

ACCORDO DECENTRATO DELL'AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE

PREMESSE

RICHIAMATO il precedente accordo sottoscritto in data 3 novembre 2017 tra le rappresentanze sindacali e AdSP, recepito con deliberazione del Comitato di gestione del 7 dicembre 2017 ed integrato con l'Addendum recepito con deliberazione del Comitato di gestione del 28 dicembre 2017;

RICHIAMATO il decreto n. 2326 del 30 dicembre 2017 concernente la ricognizione preventiva oneri complessivi contrattazione decentrata 2018;

RICHIAMATI integralmente i seguenti regolamenti aziendali:

- ✓ Regolamento borse di studio 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 9 novembre 2018;
- ✓ Regolamento per l'utilizzo delle modalità lavorative in smart working e telelavoro, decreto n. 2067 del 29 ottobre 2018;
- ✓ Regolamento sull'orario di lavoro per il personale non dirigente, decreto n. 1264 del 29 giugno 2018;
- ✓ Regolamento delle Missioni, Lavoro Fuori Sede, Trasferimenti, decreto n. 730 del 20 aprile 2018;

DATO ATTO che:

- ✓ il d.lgs. n. 169/2016 d'istituzione dell'AdSP del Mar Ligure Occidentale ha comportato la fusione fra le due ex AP di Genova e Savona, ha assegnato al nuovo ente nuove competenze e funzioni;
- ✓ a far data dal 1° gennaio 2018 si è data attuazione alla prima revisione dell'assetto organizzativo dell'AdSP;
- ✓ l'articolo 52 del CCNL dei lavoratori dei porti prevede che la contrattazione aziendale riguardi materie e istituti diversi da quelli già disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale;
- ✓ il Protocollo di intesa, sottoscritto da Assoporti e OO.SS. nazionali in data 12 febbraio 2018, definisce le linee guida per la contrattazione decentrata per il personale dipendente delle Autorità di Sistema Portuale;

CONSIDERATO che, alla luce di quanto sopra, è in oggi possibile completare l'armonizzazione dei trattamenti in essere nelle due ex AP non concordati nella contrattazione decentrata e nel relativo addendum sopra richiamati ed attuare le previsioni già nella stessa previste;

CONSIDERATO, altresì, che:

- ✓ la nota a verbale dell'art. 52 del CCNL 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 II livello";
- ✓ l'art. 51 bis disciplina l'istituzione di un'assistenza sanitaria integrativa (meglio esplicitata all'allegato L). Tra il resto: "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";
- ✓ la direttiva Madia n. 39110 del 6 luglio 2017 - pur non applicandosi direttamente alle Autorità di Sistema Portuale, ma comunque fonte di ispirazione per le pubbliche amministrazioni -

dedica il paragrafo 2.4 all'istituzione di un "welfare contrattuale" da sviluppare nelle PA in sede di contrattazione decentrata;

- ✓ VISTI gli incontri dei tavoli tecnici svoltisi fra gli uffici competenti in materia di gestione del personale e le RSA aziendali, nonché quelli svoltisi in data 17 dicembre 2018 con le OO.SS. provinciali nei quali dopo un attento confronto si è pervenuti ad un accordo sul presente testo;

DATO ATTO che il presente Accordo rientra nella contrattazione di cui all'articolo 52 CCLN e ha ad oggetto:

- ✓ la nota integrativa alla disciplina del premio di produttività di una percentuale di incremento del massimale percepibile da almeno il 10% del personale da riconoscere come premio di eccellenza;
- ✓ la destinazione per il 2019 delle risorse disponibili;
- ✓ la revisione a partire dal 2019 del sistema del Welfare aziendale;
- ✓ la revisione dal 2019 degli istituti delle seguenti indennità:
 - a) di reperibilità;
 - b) di resa;
 - c) autisti;
 - d) disagio;

CONSIDERATO che sui bilanci preventivi 2018 e 2019 sono state approntate le necessarie disponibilità finanziarie a copertura della presente accordo;

DATO ATTO che per gli anni 2018 e 2019 le risorse complessivamente destinate all'istituto del superminimo sono quelle previste nei relativi bilanci di competenza;

si concorda il seguente:

ACCORDO

Art. 1

(Oggetto durata e campo di applicazione)

1. Il presente accordo si pone in continuità con la contrattazione sottoscritta in data 3 novembre 2017, che permane valida, e sostituisce ogni altra precedente contrattazione stipulata dalle ex Autorità Portuali di Genova e Savona.
2. I contenuti del presente accordo saranno oggetto di una valutazione aggiornata all'approvazione del CCNL, ai fini della loro trasposizione nella contrattazione di II livello, che potrà anche variare i termini del presente accordo, fermi restando i vincoli derivanti dalle disponibilità e dagli stanziamenti di bilancio dell'Ente.
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 da successivi contratti integrativi.

Art. 2

(Welfare aziendale)

1. 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, anche nell'ottica della definitiva

armonizzazione dei trattamenti in essere nelle cessate Autorità Portuali di Genova e di Savona.

2. In attuazione di quanto previsto al comma 1, per il 2019 si estendono il modello e le prestazioni di Cassa integrativa e polizza vita di cui alla contrattazione di II livello dell'ex AP di Savona, applicandola a tutto il personale di AdSP.
3. A regime, si demanda ad un apposito tavolo tecnico fra gli Uffici di AdSP e le RSA la definizione della migliore modalità attuativa da seguire (ovvero quella che fornisce le maggiori garanzie di copertura sanitaria e di buone condizioni economiche) fra implementare le tutele fornite dall'istituto di cui all'art. 51 bis (Cassagest), destinando ad esso le risorse previste per tale voce di contrattazione o se affidarsi ad una nuova forma di Cassa Sanitaria Integrativa e polizza vita cui giungere tramite apposita gara.
4. Si conferma senza modifiche rispetto alle precedenti contrattazioni il versamento a carico azienda del 3,5% sull'imponibile (2,5 % oltre l'1% da obbligo contrattuale nazionale) ai fondi di previdenza complementare in essere.
5. Si conferma senza modifiche rispetto alle precedenti contrattazioni il versamento a carico azienda dei contributi per i rispettivi Circoli.
6. L'Amministrazione si impegna ad emanare a valere sul 2019 il Regolamento per l'erogazione dei voucher asili nido, del valore di € 15.000,00 complessivi.
7. L'Amministrazione si impegna ad emanare a valere sul 2019 il Regolamento per l'anticipazione delle tre mensilità già vigente nella precedente contrattazione dell'ex AP di Genova e senza alcun costo per l'Ente.

Art. 3

(Indennità di reperibilità, di cassa, autisti e disagio)

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, cui corrisponde l'obbligo del datore di lavoro di riconoscere uno specifico compenso aggiuntivo alla normale retribuzione"*.

L'AdSP prevede la reperibilità per il personale operativo (controlli ambiente, demanio, security, safety), secondo quanto previsto dalla normativa del CCNL di riferimento. Tale istituto **non** ha riflessi sul normale orario di lavoro e sui riposi compensativi, non essendo ad essi connessa. L'indennità fissata per la reperibilità è fissata in € 55/die, rivalutabili in percentuali proporzionali ad eventuali incrementi contrattuali previsti nel CCNL in fase di rinnovo.

Nel caso di intervento operativo in reperibilità sono riconosciuti, in aggiunta all'indennità sopra esposta, 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 demandato ad un Regolamento che verrà predisposto dal Servizio Direzione del Personale ed Economato in collaborazione con le strutture interessate. In ogni caso, nelle more, i turni di reperibilità saranno predisposti mensilmente dal dirigente responsabile dei Servizi interessati e trasmessi al Servizio Direzione del Personale ed Economato.

R

AB

AB

AB

AB

FF

M

Q

2. 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, è riconosciuta una indennità omnicomprensiva di € 41/die (oltre al buono pasto) per ogni giorno lavorato. In caso di missione sarà applicato esclusivamente il relativo trattamento.
3. Al personale adibito stabilmente al servizio di cassa economale (uno a Genova e uno a Savona) è riconosciuta una indennità di rischio di € 8/die per ogni giorno lavorato.
4. È abolita per il personale turnista la monetizzazione della cosiddetta "resa" (giornata di completamento dell'orario di lavoro).
5. Per il personale dal 2° al 5° livello, adibito stabilmente od occasionalmente a servizi all'esterno, è mantenuta come condizione di miglior favore l'indennità annua di disagio nell'ammontare di € 310,00 per i dipendenti addetti al servizio commessi; € 500,00 per i dipendenti tecnici qualora operanti occasionalmente ma ripetitivamente nei cantieri/all'esterno; € 1.670,00 per i dipendenti addetti stabilmente ai servizi di controllo all'esterno (ambiente/demanio/safety/security).

Art. 4
(Indennità di mobilità)

1. Al personale già dipendente della ex AP di Savona alla data del 31 dicembre 2016 e **non** assegnato alla sede di Savona con l'ordine di servizio del Segretario Generale n. 31/2017 è riconosciuta a valere sulla sola annualità 2018 una indennità pari al 10% del premio di produttività spettante in quota annua per il livello di inquadramento.
2. Al personale residente in località diverse dalle sedi di lavoro (Genova o Savona) viene anticipato il costo dell'abbonamento ferroviario annuale, che verrà interamente restituito senza costi per l'amministrazione con trattenute in busta paga (dodici rate mensili).
3. Si conferma senza modifiche rispetto alle precedenti contrattazioni il rimborso/fornitura diretta dell'abbonamento AMT per gli addetti al servizio commessi/fattorini di Genova.

Art. 5
(Indennità di polivalenza)

1. In relazione alla riorganizzazione del lavoro e al nuovo assetto organizzativo di cui al Funzionigramma approvato con decreto n. 1889 del 21 novembre 2017, 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 è riconosciuta a partire dal 1 gennaio 2019 un'indennità mensile da un minimo di € 100 a un massimo di € 250 (per 14 mensilità). Tale trattamento viene riconosciuto per garantire maggiore efficienza, qualità e flessibilità operativa mediante la polivalenza orizzontale delle mansioni, considerato l'elevato grado di professionalità necessaria a far fronte alla complessità dell'attività da svolgere.

Art. 6
(Indennità di flessibilità)

1. In relazione alla riorganizzazione del lavoro e al nuovo assetto organizzativo di cui al Funzionigramma approvato con decreto n. 1889 del 21 novembre 2017, è riconosciuto, a

partire dal 1 gennaio 2019, ad un massimo di 4 addetti del personale che si occupa dell'infrastrutturazione della rete telematica portuale e della rete locale di AdSP e della relativa sicurezza, in ordine alla flessibilità necessaria a garantire la continuità dei servizi informativi all'AdSP e alla comunità portuale, un'indennità mensile da un minimo di € 100 a un massimo di € 250 (per 14 mensilità).

Art. 7
(Norme di salvaguardia)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che gli istituti di cui al presente accordo e le relative condizioni di sostenibilità economica e finanziaria sono state definite sulla base delle note di variazione al bilancio di previsione 2018 e del bilancio di previsione 2019 di cui all'art. 9, comma 5 della legge 84 del 1994, come approvati dal Comitato di Gestione nella seduta del 7 dicembre 2018.
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 in coerenza con le variazioni assunte.
3. Le parti si danno atto che per l'anno 2019 le risorse complessivamente destinate al presente accordo sono quelle definite nel bilancio di previsione.
4. 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.
5. L'assegnazione delle indennità di cui al presente accordo avverrà previa informativa sindacale.

Art. 8
(Interpretazione autentica)

1. L'accordo sottoscritto il 3 novembre 2017 si interpreta nel senso che il personale già dipendente di AdSP al 31 dicembre 2016 conserva il trattamento previsto dalla suddetta contrattazione anche nel caso di passaggio a livello superiore a seguito di selezione esterna.
2. L'accordo sottoscritto il 3 novembre 2017 si interpreta, in continuità con le precedenti contrattazioni di pari oggetto, nel senso che il premio di produzione quota annuale si intende erogato quale anticipo sull'incentivo alla progettazione per il personale che ne abbia diritto. In ogni caso, in linea con quanto previsto dalla nota per il dipendenti AP all'art. 52 del CCNL vigente, il Regolamento per l'erogazione dell'incentivo alla progettazione che l'AdSP emanerà nel 2019 prevederà un meccanismo perequativo.

[Area delle firme]

Al An
Fah San
Cullab
B. Lou min
Cattacalla
Uccella Repa

Nota integrativa all'accordo del 20 dicembre 2018

(Premio di eccellenza al personale dal 1° livello, senza riconoscimento di superminimo, al 5° livello)

1. Nell'ambito del personale di AdSP è prevista la possibilità di attribuire ai dipendenti in servizio appartenenti ai livelli dal 1° (privo di superminimo) al 5°, valutabili ai sensi del vigente sistema di valutazione della performance, un premio di eccellenza annuale in considerazione dei seguenti elementi:
 - a) qualità del servizio anche conseguente alla professionalità acquisita nel tempo o per il possesso di titoli professionali non richiesti per la posizione ricoperta;
 - b) carichi di lavoro assegnati;
 - c) orientamento al risultato.
2. A titolo sperimentale:
 - a) nell'anno 2018 la percentuale di personale a cui attribuire il riconoscimento di cui al comma 1 è pari almeno al 10% del personale in servizio nei suddetti livelli alla data del 31 dicembre 2018;
 - b) l'incremento è pari almeno al 15% del premio di produttività annuale della fascia di appartenenza;
 - c) l'attribuzione è effettuata dal Segretario Generale, acquisito il parere dell'OIV e tenendo conto delle proposte acquisite dai Dirigenti d'intesa coi Direttori;
 - d) il riconoscimento è attribuibile solo al personale che abbia ottenuto una valutazione pari o superiore a 95/100 sulla base dei criteri di valutazione vigenti per l'attribuzione del premio di produttività.
3. Al termine del primo anno di sperimentazione, verrà trasmessa alle rappresentanze sindacali una relazione sull'applicazione dell'istituto per un esame congiunto sulle modalità di funzionamento del medesimo.
4. A far data dal 1° gennaio 2019 le percentuali di cui alle lettere a) e b) saranno definite annualmente sulla base delle disponibilità di bilancio.

San Bello
Giulmi
Giuseppe Fabio Spina
Parco ad
Giulmi
Roberto
CF:
M
Antonio
Antonio
Antonio