

Schede CCNL

Porti: lavoratori portuali

09/11/2022

La Scheda sintetizza gli elementi principali del CCNL applicabile ai dipendenti del settore, illustrando l'inquadramento del lavoratore, gli aspetti retributivi, la disciplina del rapporto di lavoro e la previdenza, nonché le materie demandate alla contrattazione di secondo livello.

TABELLA DI SINTESI

Settore	TRASPORTO
Fonti di riferimento	CCNL 15 dicembre 2015 Ipotesi di Verbale di Accordo 15 dicembre 2015 Verbale 23 gennaio 2020 Ipotesi 24 febbraio 2021 Verbale 30 aprile 2021 Verbale 12 settembre 2022 (1) Verbale 12 settembre 2022 (2)
Parti contraenti	Assiterminal Assologistica Fise-Uniport Assoport e FILT CGIL FIT CISL UILTRASPORTI
Decorrenza e durata	1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2023
Campo di applicazione	Imprese di cui agli artt. 16 e 18, L. 84/94 e successive modificazioni, Autorità Portuali di cui all'art. 6, soggetti di cui all'art. 17, c. 2 (imprese), c. 5 (agenzie) della predetta legge e il personale da esse dipendente, ivi compresi i lavoratori e i soci lavoratori.

INQUADRAMENTO DEL LAVORATORE/CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

DECLARATORIE CONTRATTUALI

Livello	Declaratorie
Quadro A *	Lavoratori che, con qualifica di quadro, svolgendo funzioni direttive adempiono con continuità, in collaborazione con i suddetti responsabili ovvero autonomamente, a rilevanti compiti caratterizzati da un elevato livello qualitativo, da alte e consolidate specializzazioni per la risoluzione di problematiche interdisciplinari di notevole complessità.
Quadro B*	Le attività, che comportano compiti di direzione, coordinamento, promozione e controllo, sono svolte con carattere di continuità, con ampia autonomia decisionale -

	<p>nell'ambito di indirizzi a carattere generale - e con conseguente assunzione di piena responsabilità per il funzionamento, l'attuazione e lo sviluppo dei programmi della struttura e/o delle funzioni cui sono preposti.</p> <p>Come tale il quadro ha la responsabilità di porzioni strategiche di attività dell'autorità Portuale.</p> <p>Il quadro fornisce contributi originali al Segretario Generale e/o al dirigente dell'a.P. Dal quale dipende, anche in termini propositivi, per la definizione degli obiettivi e in ordine all'attuazione dei fini istituzionali dell'autorità Portuale.</p>
Quadro 1	<p>Lavoratori che nell'ambito delle direttive generali previste per la funzione di appartenenza, impostano, sviluppano e realizzano, con autonomia e capacità propositiva e conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, studi, progetti e piani per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, fornendo un adeguato supporto alla soluzione dei problemi, pianificando interventi e controllandone i risultati, ottimizzando le risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie loro affidate, ricercando e utilizzando se del caso metodologie o sistemi innovativi, coordinando, ove necessario, unità tecnico produttive e/o di servizi; ovvero lavoratori che, nell'ambito delle direttive tecnico generali previste per la funzione di appartenenza, per l'elevato grado di specializzazione sono preposti alla ricerca e alla definizione di importanti studi di progettazione relativi al settore di appartenenza, verificando, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali, la fattibilità, la validità tecnica e l'economicità delle alternative, garantendo l'appropriato supporto, attraverso tutti i necessari elementi di valutazione, sia in fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione dei progetti stessi, nell'ambito di un coordinamento interfunzionale, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati</p>
Quadro 2	<p>Lavoratori che nell'ambito delle direttive strategiche previste per il settore di appartenenza, impostano, sviluppano e realizzano, con ampia autonomia e capacità propositiva e approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, studi, progetti e piani per il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa, fornendo un adeguato supporto alla soluzione dei problemi, pianificando interventi e controllandone i risultati, ottimizzando le risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie loro affidate, ricercando e utilizzando se del caso metodologie o sistemi innovativi, coordinando, ove necessario, una o più rilevanti unità tecnico produttive e/o di servizi.</p>
1	<p>Lavoratori che, nell'ambito delle direttive generali e con discrezionalità di poteri, facoltà di decisione e autonomia di iniziativa, svolgono attività di rilievo che richiedono notevole preparazione, competenze interdisciplinari, particolare esperienza verificata e accertata nell'esercizio pluriennale delle relative funzioni. Agli stessi lavoratori sono assegnati incarichi di particolare importanza ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali.</p> <p>Lavoratori con funzioni direttive che, con conseguente assunzione delle relative responsabilità siano preposti ad attività di coordinamento di uno o più servizi, uffici o rami produttivi dell'azienda/Autorità Portuale.</p>
2	<p>Lavoratori di concetto sia amministrativi sia tecnici e operativi che, con specifica collaborazione, essendo in possesso di notevole esperienza e dei requisiti previsti nel terzo livello, svolgono con autonomia di iniziativa e facoltà di decisione, nell'ambito di direttive generali, attività che richiedono particolari preparazione/competenza e capacità professionali.</p> <p>Lavoratori che sono preposti, con le connesse funzioni, ad attività organizzativamente articolate/strutturate ovvero esplicano compiti di programmazione, coordinamento e/o controllo di corrispondente rilevanza.</p>

3	<p>Lavoratori che, con specifica collaborazione, essendo forniti di approfondite conoscenze teorico - pratiche attestate da diploma di scuola superiore specifica e/o acquisite attraverso corrispondenti esperienze di lavoro, svolgono con perizia attività di concetto anche complesse di carattere amministrativo, autoritativo, tecnico, operativo, promozionale/marketing/commerciale e/o assumendo compiti di guida, coordinamento e di controllo di altri lavoratori.</p> <p>Lavoratori che svolgono attività complesse, per l'esecuzione delle quali si richiedono una vasta esperienza, cognizioni tecnico/pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro e all'utilizzazione di macchine e/o impianti complessi.</p>
4	<p>Lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono con buona conoscenza delle procedure, attività esecutive di particolare rilievo di natura amministrativa, tecnica, operativa che richiedono un'idonea preparazione, capacità, pratica d'ufficio e/o corrispondente esperienza di lavoro.</p> <p>Lavoratori che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro e alla utilizzazione di macchine/impianti particolari, con capacità e abilità conseguite mediante attestati e/o diplomi di istituti e/o centri professionali specifici e/o acquisite con la necessaria esperienza di lavoro. Tali lavoratori devono compiere con perizia e buona autonomia i lavori loro affidati, che possono comportare anche la trasmissione di istruzioni ricevute di contenuto tecnico-operativo ad altri lavoratori.</p>
5	<p>Lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono con conoscenza delle procedure attività esecutiva di natura tecnico/amministrativa, operativa anche di una certa complessità, che richiedano definita preparazione e pratica d'ufficio e/o una adeguata esperienza di lavoro.</p> <p>Lavoratori che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico/pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro e/o alla utilizzazione di macchine/impianti con particolari capacità e abilità esecutive conseguite mediante diplomi e/o attestati di istituti e/o centri professionali specifici acquisite con la necessaria esperienza di lavoro.</p>
6	Lavoratori che svolgono attività semplici per abilitarsi alle quali occorrono brevi periodi di pratica per entrare in possesso di adeguate conoscenze professionali.
7	Livello di ingresso per i lavoratori neo assunti ai quali non si applicano le norme dei contratti di inserimento e dell'apprendistato.
* Autorità portuali	

Lavoratori di prima assunzione

I dipendenti assunti al 7° livello che siano indirizzati nell'esercizio di attività semplici, superato il periodo di prova e dopo un periodo di lavoro effettivo di 4 mesi vengono inquadrati al 6° livello professionale. Quando siano indirizzati nell'esercizio di attività complesse, superato il periodo di prova e dopo un periodo di lavoro effettivo di 8 mesi verranno inquadrati al 5° livello professionale.

MUTAMENTO DELLE MANSIONI

Assegnazione di mansioni superiori

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo 6 mesi per i quadri e 3 mesi per tutti gli altri lavoratori, fatta esclusione per i periodi di formazione/affiancamento predeterminati e propedeutici all'acquisizione delle

nuove mansioni che saranno oggetto di consultazione preventiva a livello aziendale con RSU o RSA.

ELEMENTI RETRIBUTIVI

RETRIBUZIONE MENSILE

- **Struttura e calcolo della retribuzione**

Divisore orario: 167.

Divisore giornaliero: 26 (22 per i lavoratori che operano normalmente su 5 giorni settimanali).

- **Minimi retributivi**

Minimi conglobati

Livello	Minimo Conglobato mensile	
	al 1° luglio 2022	al 1° settembre 2023
Quadro	2.344,12	2.383,74
1°	2.191,98	2.229,03
2°	2.042,28	2.076,80
3°	1.888,91	1.920,84
4°	1.774,96	1.804,96
5°	1.675,13	1.703,44
6°	1.598,19	1.625,20
7°	1.435,74	1.460,01

Livello	Minimo Conglobato mensile	
	al 1° luglio 2022	al 1° settembre 2023
Quadro A Adsp	2.637,23	2.681,80
Quadro B Adsp	2.392,50	2.432,94

EDR confederale

Si conferma la corresponsione dell'importo di € 10,33 per 13 mensilità a titolo di EDR.

EDR ex CCNL 2015

È riconosciuto un importo di € 10 a titolo di EDR dal 1° settembre 2018, uguale per tutti i livelli, erogato per 13 mensilità e non ha incidenza su qualsiasi altro istituto contrattuale.

EDR Accordo 2021

Dal 1° novembre 2023, € 20 di EDR uguale per tutti i livelli, erogato per 13 mensilità.

- **Scatti di anzianità**

Maturazione

5 scatti biennali.

Importi

Dipendenti imprese

Livello	Importo (€)
Q	34
1	31
2	29
3	27
4	26
5	24
6	23

Dipendenti Autorità portuale

Livello	Importo (€)
QA	47,57
QB	43,49
1	39,00
2	32,00
3	31,00
4	29,00
5	28,00
6	27,00

- **Indennità**

Indennità di funzione

Compete ai quadri.

Imprese private

Quadri profilo 2 dal 1° luglio 2010 150,00;

Quadri profilo 1 dal 1° luglio 2010 100,00.

Autorità portuali

Quadri A € 120,00; con decorrenza dal 1° luglio 2010 € 150,00;

Quadri B € 70,00; con decorrenza dal 1° luglio 2010 € 100,00.

Tale indennità viene corrisposta per 14 mensilità e costituisce retribuzione a ogni effetto.

Indennità di turno

Autorità portuali

Le prestazioni rese in orari a turni sono compensate per il personale inquadrato dal settimo al secondo livello con un'indennità in cifra fissa come sottoindicato:

TURNI ORDINARI DI VARIO TIPO:

- a) € 0,46 per ogni ora di lavoro prestata nel 1° e 2° turno diurno feriale;
- b) € 0,73 per ogni ora di lavoro prestata nel 2° turno del sabato;
- c) € 1,88 per ogni ora di lavoro prestata nel 3° turno;
- d) € 3,04 per ogni ora di lavoro prestata nel 1° e 2° turno diurno domenicale;
- e) € 3,95 per ogni ora di lavoro prestata in turno notturno domenicale.

TURNI A CICLO CONTINUO (H. 24 SU 365 GIORNI):

- f) € 0,46 dall'inizio del 1° turno alle 20.00;
- g) € 1,88 dalle ore 20.00 sino alle ore 24.00;
- h) € 3,64 dalle ore 24.00 sino all'inizio del 1° turno;
- i) € 3,04 dall'inizio del 1° turno della domenica e sino alle ore 20.00;
- l) € 3,95 dalle ore 20.00 della domenica all'inizio del 1° turno del lunedì.

Indennità di trasferta

Restano in vigore per l'intera vigenza contrattuale i rispettivi trattamenti normativi ed importi di indennità di trasferta in essere alla data del 31 dicembre 2012.

Indennità di trasferimento

Al lavoratore che venga trasferito è corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari.

È inoltre dovuta la diaria, una tantum, nella misura di una intera retribuzione globale mensile, e, per i lavoratori con famiglia, un quarto della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore.

Qualora, per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi.

RETRIBUZIONE ULTRAMENSILE E IMPORTI UNA TANTUM

- **Tredicesima mensilità**

Corresponsione: nel mese di dicembre.

Misura: un'indennità costituita da un importo pari a minimo conglobato + aumenti periodici (scatti) di anzianità in godimento nei suddetti mesi + altri eventuali elementi retributivi in godimento che risultino spettanti in base a quanto specificamente previsto nei CCNL di provenienza applicati alla data del 30 giugno 2000 rispettivamente nelle imprese e nelle Autorità Portuali.

- **Quattordicesima mensilità**

Corresponsione: nel mese di giugno viene corrisposta un'indennità costituita da un importo pari a minimo conglobato + aumenti periodici (scatti) di anzianità in godimento nei suddetti mesi + altri eventuali elementi retributivi in godimento che risultino spettanti in base a quanto specificamente previsto nei CCNL di provenienza applicati alla data del 30 giugno 2000 rispettivamente nelle imprese e nelle Autorità Portuali.

- **Una tantum**

Ai lavoratori in servizio al 24 febbraio 2021 è riconosciuto un importo una tantum, identico per tutti i livelli, rispettivamente di:

- € 100 per il 2021, da corrispondere a maggio 2021;
- € 100 per il 2022, da corrispondere a gennaio 2022;
- € 100 per il 2023, da corrispondere a gennaio 2023.

Ai lavoratori assunti dopo il 24 febbraio 2021 e ai lavoratori che cesseranno il servizio nel triennio 2021-2023 gli importi una tantum verranno erogati con quantificazione proporzionalmente ridotta pro quota mensile.

RAPPORTO DI LAVORO

PROVA

L'assunzione può avvenire per un periodo di prova che deve risultare da atto scritto. La durata del periodo di prova non può superare:

- 6 mesi per i lavoratori assunti nella categoria "quadri" e per quelli assunti al I° livello;
- 3 mesi per il personale inquadrato nei livelli 2° e 3°;
- 2 mesi per il personale inquadrato nel livello 4°;
- 1 mese per il personale inquadrato nei livelli dal 5° al 7°.

ORARIO DI LAVORO

• Orario settimanale

La durata dell'orario normale di lavoro settimanale è di 38 ore per il personale con orario spezzato, promiscuo o simile e per il personale turnista non h24.

La durata dell'orario normale di lavoro settimanale è di 36 ore per il solo personale turnista h24 e per il personale addetto al ciclo delle operazioni portuali appartenente ai soggetti autorizzati alla fornitura di lavoro temporaneo portuale ai sensi dell'art. 17 o, in via transitoria, dall'art. 21/b della legge 84/94 e successive modificazioni.

L'orario di lavoro settimanale viene distribuito con prestazioni su 5 o 6 giorni nella settimana, fatto salvo quanto espressamente previsto nelle norme sulla flessibilità.

• Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi: tutte le domeniche oppure i corrispondenti giorni di riposo settimanale sostitutivi; anniversario della liberazione (25 aprile); festa del lavoro (1° maggio); le seguenti festività:

- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania (6 gennaio);
- Giorno successivo alla Pasqua;
- 2 giugno (ai sensi della L. 336/2000);
- Assunzione (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- Santo Natale (25 dicembre);
- Santo Stefano (26 dicembre);

- Festa del Patrono del luogo ove ha sede l'Azienda/Ente presso la quale il lavoratore presta la sua opera o qualora non prevista/individuata altra giornata individuata territorialmente. Qualora una delle festività coincidesse con la domenica, ai lavoratori è dovuta, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, una giornata di retribuzione, dovuta anche a coloro che lavorino di domenica, godendo il riposo sostitutivo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo sostitutivo.

- **Orario flessibile**

Il regime di flessibilità è utilizzabile unicamente da aziende/enti che organizzano il lavoro sulla base di una programmazione multiperiodale degli orari ovvero dei turni. La programmazione della turnistica prevede l'utilizzo di 6 turni al mese in regime di flessibilità (così detti jolly).

Le aziende/enti, variando con ragionevole preavviso l'orario programmato, possono utilizzare 130 ore/pro capite annue di flessibilità, che possono essere recuperate, anche anteriormente, con analoghe modalità.

I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario programmato.

Nel caso in cui la prestazione del lavoratore risulti nel bimestre inferiore alle ore programmate si procede al recupero della prestazione, da parte del dipendente, nel bimestre successivo, ferma restando la retribuzione mensile.

Nel caso in cui tale prestazione nel bimestre in sede di conguaglio risulti superiore si dà luogo alla corresponsione del trattamento per lavoro straordinario per le ore eccedenti quelle contrattuali.

Attività senza programmazione della turnistica

I datori di lavoro che non realizzino la programmazione delle prestazioni comunicano ai singoli lavoratori, con ragionevole preavviso, l'orario ovvero il turno corrispondente alla loro prestazione.

I datori di lavoro possono realizzare, nel limite massimo di 180 ore su base annua, una distribuzione degli orari settimanali inferiori all'orario contrattuale di lavoro e prestazioni settimanali superiori all'orario contrattuale di lavoro, con conguaglio bimestrale.

I lavoratori interessati percepiscono la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dello stesso.

Eventuali variazioni relative all'orario o alla turnistica settimanale (ivi compreso lo slittamento di 2 ore a inizio o fine turno) sono comunicate al dipendente con ragionevole anticipo e non possono superare le 4 volte al mese.

Lo slittamento di 2 ore a inizio e a fine turno non concorre ai fini del raggiungimento del limite massimo di 180 ore annuali di flessibilità.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO - MAGGIORAZIONI

Imprese

Per esigenze di servizio le aziende/ente ha facoltà di far effettuare a ciascun dipendente prestazioni per lavoro straordinario entro il limite onnicomprensivo di:

- 300 ore annue per il personale il cui orario normale di lavoro è di 6 ore settimanali effettive, il lavoratore può optare per la corresponsione della sola maggiorazione e per il riconoscimento di un numero equivalente di ore di riposo compensativo, in alternativa alla

corresponsione del compenso per lavoro straordinario relativamente alle ore prestate eccedenti le 250 annuali.

- 250 ore annue per il restante personale.

Per ogni ora di lavoro supplementare/straordinario prestata è corrisposto un compenso pari a un'ora base maggiorata delle seguenti percentuali:

- diurno feriale	27%;
- notturno feriale	50%;
- diurno festivo	65%
- notturno festivo	75%.

Le maggiorazioni sono calcolate sull'importo convenzionale dell'ora base determinato come segue:

minimo mensile conglobato + scatti d'anzianità in godimento + Edr + ad personam e superminimo
divisore orario contrattuale (167).

Autorità Portuali

Per ogni ora di lavoro supplementare/straordinario prestata è corrisposto un compenso pari a un'ora base maggiorata:

- 25% per lavoro straordinario feriale diurno,
- 38% per lavoro straordinario notturno o festivo o domenicale.

Si considera lavoro notturno quello decorrente dopo le ore 20 e sino all'inizio del primo turno del giorno successivo (ovvero, in caso di lavoro giornaliero, sino alle ore 6 del giorno successivo); si considera lavoro festivo quello compiuto nelle giornate di domenica e nei giorni dichiarati festivi dalle vigenti disposizioni legislative, nonché nella festa del Santo Patrono della città.

L'importo convenzionale dell'ora base è determinato come segue:

Minimo mensile conglobato + scatti in godimento + i soli importi ad personam riconosciuti al personale interessato
divisore orario contrattuale (167)

Turnisti

Nel caso di lavoro a turni, l'ora di inizio, la durata giornaliera e la programmazione degli stessi sono stabilite dal datore di lavoro, anche in modo non uniforme, sulla base delle specifiche esigenze operative/di servizio, informate preventivamente le RSU/RSA.

Per il lavoro a turni avvicendati si applicano le seguenti normative e maggiorazioni:

A. Diurno feriale	5%
B. Notturmo feriale	31%
C. Notturmo feriale - IV turno	50%
D. Diurno festivo	50%
E. Notturmo festivo	53%
F. Notturmo festivo - IV turno	60%
G. Diurno in giornata festiva con riposo sostitutivo	20%
H. Notturmo in giornata festiva con riposo sostitutivo	50%

N.B. Le maggiorazioni b. ed e. di lavoro notturno decorrono dopo la 12^a ora dall'inizio del 1° turno diurno, le c. ed f. dopo la 18^a ora dal 1° turno diurno.

In caso di concorrenza la maggiorazione superiore assorbe la minore.
Le suddette maggiorazioni si applicano sull'ora base.
Il CCNL prevede inoltre un'articolata declinazione delle maggiorazioni per lavoratori su turni continuativi.

FERIE - PERMESSI ANNUI

- **Ferie**

Imprese private

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuite pari a 4 settimane e 2 giorni.

Autorità portuali

Il dipendente matura per ogni anno di servizio un periodo di ferie di 20 giorni.

Oltre i 10 anni di servizio compete un periodo pari a 25 giorni.

Oltre i 15 anni di servizio compete un periodo pari a 30 giorni.

- **Festività soppresse**

Restano in vigore le norme previste dai CCNL di provenienza. Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è spostata alla domenica, il lavoratore beneficia del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

ASSENZE

- **Malattia**

Periodo di comporta

Il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi. La conservazione del posto cessa comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie.

Trattamento economico

Il lavoratore non in prova, ha diritto all'intera retribuzione (così come prevista nei rispettivi CCNL di provenienza) per i primi 9 mesi e metà di essa per i successivi 6 mesi.

Aspettativa

Al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a 3 anni, il datore di lavoro può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto) nella misura massima di 6 mesi, prorogabile, per documentate ulteriori necessità di convalescenza, sino a un massimo di altri 6 mesi.

- **Infortunio sul lavoro**

Periodo di comporta

- in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;

- in caso d'infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata dal rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Trattamento economico

Per quanto concerne le imprese il personale ha diritto a percepire un'integrazione del trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino all'intera retribuzione netta per tutto il periodo di conservazione del posto.

- **Maternità**

Imprese

Il CCNL richiama le previsioni di legge.

Autorità portuali

Integrazione dell'indennità di maternità anticipata dal datore di lavoro fino al raggiungimento dell'intera retribuzione normale per tutto il periodo di congedo di maternità e per il 1° mese di congedo parentale.

- **Congedo matrimoniale**

15 giorni consecutivi retribuiti.

- **Tossicodipendenti ed etilisti**

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, per i quali viene accertato lo stato di tossicodipendente e che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Aziende Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a 36 mesi, salvo diversa previsione di legge. L'assenza per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

I lavoratori, familiari diretti di un tossicodipendente, possono a loro volte essere posti in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Le aspettative possono essere concesse una sola volta e non sono frazionabili.

- **Permessi per motivi di studio**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali parificate o legalmente riconosciute e, comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, corsi universitari con obbligo di frequenza documentata hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami e sono esonerati, dall'obbligo delle prestazioni straordinarie e durante i riposi settimanali. I suddetti lavoratori possono usufruire di

permessi retribuiti individuali nella misura massima di 200 ore triennali, che possono anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiore a 300.

I lavoratori che possono assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non devono superare - nel triennio - il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva

Ai lavoratori studenti sono concesse 30 ore di permesso retribuito per la partecipazione agli esami finali annuali.

Per i lavoratori studenti universitari iscritti a corsi di laurea senza obbligo di frequenza, oltre a quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori per la partecipazione agli esami, sono concesse 60 ore massimo di permesso retribuito per il conseguimento della laurea triennale, ulteriori 40 ore massime di permesso retribuito per il conseguimento della laurea specialistica o magistrale, oppure 100 ore massime di permesso retribuito per il conseguimento della laurea magistrale a ciclo unico. Tali permessi possono essere usufruiti con cadenza mensile durante tutta la durata del corso di studio, compresi eventuali anni di fuori corso se il lavoratore risulta regolarmente iscritto all'università.

- **Congedi formativi non retribuiti**

Ai lavoratori studenti, con almeno 5 anni di anzianità di servizio, sono riconosciuti i benefici di cui agli artt. 5 e 6 della 53/2000 (TU 151/2001); la percentuale dei lavoratori che possono avvalersi sarà del 5%; questi, previa domanda al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 30 giorni, possono richiedere la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

- **Preavviso**

Licenziamento

1° livello

- anzianità da 0 a 5 anni: mesi 2;
- anzianità superiore a 5 e fino a 10 anni: mesi 3;
- con anzianità superiore a 10 anni: mesi 4.

2° e 3° livello

- anzianità da 0 a 5 anni: 1 mese;
- anzianità superiore a 5 anni e fino a 10 anni: 1,5 mesi;
- anzianità superiore a 10 anni: 2 mesi;

4° e 5° livello

- anzianità da 0 a 5 anni: mesi 0,5;
- anzianità superiore a 5 e fino a 10 anni: mesi 1;
- anzianità superiore a 10 anni: mesi 1,5.

Per tutti i lavoratori non elencati il preavviso è di 0,5 mesi.

I termini di disdetta decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione.

Dimissioni

Nel caso di dimissioni i termini del preavviso si intendono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione.

- **Trattamento di fine rapporto**

La retribuzione annuale utile è costituita, con esclusione comunque di quanto corrisposto a titolo di compenso per lavoro straordinario, dalle seguenti voci retributive:

- minimo conglobato,
- aumenti periodici (scatti) di anzianità,
- EDR + ad personam (salvo diversa originaria pattuizione);
- tredicesima e quattordicesima mensilità, altre voci retributive, come indicate e computate a questo titolo dalla contrattazione collettiva.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

- **Clausole elastiche**

Con riferimento alle normative vigenti il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, come stabilita ai precedenti commi, quando lo stesso sia stipulato a tempo indeterminato e in caso di assunzione a termine per sostituzione di personale assente.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate - oltre alle modalità flessibili - anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.

L'eventuale esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa sino al limite del lavoro supplementare, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro, un preavviso di 48 ore, nonché, il diritto a una compensazione economica nella misura del 15% di maggiorazione della quota oraria della retribuzione per ogni ora prestata.

- **Lavoro supplementare**

È facoltà dell'azienda richiedere prestazioni di lavoro supplementare/ straordinario in presenza di specifiche esigenze di servizio.

Il numero massimo delle ore di lavoro supplementare/straordinario effettuabili non può superare, in ogni anno solare e mensilmente, il limite massimo complessivo del 20% della prestazione concordata e comunque non potrà superare quanto previsto per i lavoratori a tempo pieno.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il datore di lavoro può modificare in aumento la durata delle prestazioni lavorative, nel limite massimo del 20% della durata annua del contratto a tempo parziale concordato.

L'eventuale esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa sino al limite del lavoro supplementare, nonché di modificare la collocazione temporale della stessa, comporta in favore del prestatore di lavoro, un preavviso di 48 ore, nonché, il diritto a una compensazione economica nella misura del 15% di maggiorazione della quota oraria della retribuzione per ogni ora prestata.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

È ammesso in caso di:

- sostituzione di lavoratori in aspettativa, ferie, malattia, infortunio e congedo parentale;

- esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo;
- per sopperire a esigenze particolari dell'impresa/A.P. connesse a incremento anche stagionale di attività o per particolari punte di attività in dipendenza di svolgimento di progetti e/o di commesse e/o d'iniziativa sperimentali connesse a prospettive di mercato;
- per far fronte alle attività e/o a punte di lavoro in corrispondenza del periodo di ferie annuali; per fronteggiare in via transitoria carenze d'organico delle A.P.;
- nonché in altre eventuali ipotesi individuate con accordo locale Il datore di lavoro informerà annualmente la RSU/RSA sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a termine e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti vengono stipulati.

La percentuale massima di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Non è possibile cumulare più contratti di lavoro a tempo determinato oltre i 36 mesi previsti dalla legge.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

• Limitazioni

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3 può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

I contratti di apprendistato non possono superare la percentuale del 40% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in caso di mancata assunzione alla fine dell'apprendistato di un numero corrispondente ad almeno il 70% di apprendisti ai quali scada il periodo nell'anno solare.

Può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi e impiegati, dei livelli dal 5° al 2° e per tutte le relative mansioni; il livello di entrata non potrà comunque essere inferiore al 6.

• Inquadramento e trattamento economico

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: 2 livelli sotto quello di destinazione finale, salvo che per gli apprendisti inseriti al 6° livello che passano al 5° dopo 12 mesi;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Tredicesima e quattordicesima

In occasione della ricorrenza natalizia, viene corrisposta all'apprendista una gratifica o tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile.

Viene inoltre corrisposta nel mese di giugno una quattordicesima erogazione di importo pari alla retribuzione mensile.

Durata

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
Laurea coerente	24	-	12	12
Laurea non coerente	30	6	12	1.
Tutti gli altri casi:				
Fino al 5° livello	36	-	12	24
4° livello	36	6	12	18
3° e 2° livello	36	12	12	12

La durata dell'apprendistato professionalizzante non può essere comunque inferiore ai 2 anni, senza possibilità di deroghe al riguardo da parte della contrattazione di secondo livello.

- **Disciplina del rapporto**

Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non può superare 30 giorni di effettivo servizio.

Malattia

Durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro il datore di lavoro corrisponde agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla retribuzione loro spettante. Il periodo di comporto è della durata di 3 mesi per rapporti fino a 2 anni e di 6 mesi per rapporti di durata superiore.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

È ammessa nei limiti massimi del 10% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, per il Centro Sud la percentuale è del 15%.

Casi di ammissibilità

I casi ammessi sono: per sostituzione; esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente alle professionalità esistenti aziendali; per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale; personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali compreso consulenza e assistenza informatica. Per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate; per punte di intensa attività non fronteggiabili con ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; per analisi di mercato, organizzazione di fiere/mostre e attività connesse.

DIRITTI SINDACALI

RAPPRESENTANZE SINDACALI

- **RSU**

Il numero massimo dei componenti delle RSU è il seguente:

- 3 componenti nelle imprese/Autorità Portuali che occupano da 16 a 70 dipendenti;
- 4 da 71 a 125;
- 6 da 126 a 300;
- 9 oltre 300.

ASSEMBLEA SINDACALE

La convocazione dell'assemblea, unitamente all'orario di svolgimento ed all'ordine del giorno della stessa, deve essere resa nota con un preavviso di almeno 24 ore.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nei limiti di 10 ore annue retribuite. In aggiunta a quanto sopra, sono concesse 2 ore l'anno retribuite per assemblea su argomento riguardante il documento di valutazione dei rischi – DVR. Nel limite di 15 minuti non viene computato il tempo impiegato per raggiungere il luogo fuori dalla sede dell'azienda/A.P. ove si tiene l'assemblea retribuita.

PERMESSI SINDACALI

- **RSU**

I permessi sindacali disponibili per le RSU/RSA sono pari a 3 ore da calcolarsi per ciascun dipendente in forza presso l'unità produttiva. Sono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore discendenti dai CCNL di provenienza.

- **Dirigenti OSL**

Ai lavoratori dipendenti componenti degli organi direttivi sia delle confederazioni sia dei sindacati di categoria spettano un numero di permessi uguale ai contratti di provenienza e cumulabili nell'anno per ciascun incarico. Tali permessi non possono essere inferiori a 12 giorni l'anno.

AMBIENTE E SICUREZZA

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

- **RLS**

Il CCNL richiama l'art. 19 D.Lgs. 626/94.

Permessi

Ciascun RLS ha diritto ad un numero di permessi retribuiti pari a:

- 16 ore annue per le aziende o unità produttive e per le A.P. fino a 5 dipendenti

- 30 ore annue per le aziende o unità produttive e per le A.P. da 6 a 15 dipendenti
- 60 ore annue per le aziende o unità produttive e per le A.P. con più di 15 dipendenti

PREVIDENZA COMPLEMENTARE E ASSISTENZA INTEGRATIVA

ASSISTENZA INTEGRATIVA

- **Fondo**

Da definire.

- **Finanziamento**

A decorrere dal 1° aprile 2016 il contributo annuale datoriale per l'assistenza sanitaria integrativa viene elevato di € 21,00 pro capite. Tale incremento è finalizzato al miglioramento delle garanzie di polizza, con particolare riguardo alle cure odontoiatriche.

Fondo di accompagnamento all'esodo anticipato

Il contributo mensile (per 13 mensilità) a carico dei datori di lavoro per ogni dipendente da versare al costituendo "fondo" di accompagnamento all'esodo anticipato è di € 10.

Dal 1° gennaio 2023 l'importo a carico dei lavoratori dipendenti ammonta a € 5 mensili (per 13 mensilità).

WELFARE

- **Ente bilaterale**

Le parti s'impegnano a definire congiuntamente statuto e regolamento dell'ente bilaterale. Non appena lo stesso sarà costituito per la parte afferente il datore di lavoro il contributo è fissato nello 0,15% del minimo conglobato.

MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Alla contrattazione aziendale o di secondo livello vengono demandate le seguenti materie:

- a) erogazioni salariali di cui ai precedenti commi;
- 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;
- h) indennità per le ore in flessibilità;
- i) iniziative per promuovere l'assistenza familiare alle lavoratrici e ai lavoratori con prole (come previsto dall'art. 70 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 DPI per le aziende che non stanno già applicando normative stabilite in materia dai CCNL di provenienza;
- m) con riguardo ai dipendenti della A.P., criteri per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 92 D.Lgs. 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 a ore delle giornate di congedo parentale.