tavolo di confronto, negoziando ogni necessaria revisione finalizzata a sottoporre il presente accordo all'immediato recepimento del Comitato di Gestione.
3. Le parti si impegnano ad aprire una verifica congiunta qualora fossero evidenziati dubbi interpretativi circa materie non coperte dal presente accordo o qualora sorgano dubbi interpretativi sull'accordo stesso.
4. Si confermano le norme di cui al verbale di accordo del 22 gennaio 2019 (Nota Integrativa), recepito dal Comitato di Gestione con delibera 4/2/2019 del 31 gennaio 2019.

| | |
|---|---|
| **Da:** | RSA Unitaria |
| **A:** | Granero Antonella; Piacenza Paolo |
| **Cc:** | Lavagna Karina |
| **Oggetto:** | Comunicazione esito della votazione tenutasi in Assemblea Generale |
| **Data:** | giovedì 28 luglio 2022 11:04:18 |

Buongiorno,

si comunica che in data 27/07/2022 a seguito di Assemblea generale è stata approvata all'unanimità dai lavoratori presenti la pre-intesa sindacale inerente alla trattativa di secondo livello – verbale del 14 luglio 2022.
Esito assemblea:
presenti 108
favorevoli 108
A disposizione per ogni ed eventuale necessità.

Saluti,
*RSA UNITARIA*

aspmalo.AOO Portsofgenoa - Prot. 28/07/2022.0027226.E

Si attesta che la presente copia cartacea è conforme all'originale digitale ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 82/2005. Il corrispondente documento informatico originale è conservato negli archivi di Autorita' di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale

**Verbale di incontro del 29 settembre 2022**

Il giorno 29 settembre 2022, alle ore 14:00, presso la sede di Palazzo San Giorgio, si sono riuniti i rappresentanti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale e delle parti sindacali, per discutere delle osservazioni del Ministero vigilante in merito alla contrattazione di II livello, anche visto l'art. 29, comma 2, della pre-intesa sottoscritta tra le parti in data 14 luglio 2022.

Sono presenti, per l'Amministrazione, l'Avv. Paolo Piacenza, Segretario Generale dell'AdSP del Mar Ligure Occidentale, la dott.ssa Antonella Granero, Direttore della Direzione del Personale, la Sig.ra Mariangela Caviglia, Responsabile dell'Ufficio Amministrazione del Personale, la dott.ssa Karina Lavagna, Responsabile dell'Ufficio Gestione Risorse Umane e, per i lavoratori, le OO.SS.:

- FILT CIGL Genova, in persona del Sig. Fabio Ferretti,
- FILT CGIL Savona, in persona del Sig. Alessio Negro,
- FIT CISL in persona dei Sig. Massimo Rossi,
- UILTRASPORTI, in persona del Sig. Franco Paparusso.

Sono inoltre presenti la R.S.A. dell'AdSP del Mar Ligure Occidentale, sede di Genova (FILT CGIL: Sig.ri Luigi Bruzzone, Ileana Dolcino – da remoto, Chiara Simonot – da remoto, Paolo Maragliano; FIT CISL: Signori Attilio Badellino – da remoto, Sara Baldo, Rossella Burruano – da remoto, Gianluca Spagnolo – da remoto; UILTRASPORTI: Sig.ra Mina Panariello) e la R.S.A. – AdSP del Mar Ligure Occidentale, sede di Savona (FILT CGIL: Sig. Simone Arecco; UILTRASPORTI: Sig. Federico Fresia).

Le funzioni di segretario verbalizzante sono espletate dal Dott. Mattia Cusato, Ufficio Gestione Risorse Umane.

Premesso che:

- in data 14 luglio 2022 è stata sottoscritta tra l'AdSP e le OO.SS e le R.S.A la pre-intesa avente ad oggetto la contrattazione di secondo livello per quadri e impiegati, poi approvata all'unanimità dall'Assemblea dei Lavoratori il 27 luglio 2022;
- nella premessa di detta pre-intesa sono elencati i regolamenti attualmente vigenti tra i quali il "*Regolamento per l'anticipazione delle tre mensilità ai dipendenti dell'AdSP del Mar Ligure Occidentale*" adottato con Decreto n. 35/2019, attuativo dell'art. 2, comma 7 dell'accordo di secondo livello del 20 dicembre 2018;
- detta pre-intesa, all'art. 17, prevede, tra le altre misure, la conferma del regolamento citato in premessa relativamente all'anticipazione delle tre mensilità.

L'Amministrazione comunica, a tal proposito, che:

- nelle more della sottoposizione della pre-intesa al collegio dei Revisori dei Conti ed al Comitato di Gestione, il Ministero dei Trasporti e della Mobilità Sostenibile ha trasmesso all'Amministrazione ed ai Revisori dei Conti la nota prot. 26197.E del 17 agosto 2022 con la quale ha evidenziato talune presunte criticità relative ad istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello vigente, invitando l'Autorità a tener "*in debito conto*" tali osservazioni "*in fase di revisione della contrattazione.*"

- l'Amministrazione ha riscontrato con nota prot. 32514.U del 15 settembre 2022 le osservazioni del Ministero vigilante, il quale, all'esito della relativa interlocuzione, con nota prot. 33999.E del 26 settembre 2022, ha recepito i chiarimenti e le spiegazioni forniti in relazione alle criticità rappresentate, ritenendole superate, con esclusione di quelle relative all'istituto dell'anticipazione delle tre mensilità, che sono quindi state confermate;
- in particolare, il Ministero ha raccomandato *"in fase di revisione della contrattazione integrativa, di eliminare l'istituto in argomento"*.

Per i motivi sopra esposti, l'Amministrazione comunica la necessità di prevedere la non applicabilità dell'istituto dell'anticipo delle tre mensilità; pertanto, e conseguentemente:

- è da considerarsi espunto il riferimento al *"Regolamento per l'anticipazione delle tre mensilità"* contenuto nell'ultimo paragrafo delle premesse e all'art. 17 della pre-intesa sottoscritta il 14 luglio 2022;
- sono da considerarsi abrogati l'istituto dell'anticipo delle tre mensilità di cui all'art. 2, comma 7, dell'Accordo del 20 dicembre 2018 ed il relativo regolamento attuativo, adottato con decreto n. 35 del 28 gennaio 2019.
- le procedure di concessione dell'anticipo delle tre mensilità, in relazione alle quali è già stato liquidato l'anticipo, rimangono valide ed efficaci sino all'intervenuto integrale rimborso. Ulteriori istanze sono da considerarsi respinte.

Le OO.SS. prendono atto di quanto sopra esposto.

Per le OO.SS.

Per l'Amministrazione

**SCHEMA DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO DI GESTIONE**
**Protocollo n. 79 / 3 / 2022**
**VOTAZIONE relativa al PROVVEDIMENTO ESAMINATO**

**SEDUTA DEL 31 OTTOBRE 2022**

**IL SOTTOSCRITTO DOTTOR ANSELMI Massimo, che nel corso della suindicata seduta ha svolto i compiti di Segreteria, DA' ATTO che:**

[X] ALL'UNANIMITA' (oppure) [ ] A MAGGIORANZA

a) - astenuti

b) - contrari

c) - assenti

1. **IL COMITATO DI GESTIONE** HA APPROVATO il provvedimento proposto secondo lo schema il cui testo integrale è riportato in originale a pag. 6/7 della presente cartella.

2. **IL COMITATO DI GESTIONE** HA APPROVATO CON LE MODIFICHE CONCORDATE IN CORSO DI SEDUTA il provvedimento proposto, in conformità del nuovo testo che è riportato in originale a pag. della presente cartella.

**In conseguenza di quanto sopra indicato al n. 1 il provvedimento di cui trattasi diviene DELIBERAZIONE del COMITATO DI GESTIONE col N. 79 / 3 / 2022**

**(n. progressivo annuale e n. o.d.g.)**

3. **IL COMITATO DI GESTIONE** HA DECISO DI NON APPROVARE ovvero RINVIARE ALLA STRUTTURA PROPONENTE il provvedimento formulato secondo il testo riportato in originale a pag. della presente cartella, per i seguenti motivi:

4. **IL COMITATO DI GESTIONE** - su proposta
HA DECISO DI RINVIARE/RITIRARE il provvedimento formulato secondo il testo riportato in originale a pag. della presente cartella.

---

ATTESTO che la derminazione assunta dal Comitato di Gestione in ordine al provvedimento di cui trattasi E' CONFORME a quanto dianzi indicato al n. 1 . Eventuali DICHIARAZIONI rese sono riportate nel verbale della seduta e/o nell'atto del Comitato di Gestione stesso.

LA SEGRETERIA COMITATI

MASSIMO ANSELMI 03.11.2022 07:57:26 GMT+00:00