

## IPOTESI ACCORDO RINNOVO CCNL 2024 - 2026

Addì 08/10/2024 le segreterie nazionali delle OOSS Filt CGIL, Fit CISL, UIL Trasporti con le rispettive delegazioni e le Associazioni datoriali Assoport, Assiterminal, Assologistica e Fise Uniport alla presenza della Ancip quale uditore convergono quanto segue:

Per la parte economica verranno riconosciuti, a regime, i seguenti elementi retributivi:

- 150,00€ lordi (centocinquanta,00) euro mensili minimo conglobato (per i livelli diversi dal IV il Minimo Conglobato – MC - varia nella misura come da **tabella A** che segue);
- 50,00 lordi (cinquanta,00) euro per 13 mensilità Elemento Distinto della Retribuzione – EDR come da articolo 15 CCNL;
- 120,00 (centoventi,00) euro annuali di "welfare" da distribuirsi in misura da convenire tra le parti tra polizza sanitaria ed EBN;
- Una Tantum di 600,00€ (seicento,00) (di cui 350,00€ lordi parte retributiva e 250,00€ welfare – nel rispetto della normativa vigente). I Lavoratori potranno chiedere di destinare, su base volontaria, la corresponsione dell'intero importo come welfare;
- A decorrere dal 1/11/2026, fermo rimanendo il valore degli scatti di anzianità previsti all'art. 16 lett. A. del vigente CCNL, adeguare la rivalutazione degli scatti maturati in azienda con lo stesso meccanismo previsto per il personale delle ADSP all'art. 16 lett. B. ultimo comma del CCNL dei lavoratori dei porti.

Gli elementi di cui sopra saranno corrisposti al lordo ed attribuiti nelle seguenti tempistiche:

- prima tranche 90,00€ (40,00€ MC +50,00€ EDR) da corrisondersi a Novembre 2024;
- seconda tranche 50,00€ da corrisondersi a Dicembre 2025;
- terza tranche 60,00€ da corrisondersi a Dicembre 2026;

Una tantum di 600,00€ uguale per tutti i livelli che non avrà incidenza su qualsiasi altro istituto contrattuale, da corrisondersi in 3 tranches:

- la prima (150,00€ quota retributiva + 50,00€ welfare) a Novembre 2024;
- la seconda (100,00€ retribuzione + 100,00€ welfare) a Luglio 2025;
- la terza (100,00€ retribuzione + 100,00€ welfare) a Luglio 2026;

- introduzione per questa vigenza contrattuale di un elemento di anticipo del futuro rinnovo (A.F.R.), da corrisondersi a decorrere dal periodo di paga di luglio 2027, interamente riassorbibile dagli aumenti del successivo rinnovo (2027/2029), da corrisondersi solo in caso in cui il successivo rinnovo del CCNL non avvenisse entro il 1° luglio 2027. L'importo di tale elemento, qualora maturassero le suddette condizioni, sarà pari al 40% della variazione dell'indice IPCA prevista per l'anno 2027.

Da Gennaio 2028, qualora non sia nel frattempo intervenuto il rinnovo contrattuale, la suddetta percentuale passerà dal 40% al 60% della variazione dell'indice IPCA prevista per l'anno 2027.

La base di calcolo per la determinazione degli importi di cui al presente punto sarà parametrato al minimo conglobato del livello di riferimento: a titolo esemplificativo, per il quarto livello, il minimo conglobato è pari a 1.955,00€.

- Resta inteso che anche in caso di rinnovo contrattuale antecedente al mese di luglio 2027, non maturerà alcun elemento economico per il periodo dal 1/1/2027 al 30/6/2027;

Tabella A

Livelli	Valori retribuzione 2023	Minimo conglobato	Totale	EDR
7°	1.460,01 €	141 €	1.601 €	50 €
6°	1.625,20 €	144 €	1.769 €	50 €
5°	1.703,44 €	147 €	1.850 €	50 €
4°	1.804,96 €	150 €	1.955 €	50 €
3°	1.920,84 €	153 €	2.074 €	50 €
2°	2.076,80 €	156 €	2.233 €	50 €
1°	2.229,03 €	159 €	2.388 €	50 €
Quadri Imprese	2.383,74 €	162 €	2.546 €	50 €
Quadro B Adsp	2.432,94 €	166 €	2.599 €	50 €
Quadro A Adsp	2.681,80 €	169 €	2.851 €	50 €

Per la parte normativa, le parti convengono su quanto segue:

1. valenza delle sanzioni disciplinari: Inserire nel testo dell'accordo di rinnovo la previsione che <<all'art. 33 nel periodo "non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorso un anno dalla loro comminazione" si aggiungono le parole "salvo che per i provvedimenti disciplinari comminati per comportamenti in contrasto con le previsioni normative (D.lgs. 81/08) e contrattuali in materia di salute, sicurezza ed igiene sul lavoro dei quali si terrà conto per due anni dalla loro comminazione">>. In fase di prima applicazione di questa previsione si procederà, su richiesta di una delle parti, ad un monitoraggio;
2. Micromorbilità: entro 90 giorni dalla stipula del rinnovo CCNL attuare, attraverso apposito gruppo di lavoro paritetico, un monitoraggio bilaterale continuo, con l'incarico di analizzare l'incidenza degli eventi morbosi brevi (da 1 a 5 giorni), rispetto al totale degli eventi morbosi, al fine di individuare eventuali misure attive idonee a ridurre il fenomeno in questione;
3. Incremento di due notti utili a determinare il passaggio dalle 38 alle 36 ore (cfr. norma integrativa art. 5);
4. Aumento delle ore di formazione obbligatoria in ingresso di 2 ore per tutte le categorie contemplate in materia di sicurezza sul lavoro;
5. Chiarimenti a verbale su art.52 "contrattazione di II livello" per le sole AdSP, come da allegato;
6. Attribuzione di una giornata di ferie aggiuntiva a decorrere dall'anno 2025;
7. Apprendistato: ampliamento delle fattispecie ai sensi del D.lgs. 81/2015;
8. Adozione di un protocollo condiviso sulla parità e contro la violenza di genere;

9. Entro 90 giorni dalla stipula del rinnovo CCNL le parti istituiranno ~~o~~ un apposito gruppo di lavoro paritetico finalizzato all'analisi propedeutica all'eventuale revisione del protocollo RLS di sito.

Dichiarazioni delle OOSS e delle parti datoriali

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta alla consultazione entro il 25 ottobre 2024 secondo quanto previsto dagli accordi interconfederali con le modalità che le OOSS definiranno tra le lavoratrici ed i lavoratori interessati .

Le associazioni datoriali si riservano di sottoporre la presente ipotesi di accordo ai propri organismi deliberanti.

Successivamente, nel caso di esito positivo delle consultazioni, si procederà alla sottoscrizione formale dell'accordo.

L.C.S.

ASSITERMINAL

ASSOLOGISTICA

FISE UNIPOST

ASSOPORTI

ANCIP (parte uditrice)

FIT-CGIL

FIT-CISL

ULTRASPORTI

*[Handwritten signatures in blue ink for ASSITERMINAL, ASSOLOGISTICA, FISE UNIPOST, ASSOPORTI, ANCIP (parte uditrice), FIT-CGIL, FIT-CISL, and ULTRASPORTI. The signatures are dense and overlapping, covering the right and bottom portions of the page.]*

# ALLEGATO AGLI ATTI DI ACCORDO DEL 08/10/24

## CHIARIMENTI A VERBALE APPLICAZIONE ART.52 CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE AUTORITA' DI SISTEMA PORTUALE

In data ..... si è convenuto, in rappresentanza di Assoport (Associazione Porti Italiani) ..... e, rispettivamente in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali Nazionali Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti, ....., quanto segue:

Premesso che la sentenza della Corte costituzionale 133/2023 conferma nel modello privatistico la disciplina del rapporto di lavoro del personale dipendente delle AdSP, anche considerate le modifiche introdotte alla L. 84/94 dal d.lgs. 169/2016. In particolare, pur essendo espressamente prevista, dall'art. 6, comma 5, L.84/94, l'applicabilità dei principi generali stabiliti negli articoli da 1 a 9 e 35, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 10, comma 6, della legge n. 84 del 1994 prevede tuttora che "[i]l rapporto di lavoro del personale delle Autorità di sistema portuale è di diritto privato ed è disciplinato dalle disposizioni del codice civile libro V - titolo I - capi II e III, titolo II - capo I, e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

Le parti convengono che

la normativa di armonizzazione contrattuale, prima tra Enti portuali, Aziende mezzi meccanici e AP, poi tra ex AP ed AdSP, non trova applicazione diretta nell'art. 52 del CCNL di riferimento che riguarda la contrattazione integrativa aziendale, ma, considerati i principi di irriducibilità del trattamento economico ed armonizzazione contrattuale previsti dall'art 2103 del Codice civile e dalla legge 84/1994, trova applicazione nei principi e negli istituti previsti dal contratto nazionale.

L'armonizzazione contrattuale tra diversi trattamenti economici complessivi va svolta tenendo conto dei principi stabiliti dalla normativa, dal protocollo del 2018 e dalla consolidata giurisprudenza in materia che prevede che la variazione del trattamento economico non deve comportare un mutamento peggiorativo delle norme inderogabili di legge e di contratto collettivo. L'importo di armonizzazione contrattuale "Ex A.P.", per i dipendenti in forza alla data di costituzione della propria AdSP, costituirà un 3° elemento (parte Fissa della Busta Paga), non assorbibile, che compone la retribuzione lorda spettante al dipendente. Rimangono validi e vengono ratificati nell'alveo del presente accordo, eventuali accordi migliorativi stabiliti dalla OO.SS. con le singole AdSP che rispettano i principi sopra richiamati (vedi 3° elemento parte fissa busta paga).

Assoport	Filt-CGIL	Fit-Cisl	Uiltrasporti
			
			
			
			
			
			