

VERBALE DI ACCORDO RINNOVO CCNL LAV. PORTI 2024 – 2026

Addì 18 novembre 2024 le segreterie nazionali delle OOSS Filt CGIL, Fit CISL, Uiltrasporti e le Associazioni datoriali Assoporti, Assiterminal, Assologistica e Fise Uniport, alla presenza della Ancip quale uditor, a seguito dell'ipotesi di accordo dell'8/10/24 confermano quanto segue per il rinnovo del CCNL Lav. Porti.

A1) Per la parte economica verranno riconosciuti, a regime, i seguenti elementi retributivi:

- a) Aumento di 150,00 euro lordi (centocinquanta,00) mensili sul minimo conglobato del IV livello; per i livelli diversi dal IV, il Minimo Conglobato – mc - varia nella misura come da tabella A che segue;

Gli elementi di cui alla presente lettera a) sono da considerarsi "lordi" e verranno attribuiti nelle tempistiche di cui alla tabella che segue:

Tabella A (minimi conglobati / mc)

Livello	Valore mc al 10/2024	I tranche nov '24	II tranche dic '25	III Tranche dic '26	Tot aumento	Tot mc a regime 31/12/2026
VII	1460,01	37	47	57	141	1601
VI	1625,20	38	48	58	144	1769
V	1703,44	39	49	59	147	1850
IV	1804,96	40	50	60	150	1955
III	1920,84	41	51	61	153	2074
II	2076,80	42	52	62	156	2233
I	2229,03	43	53	63	159	2388
Quadro	2383,74	44	54	64	162	2546
Quadro B ADSP	2432,94	45	55	66	166	2599
Quadro A ADSP	2681,80	46	56	67	169	2851

- b) Aumento dell'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR come da articolo 15 CCNL), di 50,00 euro lordi (cinquanta,00), a decorrere dal 1 novembre 2024. L'EDR va erogato per 13 mensilità, non ha alcuna incidenza su qualsiasi altro istituto contrattuale, è uguale per tutti i livelli. Tale importo si aggiunge all'attuale importo di EDR;

2

A2) Viene inoltre riconosciuto quanto segue:

- a) 120,00 euro (centoventi,00) annuali da suddividersi in misura da convenirsi tra le parti stipulanti entro gennaio 2025, tra previdenza sanitaria integrativa/polizza sanitaria e contributo all'EBN (Ente Bilaterale Nazionale Porti);
- b) per il periodo 1.1.24 /31.10.24 un importo una tantum di 350 euro lordi, uguale per tutti i livelli, disciplinato come segue (vedi Allegato 1);
- c) un importo *figurativo* pari a 250 euro, uguale per tutti i livelli, a titolo di misure di welfare (flexible e/o fringe benefit), disciplinato come segue (vedi allegato 1), nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia;
- d) a decorrere dal 1/11/2026, fermo rimanendo il valore degli scatti di anzianità previsti all'art. 16 lett. A. del vigente CCNL, si procederà ad 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 (vedasi esemplificazione in Allegato 2).

B) Introduzione per questa vigenza contrattuale di un elemento di anticipo del futuro rinnovo (A.F.R.), da corrispondersi a decorrere dal periodo di paga di luglio 2027, interamente riassorbibile dagli aumenti del successivo rinnovo (2027/2029), da corrispondersi 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 parametrata 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;

C) Per la parte normativa, si conviene quanto segue:

- a) valenza delle sanzioni disciplinari: Inserire 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;
- b) 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

Mer

- c) Incremento di due notti utili a determinare il passaggio dalle 38 alle 36 ore (cfr. norma integrativa art. 5, pagg. 38-39 attuale testo CCNL);
- d) Aumento delle ore di formazione obbligatoria in ingresso di 2 ore per tutte le categorie contemplate in materia di sicurezza sul lavoro;
- e) Con riguardo ai chiarimenti a verbale su art.52 "contrattazione di II livello" per le sole AdSP, le OOSS e ASSOPORTI si impegnano a chiarire entro il corrente mese la corretta applicazione dello stesso;
- f) Attribuzione di una giornata di ferie aggiuntiva a decorrere dall'anno 2025;
- g) Apprendistato: ampliamento a tutti i profili disciplinati e richiamati nel presente CCNL delle fattispecie ai sensi del D.lgs. 81/2015; con separato protocollo da stipulare entro 60 giorni le parti provvederanno a regolamentare l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.
- h) Adozione entro l'anno corrente di un protocollo condiviso sulla parità e contro la violenza di genere;
- i) Entro 90 giorni dalla stipula del rinnovo CCNL le parti istituiranno un apposito gruppo di lavoro paritetico finalizzato all'analisi propedeutica all'eventuale revisione del protocollo RLS di sito, del 28/10/2008.

GP
f
R
BR

A.

L.C.S.

ASSITERMINAL

ASSOLOGISTICA

FISE UNIPOINT

ASSOPORTI

ANCIP (parte uditrice)

FIL CGIL

FIT-CISL

ULTRASPORTI

Allegato 1

Una Tantum (U.T.)

- a) Per il periodo 1/1/2024 – 31/10/2024 viene attribuito a ciascun lavoratore in servizio un importo una tantum onnicomprensivo lordo di 350 euro. Detto importo, uguale per tutti i livelli, che non avrà incidenza su qualsiasi altro istituto contrattuale, verrà corrisposto in 3 tranches: 150 euro a novembre 2024, 100 euro a luglio 2025, 100 euro a luglio 2026.
- b) Ai dipendenti assunti dopo il 1/1/2024 e prima del 31/10/2024 il suddetto importo verrà calcolato moltiplicando un decimo di tale cifra per ogni mese di servizio (compreso nel sopracitato periodo) in cui il dipendente ha lavorato almeno 15 giorni di calendario.
- c) Ai dipendenti in regime part-time l'importo sarà erogato in proporzione all'orario di lavoro prestato nel sopraindicato periodo.
- d) Qualora il rapporto di lavoro di un dipendente, avente diritto alla U.T., cessi prima che gli sia stata riconosciuta la 2° o la 3° tranche, questa/e sarà/anno erogata/e al momento della liquidazione delle spettanze di fine rapporto.
- e) I lavoratori assunti successivamente il 31/10/2024 non fruiranno dell'U.T.

Importo *figurativo* pari a 250 euro per misure di welfare (flexible e/o fringe benefit) aziendale

- 1) Fermo restando i criteri di erogazione sopra descritti alle lettere a, b, c, d, e, l'importo *figurativo* pari a 250 euro, uguale per tutti i lavoratori, riconosciuto a titolo di misure di welfare aziendale verrà ripartito in 3 tranches: 50 euro a novembre 2024; 100 euro a luglio 2025; 100 euro a luglio 2026.
- 2) Qualora il rapporto di lavoro di un dipendente, avente diritto all'importo *figurativo* di cui sopra, cessi prima che gli sia stata riconosciuta la 2° o la 3° tranche, questa/e sarà/anno erogata/e sotto forma di welfare al momento della liquidazione delle spettanze di fine rapporto. In nessun caso tale importo potrà essere monetizzato o convertito in altro trattamento.

Previo eventuale accordo aziendale tra le parti stipulanti, entro il corrente mese, si potrà stabilire, a titolo esemplificativo, rispettivamente:

- la corresponsione di un importo *figurativo* di 600 euro, a ciascun lavoratore, a titolo di misure di welfare aziendale, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa per tempo vigente in materia; ciò in luogo del riconoscimento di 350 euro a titolo di U.T., nonché dell'importo *figurativo* di 250 euro a titolo di misure di welfare aziendale di cui sopra;
- di posticipare a gennaio 2025 l'erogazione della prima tranche dell'importo *figurativo* (50 euro) da riconoscere a titolo di misure di welfare aziendale di cui sopra, prevista per novembre 2024.
- in assenza di piattaforma welfare, laddove fosse superato il plafond attualmente previsto dalle normative vigenti per i cd "*fringe benefit*" procedere a erogare i 50 euro entro gennaio 2025.

5

Allegato 2

Esemplificazione scatti di anzianità

A questo riguardo si evidenziano le parole "fermo rimanendo il valore degli scatti di anzianità previsti all'art. 16, lett. A del vigente CCNL", ovvero: il valore degli scatti non cambia; non assume il valore degli scatti contrattualmente previsto per i dipendenti delle AdSP ma, per i soli lavoratori che hanno già maturato cinque scatti di anzianità, questi saranno adeguati, progressivamente a partire dal "più vecchio" utilizzando il meccanismo indicato all'art. 16, lett. B, ultimo comma del vigente CCNL.

Es. applicazione della previsione contrattuale. Si ipotizza un dipendente inquadrato al 3° livello che, alla data dell'1 novembre 2026 ha già maturato da più di 24 mesi 5 scatti di anzianità di cui i primi due quando era inquadrato al 5° livello, 1 quando era inquadrato al 4° livello e i restanti due quando era inquadrato al 3° livello. Alla predetta data il valore del primo scatto riconosciuto al lavoratore quando era inquadrato al 5° livello è rivalutato al valore attuale dello scatto riconosciuto al 3° livello. Analogamente si procede 24 mesi dopo per l'altro scatto che era stato riconosciuto al dipendente quando era inquadrato al 5° livello e ancora dopo altri 24 mesi per lo scatto riconosciuto quando il lavoratore era inquadrato al 4° livello.

Nell'ipotesi esemplificata, nessun adeguamento/aumento deve invece essere effettuato per gli scatti ulteriori se decorsi ulteriori 24 mesi il lavoratore è ancora inquadrato al 3° livello in cui li aveva maturati.

Al di là della sopraindicata esemplificazione si chiarisce che: nessun adeguamento/aumento è dovuto in assenza di passaggio di livello.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]