

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 14 gennaio 2014

Validità: 01.01.2013 - 31.12.2015

Parti : Assiterminal, Assologistica, Assoport, Fise-Uniport e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

Settori : Trasporti, Portuali

Fonte: fitcisl.org

Sommario:

Accordo parte normativa rinnovo CCNL

[Art. 2 \(Assunzione e documenti\)](#)

Art. 4 (Classificazione del personale)

Art. 4.1.1.

[Art. 5 \(Orario di lavoro\)](#)

[Art. 6 \(Orario di lavoro normale in regime di flessibilità\)](#)

[Art. 8 \(Lavoro supplementare, straordinario\)](#)

[Art. 12 \(Formazione professionale\)](#)

Art. 14 (Collocamento obbligatorio disabili)

[Art. 21 \(Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro\)](#)

Art. 23 (Congedo matrimoniale)

Art. 24 (Tutela della maternità e della paternità)

Art. 28 (Assenze e permessi)

Art. 29 (Permessi per motivi di studio)

[Art. 30 \(Donatori sangue ed organi\)](#)

Art. 33 (Provvedimenti disciplinari)

Art. 38 (Assistenza sanitaria e di lavoro)

[Art. 41 \(Relazioni sindacali\)](#)

[Art. 42 \(Rappresentanza sindacale unitaria\)](#)

Art. 46 (Contributi sindacali)

[Art. 52 \(Contrattazione aziendale o di secondo livello\)](#)

Art. 56 (Trattamento di trasferta)

Art. 57 (Trasferimento, fallimento e cessazione dell'azienda)

[Art. 58 \(Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro\)](#)

[Art. 60 \(Apprendistato\)](#)

[Art. 61 \(Contratto a termine\)](#)

Art. 62 (Contratti di inserimento)

[Art. 71 \(Lavori usuranti\)](#)

Art. 74 (Decorrenza e durata)

Parte economica

[aumento mensile]

[E.D.R.]

Ipotesi di accordo per il rinnovo del [CCNL](#) dei lavoratori dei porti, 14 gennaio 2014

Addì 14 gennaio 2014 in Roma, tra le parti datoriali, Assiterminal, Assologistica, Assoporti, Fise-Uniport, e sindacali, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, a seguito del verbale di incontro del 17.12.2013, viene sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del [CCNL](#) dei lavoratori dei porti, quale risulta da numero 9 fogli, più allegati concernenti "apprendistato professionalizzante".

Le O.SS. subordinano la validità del presente accordo all'approvazione delle assemblee dei lavoratori.

Accordo parte normativa rinnovo CCNL

Art. 2 (Assunzione e documenti)

[...]

Art. 2 c. 6: sostituire le parole "previsto dal [Dlgs n. 626](#)" con le parole "ai sensi della vigente normativa."

[...]

Art. 5 (Orario di lavoro) comma 4, dopo le parole "dell'orario di lavoro" aggiungere le seguenti "e la scelta del modello di flessibilità di cui al successivo art. 6 sono...".

Art. 5: alla fine del 10° comma aggiungere il seguente periodo: "La programmazione dell'orario promiscuo sarà di norma predisposta per settimana".

Art. 5 co. 12 (pag 35 [CCNL](#)). Nel secondo periodo eliminare le parole: "e l'orario di lavoro settimanale di 36 ore effettive";

e aggiungere alla fine del periodo le seguenti parole: "sono fatte salve eventuali diverse situazioni discendenti da accordi locali."

Art. 6 (Orario di lavoro normale in regime di flessibilità) punto 1) co 3. Cancellare le parole "Per far fronte a picchi" e "in caso di flessi di attività"

Art. 6 punto 1), comma 4 e punto 2) comma 3, sostituire la parola "definite" con le parole "saranno oggetto di consultazione".

Art. 6 punto 2), comma 5, inserire un nuovo penultimo comma:

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

Art. 6, aggiungere alla fine dell'articolo la seguente nota a verbale: l'applicazione concreta del presente istituto contrattuale, che non è vincolata alla trattativa per il rinnovo del contratto 2° livello potendo avvenire anche all'interno del relativo periodo di vigenza, è subordinata alla stipula di un accordo con la RSU/le RSA, assistite dalle segreterie territoriali delle OO.SS stipulanti, in ordine alla indennità per le ore di flessibilità ed ai tempi di preavviso per il personale interessato, salvo che questi ultimi non risultino già evidenti da consolidata tradizione.

Art. 8 (Lavoro supplementare, straordinario) comma 3,

Dopo il periodo: "Laddove su detto argomento fossero vigenti accordi aziendali gli stessi si intendono confermati.", inserire:

"Nel caso in cui sia stato effettuato esame preventivo delle modalità di esecuzione del lavoro straordinario o qualora siano vigenti i sopra citati accordi aziendali, il dipendente al quale

l'azienda/ente abbia richiesto l'effettuazione di lavoro straordinario nei limiti di cui alle lettere a) e b), ove l'azienda/ente lo richieda, dovrà dimostrare i giustificati motivi di impedimento."

All'inizio dell'ultimo periodo inserire le parole "Al contrario," .

Art. 8.1. Sostituire il testo dell'articolo con il seguente:

Si recepiscono i contenuti dell' [accordo interconfederale 28.06.2011](#) , ratificato il 21.09.2011 ed in particolare si fa richiamo alle previsioni di cui al punto 7) del citato accordo al fine della gestione di situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, fermo restando in materia di organizzazione del lavoro quanto previsto al penultimo comma dell'

[art. 52](#)

del

[CCNL](#)

Si recepiscono altresì gli altri accordi interconfederali menzionati all' [art. 52](#) , sottoscritti dalle Confederazioni alle quali aderiscono le associazioni datoriali e cui appartengono le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Art. 12 (Formazione professionale): *Aggiungere alla fine dell'articolo i seguenti commi:* "La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione: a) della costituzione del rapporto di lavoro, b) del cambiamento di mansione, c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro senza oneri per il lavoratore.

La formazione dei lavoratori viene periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi, all'insorgenza di nuovi rischi e ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni tecnologiche e/o organizzative; il datore di lavoro predisporrà, nelle forme previste dalla legge, percorsi formativi finalizzati all'informazione ed addestramento dei lavoratori coinvolti.

Il contenuto della formazione deve essere chiaro e comprensibile per i lavoratori e deve consentir loro di acquisire le conoscenze e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro necessarie all'espletamento delle mansioni loro assegnate. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua utilizzata nel percorso formativo.

I preposti ricevono a cura del datore di lavoro, in azienda o per il tramite di specifici centri abilitati alla formazione che rilasciano idonea certificazione, un'adeguata formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Al termine della formazione verrà rilasciata apposita certificazione o attestato di partecipazione."

Art. 21 (Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro)

[...]

Aggiungere alla fine dell'art. 21 i seguenti commi

i. Le parti stipulanti il CCNL lavoratori dei porti, nel riaffermare gli obblighi di sorveglianza sanitaria in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro previsti dalle vigenti disposizioni di legge, riconoscono che livelli significativi di ripetute assenze per malattia o infortunio non sul lavoro superiori al 4% rispetto alle ore lavorative, siano tra le cause che determinano ricadute

negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, sull'efficienza e la competitività delle aziende/enti e convengono quindi che la diminuzione di detto fenomeno da riscontrarsi aziendalmente, rientra tra gli obiettivi della loro azione.

A tal fine le parti ritengono che la verifica congiunta del fenomeno deve essere effettuata a livello aziendale e in ordine al contenimento dello stesso fenomeno determinano di pervenire ad un accordo tra la direzione dell'azienda/ente e la RSU o le RSA, assistite dalle segreterie territoriali delle OO.SS. stipulanti, ovvero in mancanza di RSU/RSA, direttamente con le segreterie territoriali delle predette OO.SS.

ii. Le azioni atte a contenere tali assenze devono agire nell'ambito di elementi retributivi riconosciuti aziendalmente in base a quanto previsto dal comma 4 dell' [art. 52](#) del presente CCNL; oppure in mancanza di tali elementi si agirà fino a capienza sull'elemento retributivo di garanzia o in subordine su altri elementi retributivi diversi da quelli fissati dal presente CCNL.

iii. A titolo esemplificativo, le parti ritengono che ad ogni incremento individuale di assenze riscontrate durante ogni anno (1 gennaio-31 dicembre) per malattia o infortunio non sul lavoro per periodi non superiori a 5 giorni consecutivi e per un numero di eventi superiore a 3, debba corrispondere un meccanismo di decremento della retribuzione accessoria sopra indicata.

iv. Sono esclusi dall'applicazione del presente istituto le assenze dovute a ricovero ospedaliero, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C, a forme di sclerosi degenerativa (multipla, SLA), ovvero a gravi malattie cardiocircolatorie, nonché all'emodialisi ed ai trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie, fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie riconosciute e risultanti da apposita certificazione. Sono altresì escluse le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione stessa. A tali fini il lavoratore fornirà al datore di lavoro le dovute informazioni che dovranno essere trattate nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy.

v. Il 50% delle somme non spese dalla azienda/ente per effetto dell'applicazione della norma in argomento verrà, previo accordo con la RSU/RSA e le OO.SS. territoriali, utilizzato dall'azienda/ente al fine di realizzare interventi nel campo della formazione, e/o welfare aziendale, vi. In caso di mancato accordo aziendale entro 90 giorni dalla attivazione del primo confronto tra azienda/ente e RSU/RSA, la questione verrà rimessa a livello nazionale alle

determinazioni delle parti stipulanti il presente CCNL

Art. 30 (Donatori sangue ed organi): *al primo comma, dopo le parole "donatori di sangue", aggiungere "emocomponenti". Aggiungere il seguente 3° comma: "Le assenze dovute a donazioni sangue, organi e midollo osseo, non sono computate nel limite massimo del periodo di malattia previsto dall'art. 21 - comportamento Dette assenze, che devono essere certificate da ente autorizzato dal Ministero della Salute e privo di finalità di lucro, devono preventivamente essere comunicate dal lavoratore all'azienda/ente e possono non essere autorizzate unicamente nel caso di pregiudicazione della copertura dei servizi interessati; si intendono esclusi da questo vincolo i casi di emergenze che vedono la convocazione del lavoratore."*

Art. 41 (Relazioni sindacali): *al 1° comma sostituire le parole, "del [protocollo d'intesa 23/7/93](#) e del protocollo sociale 22/12/1999" con le seguenti parole "degli accordi interconfederali vigenti menzionati all' [art. 52](#), reciprocamente sottoscritti dalle Confederazioni cui aderiscono le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL."*

Art. 42 (Rappresentanza sindacale unitaria), comma 1, sostituirlo con il seguente: "Le parti si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle RSU, nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dai protocolli interconfederali vigenti e, per quanto compatibile, dall'accordo di settore allegato."

Art. 52 (Contrattazione aziendale o di secondo livello): *sostituire il testo come segue.*

Ai sensi di quanto previsto dagli Accordi Interconfederali tra Confindustria e CGIL, CISL ed UIL del [28 giugno 2011](#), ratificato il 21 settembre 2011, del [31.5.2013](#) e dell' [accordo interconfederale 10.1.2014](#)

, con la contestuale sottoscrizione dell'impegno a far sì che le rispettive Organizzazioni, a tutti i livelli, si attengano alle disposizioni dello stesso, la contrattazione aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte dal contratto collettivo nazionale di categoria o dalla legge. La contrattazione aziendale o di secondo livello, che ha durata triennale, non potrà pertanto modificare quanto stabilito dal presente CCNL, salvo i casi espressamente demandati; ogni patto contrario è nullo.

Conseguentemente le Parti stipulanti il CCNL dei Lavoratori dei Porti, con riguardo alla contrattazione aziendale o di secondo livello, ribadiscono in particolare che le materie ad essa delegate sono esclusivamente quelle indicate nell'elencazione di cui ai successivi punti da a) ad n) e che le erogazioni salariali di cui alla lettera a) del presente articolo dovranno essere variabili e non predeterminabili, nonché caratterizzate dai requisiti richiesti dalla legge per un differente trattamento contributivo- previdenziale e fiscale.

Le predette erogazioni salariali saranno determinate 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.

La definizione di tali programmi e relativi obiettivi sarà rispettosa della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Le parti aziendali stipulanti si incontreranno alle scadenze pattuite per la verifica dell'andamento di tali programmi e per la consuntivazione delle relative erogazioni salariali. 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 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 ai 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.

A far data dalla stipula del presente rinnovo del CCNL non saranno rivalutabili eventuali elementi retributivi che ineriscono istituti aggiuntivi non demandati alla contrattazione di 2° livello ovvero già normati dal vigente CCNL, nei limiti da questo prefissati (esempio indennità di mansione, ecc.).

Tale disposizione pertanto non si applica per quegli elementi retributivi previsti da accordi di secondo livello come corrispettivo di prestazioni lavorative che, pur rientrando all'interno dei limiti di legge, eccedano i limiti quantitativi prefissati dal presente CCNL.

Fermo restando che l'organizzazione del lavoro è di pertinenza del datore di lavoro, e pertanto esclusa dalle materie oggetto di contrattazione aziendale o di secondo livello, i riflessi della stessa sulle condizioni di lavoro saranno argomento di contrattazione aziendale, ove non già definiti dal presente CCNL.

[...]

Art. 58 (Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro): alla fine del paragrafo riguardante informazione al RLS, aggiungere il seguente periodo: "il RLS su sua richiesta riceve dall'azienda informazioni circa gli infortuni e le malattie professionali".

Al paragrafo riguardante l'aggiornamento formativo del RLS sostituire le parole "comunque almeno tre ore l'anno di aggiornamento dello stesso" con le seguenti: "per l'aggiornamento del RLS quattro ore annue in caso di imprese che occupano fino a 50 lavoratori e otto ore annue in caso di imprese che occupano più di 50 lavoratori."

Art. 60 (Apprendistato): adeguamento normativo discendente dalle innovazioni legislative, utilizzando altresì il lavoro tecnico svolto all'interno dell'EBN (vedasi allegato).

Art. 61 (Contratto a termine): *aggiungere all'ultimo alinea del 1° comma le parole "o dalle leggi vigenti".*

Le OO.SS. si riservano, su questo punto, di verificarne l'accettazione.

Art. 71 (Lavori usuranti): "Le associazioni datoriali stipulanti confermano la disponibilità ad una iniziativa politica congiunta con le segreterie nazionali delle OO.SS. concernente l'argomento, previo approfondimento tecnico da realizzarsi attraverso apposita commissione paritetica."