

# CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

## Premessa

Il presente accordo tra l'azienda Gioia Tauro Port Security s.r.l. e le OO.SS. Filt CGIL, Fit CISL Reti UIL Trasporti e le RSA, fa seguito a quanto ampiamente discusso nell'ambito dei precedenti incontri e prende atto delle convergenze emerse che consentono di migliorare la produttività, l'efficienza ed, al contempo, la qualità e le condizioni di vita dei lavoratori, mettendo in atto una migliore organizzazione del lavoro così da renderlo più funzionale alle attività svolte.

### **Art. 1) RELAZIONI SINDACALI**

Allo scopo di ampliare il livello di relazioni sindacali le parti individuano prioritariamente un percorso di confronto con le OO.SS. e le RSA stipulanti il presente accordo per la verifica e la gestione del CIA, oltre all'eventuale definizione di ulteriori intese in materia di Organizzazione del lavoro e di sicurezza nell'ambito dell'attività lavorativa.

Il datore di lavoro predisporrà una bacheca da utilizzare per le comunicazioni sindacali.

### **Art. 2) ORARIO DI LAVORO art. 5 CCNL porti**

Come previsto dal CCNL Unico dei porti viene stabilito:

**a)** l'orario di lavoro ordinario convenzionale settimanale è di 36 ore per il personale operativo H24 distribuito alternativamente su cinque e quattro giornate a settimana con distribuzione dell'orario di 8 ore giornaliere come da schema riportato.

**1°** turno 07.00 – 15.00

**2°** turno 15.00 - 23.00

**3°** turno 23.00 – 07.00

**b)** Per i lavoratori in orario giornaliero, l'orario di lavoro settimanale è di 38 ore.

L'orario per i dipendenti distaccati presso le sedi periferiche di Crotone e Corigliano sarà distribuito su cinque giornate, con turni giornalieri della durata di 7 ore e 36 minuti secondo il seguente schema:

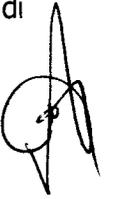
**1°** turno 07.00 – 14.36

**2°** turno 13.30 - 21.06

I turni notturni, festivi, e le domeniche saranno distribuiti equamente tra il personale avente le stesse mansioni.

Si procederà con incontri di verifica relativa alla funzionalità degli orari convenzionali con le RSA e OO.SS. stipulanti il presente accordo.

La programmazione mensile dei turni sarà comunicata mediante affissione in bacheca entro il 15 di ogni mese.



**Art. 3) PAUSA TURNO:**

Per tutti i turni di lavoro che eccedano il limite di 6 ore effettive e continuative al dipendente verrà concessa una pausa retribuita di 15 min così come previsto dal CCNL di riferimento.

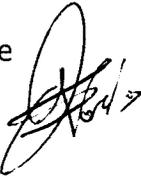
Nel caso in cui per mancanza di un collega durante l'esecuzione del turno o per cause di forza maggiore debitamente documentata, la pausa non possa essere fruita tale orario (15 minuti) potrà essere cumulato in una banca ore e potrà essere fruito, su richiesta del lavoratore, con frazioni minimo di un ora per far fronte a permessi o giornate di non lavoro retribuite.

**Art. 4) COMPENSAZIONE GIORNATE FESTIVE:**

Per i lavoratori che presteranno servizio lavorativo con inizio turno notturno in giornata prefestiva sarà riconosciuta una retribuzione pari a quella prevista per la giornata festiva di cui all'art. 10 par. b) e c) del CCNL Porti.

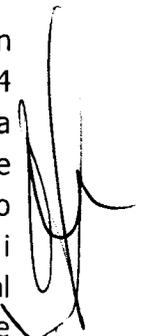


Alla normale retribuzione prevista per la Domenica di Pasqua, si aggiunge, in caso di prestazione lavorativa, una indennità pari a quella prevista per la giornata festiva di cui al comma precedente.



**Art. 5) TRASFERTA :**

Per i lavoratori comandati in trasferta con autorizzazione all'utilizzo del mezzo proprio è previsto un rimborso per le spese di viaggio come da determinazione dell'amministratore Unico del 24/07/2014 e ss.mm., sulla scorta delle indicazioni fornite dalla Corte dei Conti con sentenza n. 208/2013 dalla quale si evince che ai dipendenti degli enti locali e degli enti ad essi equiparati non può più essere riconosciuta alcuna indennità chilometrica in caso di utilizzo del mezzo proprio bensì un rimborso delle spese che l'Ente medesimo dovrebbe sostenere nel caso in cui il dipendente utilizzasse i mezzi pubblici per effettuare la prestazione lavorativa lontano dall'ordinaria sede di lavoro, oltre al rimborso delle spese di vitto ed alloggio con le modalità ed i limiti previsti nella "procedura per le trasferte" revisionata ed approvata in data 11 novembre 2013.



**Art. 6) FERIE:**

Al fine di poter garantire a tutti i dipendenti un periodo di riposo psico-fisico, in considerazione delle preminenti esigenze aziendali, viene stilato annualmente un programma ferie utilizzando criteri omogenei e una programmazione multiperiodale considerando i periodi già goduti negli anni precedenti. I dipendenti dovranno presentare entro il 15 aprile di ogni anno le richieste di ferie ed entro il 30 aprile, il datore di lavoro, dovrà approvare il piano ferie. I termini suddetti non sono perentori. Durante questo periodo le ferie dovranno essere godute per un minimo di due settimane continuative. In caso di effettiva necessità del dipendente, su esplicita richiesta scritta, l'Amministratore potrà consentire, salvo diverse disposizioni normative, a quest'ultimo la possibilità di fruire di un periodo di riposo di quindici giorni anche non continuativo. Fermo restando il rispetto delle esigenze tecnico operative il programma ferie sarà oggetto di confronto, su base annuale, in



un apposito incontro con le RSU/RSA. Il rateo mensile ferie è di 1,83 g/mese oltre le 32 ore relative alle giornate di ex festività.

**Art. 7) INDUMENTI DI LAVORO:**

L'azienda, secondo le leggi vigenti in materia, fornisce a tutti i dipendenti gli indumenti da lavoro e dispositivi di protezione individuali tenendo conto delle attività svolte. La qualità del vestiario e dei DPI sarà scelta sentito RLS aziendale, eventuali suggerimenti potranno essere avanzati dalle RSA.

La dotazione annuale di ogni dipendente dovrà comprendere un giubbotto, una uniforme estiva ed una invernale, completa di calzature adatte alla tipologia della stessa. Il vestiario sarà distribuito nel mese di aprile per l'abbigliamento estivo ed entro ottobre per quello invernale.

**Art. 8) INDENNITA' PASSAGGIO DI CONSEGNE:**

Ai dipendenti che prenderanno servizio 15 min. prima dell'inizio dell'orario di lavoro, al fine di consentire l'effettuazione dei passaggi di consegna delle notizie di rilievo verificatesi nel turno smontante sarà riconosciuta la retribuzione dei 15 min. con le dovute maggiorazioni previste dal CCNL. Tale prestazione sarà valida ai fini del raggiungimento del monte orario settimanale.

**Art. 9) INDENNITA' SOSTITUTIVA MENSA:**

L'indennità sostitutiva mensa sarà, per ogni turno lavorativo di minimo sei (6) ore, di euro 7,00 di cui 5.29 per ogni turno di lavoro erogato in ticket, la rimanente somma di euro 1.71 in busta paga per gli assoggettamenti previsti dalla legge vigente in materia.

**Art. 10) ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA:**

In conformità a quanto previsto all'art. 51 bis ed allegato L del CCNL, verrà stipulata una polizza sanitaria integrativa per i dipendenti con un importo massimo per ogni lavoratore pari a Euro 189,00 all'anno oltre il 10% di contributi previdenziali e, su richiesta del dipendente, potrà essere di importo superiore ai 189,00 Euro coprendo l'importo eccedente con una quota mensile detratta sulla propria retribuzione. La polizza verrà stipulata, con i tempi necessari, con decorrenza 01 aprile di ogni anno. In sede di trattativa si procederà ad una verifica relativa all'ampliamento della stessa polizza a tutto il nucleo familiare.

**Art. 11) VALORIZZAZIONE RISORSE INTERNE E SVILUPPO PROFESSIONALE DI CARRIERA:**

Qualora si rendesse necessario ricoprire posizioni di lavoro, per le quali gli organigrammi e le previsioni contrattuali comportassero l'attribuzione di un livello superiore, l'Azienda dovrà ricercarne, preferibilmente al proprio interno la copertura, anche con opportuni interventi formativi.

Ai fini degli avanzamenti di carriera saranno considerate le mansioni svolte, la mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere le competenze, i corsi di formazione a cui si è partecipato e l'anzianità di servizio.

Qualora ciò non risultasse possibile l'Azienda informerà le RSA/OO.SS. prima di procedere ad assunzioni o ad eventuali incarichi.

**Art. 12) ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E PROCEDURE DI LAVORO:**

L'ordinamento degli uffici e le relative procedure di lavoro saranno comunicate per iscritto ed illustrate durante il normale orario di lavoro, da parte della Società al personale, una prima volta alla attuazione e successivamente in caso di variazione.

**Art. 13) FRAZIONAMENTO CONGEDO PARENTALE:**

Per i lavoratori aventi diritto al congedo parentale, le ore previste dalla legge vigente potranno essere frazionate su richiesta con frazione di mezz'ora.

**Art. 14) PRINCIPI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO**

Il premio di risultato ha lo scopo di incentivare e coinvolgere tutto il personale al fine di rendere un servizio lavorativo maggiormente efficiente attraverso la flessibilità, la reperibilità, il miglioramento della redditività aziendale, la riduzione delle diseconomie aziendali e l'accrescimento dei livelli di professionalità; le parti si adopereranno mediante l'utilizzo degli strumenti contrattualmente previsti per il raggiungimento degli obiettivi di incremento della produttività.

**A ) SISTEMI DI COMUNICAZIONE ED EFFICIENZA ORGANIZZATIVA**

Al fine di procedere ad una maggiore comunicazione ed interazione tra il personale del varco doganale e il personale adibito alla sala monitor e per migliorare l'efficienza relativa alla sicurezza ed il controllo, il personale in turno sarà fornito di apparecchi di comunicazione.

**B ) INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

Per i lavoratori reperibili su chiamata Aziendale e per i casi di necessità di intervento per la zona franca, saranno riconosciute Euro 50,00 per ogni chiamata, in caso di effettiva prestazione lavorativa resa in un giorno o in un orario di non lavoro, oltre la retribuzione spettante per le ore prestate come lavoro straordinario. Tale indennità sarà riconosciuta negli stessi termini di cui sopra anche nel caso in cui il dipendente venga comandato in trasferta presso una delle sedi periferiche della Società, o nel caso in cui venga chiamato ad effettuare un turno di servizio in una giornata di riposo con possibilità di fruire del riposo sostitutivo come previsto dal CCNL. La giornata sarà retribuita come previsto dal contratto collettivo: lavoro festivo straordinario.

**C ) LAVORO IN REGIME DI FLESSIBILITA'**

Si concorda di riconoscere, sulla base delle acclamate esigenze aziendali di copertura turni per eventi non programmati (infortuni, ferie, malattia, trasferte), con la finalità di ridurre il ricorso al lavoro straordinario, una indennità di disponibilità forfettaria mensile pari ad € 180,00 per tutti i dipendenti che - sulla base della programmazione multiperiodale dei turni di lavoro- garantiscono un minimo 4 di turni di lavoro non programmati.

Per i lavoratori non turnisti saranno individuati come giorni di disponibilità tutti i sabati di ogni mese. Per i restanti lavoratori le giornate di disponibilità saranno individuate e riconosciute nei giorni in cui, per effetto della normale programmazione, si troveranno contemporaneamente in

servizio due lavoratori per turno. A fronte dell'effettiva prestazione lavorativa richiesta nella giornata non programmata nella turnistica verrà riconosciuta un'indennità di flessibilità pari a € 30,00.

#### **D ) DOMENICHE "OVER 26"**

In considerazione delle modalità organizzative che prevedono il superamento delle ventisei (26) domeniche contrattuali di cui all'art. 9 c. 3 del CCNL dei porti si conviene di compensare i lavoratori con una maggiorazione giornaliera di Euro 30,00 per le prime 26 Domeniche dell'anno lavorate e con una maggiorazione giornaliera di Euro 40,00 dalla 27° domenica in poi. Le indennità maturate fino al 30 Giugno verranno corrisposte con la busta paga di Luglio; quelle maturate dal 1 Luglio al 31 Dicembre verranno corrisposte con la busta paga dell'anno successivo.

#### **E ) RICONOSCIMENTO INDENNITA' SUPERAMENTO ORARIO SETTIMANALE:**

A seguito del superamento dell'orario settimanale programmato dal nastro lavorativo, che alterna settimane da 40 ore e settimane di 32 ore per il raggiungimento a compensazione delle previste 36 ore contrattuali, si applicherà quanto previsto dal CCNL e sarà riconosciuta una indennità pari a €/mese 50,00 per i dipendenti turnisti

**Le voci inerenti l'art. 15 saranno soggette, ove rientranti nelle previsioni normative, a detassazione prevista dalla legge di stabilità 2016 ed eventuali successive agevolazioni.**

#### **Art. 15) DECORRENZA E DURATA**

La presente Contrattazione Aziendale di 2° livello di cui all'art. 52 del CCNL diverrà operativa e produrrà i suoi effetti previa delibera di approvazione dell'Assemblea della Società.

La decorrenza di tutte le parti del presente accordo è fissata al primo gennaio 2017.

La durata della presente Contrattazione Collettiva è fissata in anni 3.

Ad ogni lavoratore in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà corrisposta, a titolo di vacanza contrattuale, un importo onnicomprensivo di € 600,00. Tale somma verrà erogata nella busta paga di gennaio 2017.

Tale contratto potrà essere disdetto da una delle parti su richiesta formale entro tre (3) mesi prima della scadenza dello stesso, il tutto tenendo conto delle disposizioni normative che regolano gli istituti contrattuali sia in termini economici che giuridici e l'ultrattività.

Le parti, in caso di esplicita richiesta da parte della OO.SS., potranno affrontare la questione relativa all'inquadramento del personale che dovesse svolgere mansioni superiori con lo scopo di definire, ove ne ricorrano i presupposti di legge, il corretto inquadramento in caso di non esemplificazione delle mansioni superiori nel CCNL dei porti.

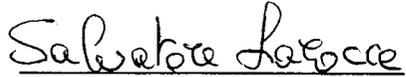
L'AMMINISTRATORE UNICO  
Dott. Marcello Filocamo



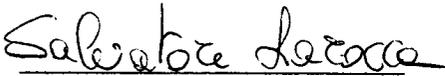
AMODEO VINCENZO (SEGR. VERBALIZZANTE)



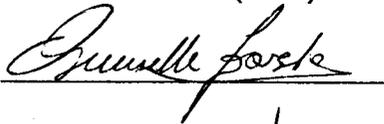
LAROCCA SALVATORE (CGIL)



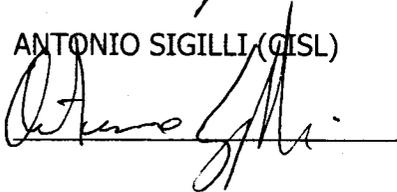
LAGANA' DOMENICO (CGIL) DELEGA LAROCCA SALVATORE



FAZIO GIUSEPPE (CGIL)



ANTONIO SIGILLI (CISL)



SORGIOVANNI PASQUALE (CISL)



DOMENICO LOMBARDO (UIL) DELEGA SALVATORE LAROCCA

