

ART. 4 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori - operai, impiegati e quadri - sono inquadrati in una classificazione su livelli professionali, ferma restando la preesistente distinzione tra quadri, impiegati, ed operai agli effetti di tutte le norme legislative -regolamentari- contrattuali/sindacali, ecc. che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali e le esemplificazioni dei profili professionali di seguito descritte.

I requisiti contenuti in tali declaratorie e le esemplificazioni dei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

Ai fini dell'inquadramento nel livello di appartenenza e del profilo professionale specifico ogni lavoratore dovrà possedere i requisiti stabiliti dalla declaratoria generale di livello.

La mobilità all'interno del livello di appartenenza e su più profili professionali dello stesso livello è determinata dalle necessità organizzative, tecniche, produttive e di servizio dell'azienda/A.P. *previa adeguata formazione/affiancamento.*

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 sei mesi per i quadri e tre mesi per tutti gli altri lavoratori, fatta esclusione per i periodi di formazione/affiancamento predeterminati e propedeutici all'acquisizione delle nuove mansioni.

Anche nel caso di passaggio al livello superiore al lavoratore potranno essere affidati compiti riferiti a quelli precedentemente svolti purchè non prevalenti.

All'interno di ciascun livello l'equivalenza dei contenuti professionali , di cui all'art.2103 del codice civile così come modificato dall'art.13 dello "Statuto dei Lavoratori", deve intendersi garantita e rispettata, essendo stata preventivamente valutata dalle parti in relazione al contenuto professionale delle attività svolte nel livello.

Nota

Viene incaricato l'Ente Bilaterale di condurre un'analisi conoscitiva circa l'adeguatezza operativa del vigente piano classificatorio, riferendo alle parti stipulanti entro dicembre 2011

...OMISSIS...

TERZO LIVELLO

DECLARATORIA

Appartengono a questo livello:

- I 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.
- I lavoratori che svolgono attività complesse, per l'esecuzione delle quali si richiedono una vasta esperienza, cognizioni tecnico/pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed all'utilizzazione di macchine e/o impianti complessi. Le capacità per svolgere dette attività devono essere conseguite mediante specifici diplomi di istituti e/o centri professionali e/o attraverso la necessaria e significativa esperienza di lavoro. Tali lavoratori devono svolgere in autonomia il lavoro loro assegnato e/o assumere compiti di coordinamento e controllo di altri lavoratori.

Le attività previste da questo livello richiedono autonomia ed iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili e/o comportano la partecipazione a scelte del settore lavorativo di appartenenza.

Esemplificazioni di alcuni profili professionali:

- Traduttore
- Addetto elaborazione statistiche e studi
- Impiegato amministrativo e/o contabile di concetto:
es. economo,
addetto paghe e contributi,
addetto contabilità generale e/o industriale, e/o controllo gestione
addetto servizio clienti,
addetto al controllo e sicurezza,
- Analista programmatore
- Impiegato tecnico
- Operatore promozione/relazioni esterne/marketing
- Gestore magazzini scorte e ricambi
- Pianificatore di piazzale e ferrovia (*yard planner e rail planner*)

- Capo piazzale
- Magazziniere
- Capo squadra operai; *Capo squadra operai manovre ferroviarie*
- Tecnico specialista di officina o manutenzioni che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità
- Operatori di quadri sinottici per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali
- Tecnico frigorista responsabile della sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo
- Capo commesso
- Pesatore iscritto al ruolo pubblico e munito di apposito patentino
- *Operatore polivalente di mezzi meccanici di sollevamento e/o traino ivi compreso le gru di banchina, con responsabilità di manutenzione ordinaria e/o con funzioni inerenti il ciclo operativo (spuntatore, segnalatore, commesso); la funzione di istruttore è compresa nel presente profilo professionale ma non è da considerarsi requisito indispensabile per il riconoscimento di livello.*

NOTA INTERPRETATIVA: si conferma l'inquadramento al terzo livello del conduttore della gru di banchina che, dopo aver acquisito tutte le altre abilitazioni professionali richieste dal relativo profilo professionale esemplificativo, sia stato destinato dall'azienda esclusivamente alla manovra della gru di banchina a valle del conseguimento dell'abilitazione a quest'ultimo mezzo.

Altri profili professionali di valore equivalente non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

...omissis...

ART.4.1.1. QUADRI DELLE IMPRESE

Ai sensi e per gli effetti della L. 13 maggio 1985, n.190 e della L. 2 aprile 1986, n.106, si concorda quanto segue:

L'azienda ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 del C.C. e dell'art. 5 della L. 190/1985 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza, la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

A decorrere dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro da parte dell'azienda verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione mensile.

L'indennità di funzione quadri sono le seguenti:

Quadri profilo 2 € 120,00; con decorrenza dal 1.7.2010 € 150,00

Quadri profilo 1 € 80,00; con decorrenza dal 1.7.2010 € 100,00

Per quanto qui non contemplato si rinvia alle disposizioni del presente contratto.

Le Parti si danno atto che con il presente articolato si è data piena attuazione al disposto della L. 13 maggio 1985, n. 190 recante "riconoscimento giuridico dei quadri intermedi".

NOTE A VERBALE

Nelle società Cooperative i dirigenti con ampio potere di firma ed ampia rappresentatività esterna non possono essere inquadrati nella categoria "Quadri" ma agli stessi verrà riconosciuta la qualifica di dirigente.

In seno alle aziende Cooperative i Consiglieri eletti, ai quali è stata assegnata una delega specifica nel periodo pro-tempore della carica, assumono le caratteristiche retributive e contrattuali previste per tali mansioni attribuite.

ART.4.2. QUADRI DELLE AUTORITA' PORTUALI

A seguito del disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190, integrata con la legge 2 aprile 1986, n. 106, viene riconosciuta la categoria "quadri". *Per questi, ai sensi della L. 190, l'A.P. promuoverà un maggiore coinvolgimento nei processi decisionali dell'Ente.*

1. Definizione categoria quadri

Appartengono alla categoria "quadri" quei lavoratori che, in relazione al modello organizzativo adottato dalle singole Autorità Portuali (organigramma della segreteria tecnico-operativa):

- Sono responsabili di strutture organizzative complesse di line o di staff, comprendenti generalmente più unità organizzative; - Quadro A
- I 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 – 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.

Come tale il quadro ha la responsabilità di porzioni strategiche di attività dell'Autorità Portuale.

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 ed in ordine all'attuazione dei fini istituzionali dell'Autorità Portuale.

Risponde, conseguentemente, del raggiungimento degli obiettivi di piano e del budget delle unità (centro di costo – profitto) ai quali è preposto ed alla cui definizione ha contribuito.

Assume, inoltre, poteri di rappresentanza esterna dell'A.P., sia per la trattazione degli affari di competenza, sia attraverso l'esercizio di funzioni delegate, di procure, relative anche ad incarichi diversi, ivi compresi quelli relativi alla sicurezza del lavoro o, comunque, previsti da normative particolari, conferiti dagli organi dell'A.P.

All'interno della categoria, come sopra definita, dei quadri delle Autorità Portuali si individuano per le due fasce professionali (A e B) differenti trattamenti retributivi tabellari (vedasi art. 15).

2. Attribuzione della qualifica

La nomina dei quadri verrà effettuata dal competente organo deliberante dell'Ente su proposta del Segretario Generale.

3. Orario di lavoro

Fermo restando quanto previsto al successivo punto 4., i quadri sono tenuti comunque ad osservare un normale orario settimanale di lavoro, corrispondente all'effettiva prestazione, pari a quello previsto dall'art. 5 del CCNL.

In relazione alla particolare posizione ricoperta dai quadri ed al carattere delle funzioni direttive espletate, per gli stessi possono prevedersi orari elastici compatibilmente con le esigenze di servizio.

Inoltre i quadri possono in qualsiasi momento essere chiamati a collaborare con la direzione dell'Ente nell'arco delle 24 ore per motivati e/o urgenti necessità inerenti alle funzioni svolte.

4. Trattamento economico

Al personale cui è conferita la nomina di "quadro", fermo restando che il trattamento economico è onnicomprensivo di ogni elemento accessorio della retribuzione contrattuale del restante personale (a scopo esemplificativo: indennità in genere, compenso turni, compensi per prestazioni straordinarie), spetterà in aggiunta "l'indennità di funzione", come meglio specificato all'art. 15 - "Norme e note relative ... A.P." lettera B).

L'indennità di funzione quadri sono le seguenti:

Quadri A € 120,00; con decorrenza dall'1.7.2010 € 150,00

Quadri B € 70,00; con decorrenza dall'1.7.2010 € 100,00

Tale indennità verrà corrisposta per 14 mensilità e costituirà retribuzione ad ogni effetto.

5. Informazione e formazione

Sul piano informativo i quadri vengono sempre più coinvolti nei processi preparatori all'assunzione di decisioni dal parte dell'Ente e saranno destinatari di selezionati flussi di informazioni riguardanti sia l'area di attività nella quale sono inseriti che i più generali problemi di gestione dell'Ente.

Ai quadri si riconosce la necessità ed opportunità di interventi formativi atti a favorire *l'adeguamento, il completamento ed ampliamento* dei livelli di preparazione ed esperienze professionali, quale supporto alle responsabilità affidate.

6. Innovazioni ed invenzioni

Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti d'autore, al quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni sui lavori compiuti dallo stesso in relazione alle specifiche attività svolte.

7. Svolgimento di mansioni superiori

Qualora, in sintonia con la propria struttura (Segreteria Tecnico-Operativa.), l'Autorità Portuale affidi in via continuativa e prevalente al lavoratore inquadrato nel livello sottordinato, rispetto alla categoria dei quadri, le mansioni proprie di quest'ultima categoria e semprechè non si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto di conservazione del posto, verrà disposta, in suo favore, l'attribuzione della qualifica di

“quadro”, trascorso un periodo continuativo di sei mesi di effettivo esercizio di dette superiori mansioni.

8. Responsabilità civile verso terzi e assicurazione responsabilità civile

Ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale, con relativa anticipazione delle stesse, in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'Ente assicurerà il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a fatto colposo nello svolgimento delle funzioni proprie o incarichi attribuiti.

9. Premio per raggiungimento degli obiettivi

In caso di accertato raggiungimento degli obiettivi prefissati e quantificati, l'Ente ha facoltà di assegnare al quadro, al termine di ogni esercizio, un premio una tantum, il cui ammontare sarà determinato dal proprio organo deliberativo tenuto conto delle risultanze di bilancio, degli indici significativi di andamento aziendale ed altresì considerati eventuali incentivi riconosciuti in base a specifiche disposizioni di legge/regolamentari (vedi *art. 92 D. Lg.vo n. 163/2006, ex art. 18 L 11.2.94, n° 109 e successive modificazioni*).

Tale premio sarà comprensivo del premio o erogazione di cui all'art. 52 del presente CCNL attribuito a tutto il personale dipendente.

10. Ad personam

L'A.P. per particolari posizioni, incarichi ricoperti stabilmente e/o per consolidati meriti specifici o traguardi significativi conseguiti dal quadro, potrà autonomamente riconoscere allo stesso eventuali premi “ad personam” e/o superminimi onnicomprensivi, tenuto conto della situazione strutturale-organizzativa e dell'andamento economico-finanziario dell'Ente. Gli importi riconosciuti a tale titolo sono pensionabili e utili ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.

11. Norme generali di rinvio

Al quadro, salvo le specifiche disposizioni di cui al presente articolato, si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati di primo livello.

NOTA A VERBALE

I quadri dell'A.P. possono assumere, con il consenso della stessa l'incarico di componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale in società, enti, consorzi, cui partecipi l'Autorità Portuale.

NOTA A VERBALE

Per la copertura dei posti di dirigente portuale disponibili o resisi vacanti *o determinati da particolari esigenze organizzative* e previsti dalla Segreteria Tecnico-Operativa delle Autorità Portuali, l'ente medesimo, prima di procedere ad assunzioni, valuterà se all'interno dell'organico della categoria quadri esistano *esperienze, con particolare riguardo a quelle maturate nel settore in oggetto, professionalità e requisiti adeguati* che possano essere presi in considerazione a tal fine.

ART.5 ORARIO DI LAVORO

*La durata dell'orario normale di lavoro settimanale è di 38 ore per il personale con orario spezzato, promiscuo o similare 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, dell'art. 21/b della legge n. 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.

La distribuzione/articolazione dell'orario di lavoro è determinata dall'azienda / ente, previa comunicazione alla RSU/RSA, e terrà conto dell'esigenza di garantire il funzionamento dei servizi e delle attività.

L'azienda/Ente dovrà, inoltre, provvedere all'indicazione degli orari convenzionali riferiti all'inizio e fine turno, e all'orario spezzato, dandone comunicazione ai lavoratori e alle RSU/RSA.

Gli orari di lavoro ed i turni non programmati sono predisposti dal datore di lavoro in modo che il personale ne abbia conoscenza con ragionevole preavviso.

E' rimandata agli usi localmente in essere, ovvero alla contrattazione aziendale laddove gli stessi non risultassero evidenti da consolidata tradizione, la definizione del tempo di preavviso. Tutti gli accordi in essere alla data della sottoscrizione del presente contratto restano in vigore.

Laddove a livello locale dovesse rilevarsi l'esigenza di una codificazione degli usi in essere, senza modifica degli stessi, le parti, a livello territoriale o aziendale, si incontreranno per procedere in tal senso.

La prestazione ordinaria giornaliera non a turni (orario spezzato) può essere compresa in un arco di 10 ore decorrenti dall'inizio della prestazione, comprensive di pausa pasto (pausa che non rientra nell'orario effettivo di lavoro).

L'orario di lavoro settimanale potrà inoltre distribuirsi con l'utilizzo alternato di lavoro a turni e di lavoro ordinario giornaliero, come specificato nel comma precedente; tale articolazione sarà denominata "orario promiscuo".

Gli orari normali di lavoro e i turni di lavoro possono essere predisposti in maniera differenziata per singoli reparti o posizioni di lavoro a seconda delle esigenze dell'azienda / A.P., anche per periodi predeterminati.

Il lavoratore deve prestare la sua opera negli orari e nei turni stabiliti, anche se questi siano predisposti per singoli reparti.

Previa informativa alle RSU/RSA/OO.SS, per i soli lavoratori che hanno la turnistica programmata su base annua e l'orario di lavoro settimanale di 36 ore effettive, le aziende possono riferire tale orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo di quattro settimane.

Nella predisposizione annuale della turnistica, il datore di lavoro potrà programmare, secondo quanto stabilito al punto 1.4 della circolare del Ministero del Lavoro 10/2000, un orario di lavoro settimanale non inferiore a 30 ore e non superiore a 42; le ore di lavoro in eccedenza alle 42 ore settimanali o alle 36 ore medie nelle quattro settimane saranno retribuite e considerate in regime di straordinario.

Nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, si curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda / ente, i turni stessi siano programmati e coordinati in modo che le domeniche e quelli notturni siano equamente ripartiti tra il personale stesso.

Nel caso di più turni che richiedono continuità di presenza i lavoratori del turno cessante potranno lasciare il posto di lavoro solo quando siano stati sostituiti.

In caso di mancato arrivo dei lavoratori subentranti sarà cura dell'azienda/ente provvedere al rimpiazzo entro due ore da inizio turno, salvo casi eccezionali.

Al lavoratore che abbia prolungato il proprio orario di lavoro nel turno successivo, verrà corrisposto, per le relative ore di prestazione aggiuntiva, quanto previsto per lavoro straordinario.

In base all'art 1, co. 2, lett. A) del D.Lgs. n.66/2003, costituisce orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

*Laddove non diversamente pattuito, non rientrano nell'orario di lavoro le eventuali pause e riposi prestabiliti per la fruizione della mensa, consumazione pasto/refezione di durata superiore a 10 minuti, nonché il tempo impiegato per indossare e dismettere gli indumenti di lavoro, **esclusa la vestizione dei DPI individuati nel D.V.R.***

Ferma restando la validità di eventuali accordi migliorativi di secondo livello in vigore, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore effettive e continuative il lavoratore beneficerà di una pausa, retribuita e computata nell'orario di lavoro, di almeno 15 minuti, le cui modalità di fruizione saranno stabilite dall'azienda/ente previa informativa alle R.S.U./R.S.A.

Resta in vigore il regime di eventuali pause a qualsiasi titolo stabilite a livello aziendale tramite accordi o consuetudini.

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro, compreso l'orario normale, l'orario straordinario nonché l'orario di cui alla norma transitoria, è di 52 ore sino al 31.12.2006; a partire dal 1.1. 2007 tale durata sarà pari a 50 ore. Detti limiti valgono

anche in caso di ricorso all'orario di lavoro normale in regime di flessibilità di cui ai punti 1 e 2, art. 6 del CCNL.

La durata media dell'orario di lavoro di cui ai commi 2 e 3 art. 4 D. Lgs. 66/03 non potrà superare le 48 ore settimanali, comprensive di orario straordinario, da calcolarsi con riferimento ad un periodo di 6 mesi. I periodi di assenza retribuita a qualunque titolo non sono presi in considerazione ai fini del computo della suddetta media.

Ferma restando la durata normale e massima dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutive ogni 24 ore.

Norma integrativa

Per personale turnista h24 si intende il lavoratore impiegato con alternanza regolare e non, tra turni di lavoro giornalieri e notturni (con orario compreso tra la 18^a e la 24^a ora).

*I lavoratori impiegati presso aziende che non adottano la programmazione della turistica **h 24**, fermo restando che a loro deve essere comunque comunicato il turno di lavoro con ragionevole preavviso, dovranno essere considerati turnisti h24 qualora l'organico del reparto/unità funzionale operativa sia stato avviato nell'anno precedente per un numero medio di turni notturni, con orario compreso tra la 18^a e la 24^a ora, superiore a 12, siano essi turni in orario di lavoro normale, **in regime di flessibilità, o di straordinario**. L'azienda fornirà alla R.S.U./R.S.A trimestralmente tutti i dati relativi ai turni effettuati al fine della verifica; in difetto di tale comunicazione si applicherà l'orario normale settimanale di 36 ore . **Situazioni di sfioramento di turni precedenti o successivi entro il 50% totale della forbice contenuta nell'ambito 18-24 (3 ore), siano tali sfioramenti in regime straordinario (fine lavoro) o ordinario (realizzazione dell'orario settimanale), non possono essere computati per la determinazione del regime h 24 e di conseguenza dell'orario normale settimanale di 36 ore.***

Previa informativa con le R.S.U./R.S.A o OO.SS. stipulanti il CCNL, per una sola volta, è data la facoltà al datore di lavoro, in alternativa all'applicazione dell'orario di lavoro a 36 ore, di diminuire il numero dei turni notturni compresi tra la 18^a e la 24^a ora procedendo a nuove assunzioni che, qualora non a tempo indeterminato, non potranno avere durata inferiore a 18 mesi, fermo restando che superato nuovamente il numero medio di 12 turni di cui sopra i lavoratori di quel reparto/unità funzionale operativa dovranno essere considerati in regime di h24.

Una volta effettuata tale verifica a livello aziendale l'orario di lavoro a 36 ore non potrà essere ulteriormente modificato, fatta eccezione per il caso di modifiche

dell'organizzazione aziendale che comportino la totale cessazione dell'utilizzo del personale sul turno in questione; nel caso venga ripreso l'utilizzo di tale turno notturno, i lavoratori addetti osserveranno immediatamente l'orario di 36 ore settimanali.

Ferma restando la validità degli accordi aziendali e di ogni condizione di miglior favore, ai lavoratori ai quali non sia stato applicato l'orario settimanale di 36 ore, la verifica sarà fatta sull'anno 2004 e tale orario sarà applicato a far data dall'1.1.2005.

NORME AGGIUNTIVE

Gli accordi collettivi aziendali possono prevedere la realizzazione dell'orario settimanale partendo dall'orario legale di 40 ore settimanali ed utilizzando anche parzialmente il riconoscimento di giornate di ROL annuali (permessi). Le giornate o le ore di ROL, così determinate, eventualmente non fruite, saranno compensate con la maggiorazione per lavoro straordinario diurno.

Si conferma che eventuali ROL non matureranno nei periodi di astensione facoltativa post partum, aspettativa non retribuita e servizio militare, mentre matureranno pro quota annuale per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno. A tali effetti si considera come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata dell'orario di lavoro e del lavoro straordinario, sono escluse dall'ambito di applicazione della durata settimanale dell'orario di lavoro di cui all'art. 3 del D.Lgs. 8.4.2003 n. 66, le fattispecie di cui al regio decreto 10.9.1923 n. 1957 e successive modifiche, alle condizioni ivi previste, e le fattispecie di cui agli articoli 8 e 10 del regio decreto 10.9.1923, n. 1955.

...omissis...

ART.8 LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO

Parte comune

E' lavoro straordinario il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale previsto all'art. 5 del presente CCNL. Il lavoro straordinario deve essere contenuto ed effettuato entro i seguenti limiti.

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

- a) 300 ore annue per il personale il cui orario normale di lavoro è di 36 ore settimanali effettive;*
- b) 250 ore annue per il restante personale.*

Nel caso di cui alla lett. a) il lavoratore potrà 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.

Il lavoro straordinario deve essere richiesto e/o autorizzato preventivamente dal responsabile, fatte salve le esigenze di pronto intervento per la sicurezza del servizio; il lavoro straordinario non espressamente autorizzato non è riconosciuto né compensato.

Il personale non può rifiutarsi di eseguire il lavoro straordinario nei limiti suddetti senza giustificati motivi di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Contestualmente all'informativa annuale di cui all'art. 39, azienda e R.S.A./R.S.U. o le OO.SS. stipulanti il presente CCNL procederanno ad un esame preventivo delle modalità di esecuzione del lavoro straordinario, da disporre nei confronti dei lavoratori, con riferimento al carico psico-fisico sopportato dai lavoratori medesimi nelle precedenti ore di lavoro, adibendoli conseguentemente a mansioni che richiedano un impegno psico-fisico coerente con il rispetto delle leggi vigenti sulla sicurezza, sull'igiene del lavoro e sulla salvaguardia della salute.

Laddove su detto argomento fossero vigenti accordi aziendali gli stessi si intendono confermati.

In difetto dell'esame preventivo di cui al precedente paragrafo ed ove non siano neppure vigenti accordi aziendali in materia il ricorso al lavoro straordinario è

ammesso per i soli casi previsti dall'articolo 5 comma 4 D.L.gs. 66/2003, entro il limite legale di 250 ore e nel limite giornaliero di 2 ore.

Norme riguardanti il personale delle imprese

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

diurno feriale	25%;	<i>27% dal 1.3.2005</i>
notturno feriale	50%	
diurno festivo	65%	
notturno festivo	75%	

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

minimo mensile conglobato + scatti d'anzianità in godimento + E.D.R. + ad personam e superminimo

divisore orario contrattuale (*di cui all'art. 18*)

Per la considerazione del lavoro notturno rimangono in vigore le norme previste dai rispettivi CCNL di provenienza *per armonizzazioni contrattuali con decorrenza anteriore al 1.7.2004; per armonizzazioni contrattuali verificatesi dopo tale data la definizione di lavoro notturno sarà materia di accordo di secondo livello.*

La giornata destinata al riposo settimanale è considerata festiva; in caso di prestazione richiesta in questa giornata verrà corrisposta la sola maggiorazione straordinaria festiva più riposo compensativo.

NOTA: per le aziende con lavoro a turno organizzato secondo il modello 3x8x5, il 6° turno straordinario sarà retribuito secondo le modalità previste nei rispettivi contratti di provenienza per l'intera vigenza contrattuale.

Il lavoro straordinario effettuato in orario destinato alla pausa pranzo verrà retribuito secondo i contratti di provenienza per l'intera vigenza contrattuale.

Norme riguardanti i dipendenti delle Autorità Portuali

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

- del 22%; **25% con decorrenza dal 1.1.2010** per lavoro straordinario feriale diurno,
- del 35%; **38% con decorrenza dal 1.1.2010** 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 (fino ad un massimo di 5)^{*} + i soli importi ad personam riconosciuti al personale interessato (di cui alla tabella "personale delle A.P." – all. art. 15)

divisore orario contrattuale (di cui all'art. 18)

** dal 1.3.2005 sono considerati tutti gli scatti in godimento.*

Nota a verbale:

Per i lavoratori delle Autorità Portuali appartenenti alla categoria quadri e per quelli inquadrati al primo livello si richiama in materia di prestazioni straordinarie quanto pattuito all'art. 15 al punto "Norme e note relative alla retribuzione del personale delle A.P."

...omissis...

ART. 9 RIPOSO SETTIMANALE

1. Salvo le eccezioni di legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica con distribuzione delle prestazioni su 5 o 6 giorni; ***in ogni caso non si potranno realizzare sequenze ininterrotte di giorni effettivamente lavorati superiori a 10. Tale disposizione non costituisce una deroga alla obbligatorietà di effettuare comunque due giorni di riposo settimanale in un arco di 14 giorni.***

2.
 - a. Qualora il lavoro sia organizzato con programmazione della turnistica per l'intero arco delle 24 ore su base multiperiodale per i lavoratori destinati al lavoro domenicale sarà considerato giorno festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo sostitutivo e la prestazione domenicale sarà compensata, così come previsto dall'art. 7(*), alla voce "maggiorazione ordinaria in giorno festivo con riposo sostitutivo".

 - b. Qualora in aziende/enti (o loro reparti) con attività senza programmazione della turnistica su base multiperiodale si intenda utilizzare un lavoratore in orario ordinario di domenica questo sarà possibile purché:
 - ne venga data notizia con minimo due giorni di preavviso, quindi almeno entro la fine del turno di pertinenza del giovedì precedente
 - il totale delle prestazioni settimanali non ecceda quelle previste

La prestazione effettuata di domenica sarà retribuita come previsto dall'art. 7(*), alla voce maggiorazione ordinaria in giorno festivo.

3. Non si potrà richiedere al lavoratore l'utilizzo per più di 26 domeniche su base annua.

(*). per i dipendenti delle A.P. si fa riferimento all'art. 7.1.

...omissis...

SEZIONE 2
TRATTAMENTO ECONOMICO E TFR

ART. 15 TRATTAMENTO ECONOMICO TABELLARE

I minimi tabellari corrispondenti all'inquadramento contrattuale in livelli retributivi conglobano i valori dell'indennità di contingenza.

I minimi tabellari conglobati, le tranches d'incremento e le relative decorrenze sono i seguenti:

Livelli	Tabellare al 31.12.2008	Aumento dal 01.01.2009	Tabellare al 01.01.2009	Aumento dal 01.07.2009	Tabellare al 01.07.2009	Aumento dal 01.01.2010	Tabellare al 01.01.2010	Aumento dal 01.07.2010	Tabellare al 01.07.2010
Q. "A" A.P.	1.995,62	44,75	2.040,37	37,29	2.077,65	44,75	2.122,40	37,92	2.159,69
Q. "B" A.P.	1.808,92	40,56	1.849,48	33,80	1.883,28	40,56	1.923,84	33,80	1.957,64
Q. Imprese	1.772,02	39,73	1.811,75	33,11	1.844,86	39,73	1.884,60	33,11	1.917,71
1° Liv.	1.656,01	37,13	1.693,14	30,94	1.724,08	37,13	1.761,22	30,94	1.792,16
2° Liv.	1.541,82	34,57	1.576,39	28,81	1.605,20	34,57	1.639,77	28,81	1.668,58
3° Liv.	1.424,87	31,95	1.456,82	26,62	1.483,44	31,95	1.515,39	26,62	1.542,02
4° Liv.	1.337,96	30,00	1.367,96	25,00	1.392,96	30,00	1.422,96	25,00	1.447,96
5° Liv.	1.261,82	28,29	1.290,11	23,58	1.313,69	28,29	1.341,98	23,58	1.365,56
6° Liv.	1.203,16	26,98	1.230,14	22,48	1.252,62	26,98	1.279,60	22,48	1.302,08
7° Liv.	1.079,26	24,20	1.103,46	20,17	1.123,63	24,20	1.147,82	20,17	1.167,99

Tabellare = minimo conglobato

Norme e note relative alla retribuzione del personale delle Autorità Portuali

A) II° elemento

1 *Personale impiegatizio di 1° livello*: Il II elemento del personale appartenente al 1° livello è determinato in € **194,29** mensili; ***dal 1.7.2009 sarà di Euro 210,00 e dal 1.1.2010 sarà di Euro 225,00, da erogarsi per 14 mensilità.***

Il II° elemento costituisce corrispettivo – forfettariamente erogato – per le prestazioni di seguito indicate:

- lavoro straordinario e supplementare fino al limite delle 150 ore annue, non frazionabili, rese in orario diurno non festivo né domenicale (o settimana prestazione), ma compresa la disponibilità al lavoro straordinario e supplementare anche discontinuo nell'arco dell'orario diurno da Lunedì a Sabato;
- compenso per maggiorazioni lavoro a turni;
- disagio per eventuale lavoro con pioggia.

Le ore straordinarie e supplementari prestate in orario notturno, nei giorni festivi, ivi compresa la domenica e la settimana prestazione, sono pagate in aggiunta al secondo elemento.

2 *Personale categoria Quadri*: Il II° elemento del personale appartenente alla categoria Quadri, *da erogarsi per 14 mensilità*, è determinato come segue:

sino al 31.12.2009

dal 1.1.2010

Q.A. € 323,82

€ 360,00

Q.B. € 264,95

€ 300,00

Il II elemento riconosciuto al personale “quadro” costituisce corrispettivo – forfettariamente erogato – per le prestazioni di seguito indicate:

- lavoro straordinario e supplementare fino al limite delle 250 ore annue non frazionabili, ivi compresa la disponibilità al lavoro straordinario e supplementare anche discontinuo nell'arco delle 24 ore esclusa la domenica e settimana prestazione;
- compenso per maggiorazione lavoro a turni;
- disagio per eventuale lavoro con pioggia.

B) Indennità di funzione quadri.

Per i quadri l'indennità di funzione sono determinate nei seguenti importi da erogarsi per quattordici mensilità:

Q. A. € 120,00; ***dal 1.7.2010*** € 150,00

Q. B. € 70,00; ***dal 1.7.2010*** € 100,00.

C) E.D.R.

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

- D) Per memoria vedasi “norme transitorie ad esaurimento”, di cui al punto c) art.15, – norme e note relative alla retribuzione del personale delle A.P. – del CCNL 2000-2004, da mantenersi esclusivamente al personale indicato espressamente in detto punto c).

...omissis...

ART.18 DIVISORI ORARIO E GIORNALIERO

La quota oraria di retribuzione è fissata *convenzionalmente* nella misura di 1/168 della retribuzione mensile, *essa diviene 1/167 dall'1.12.2012*; la quota giornaliera è 1/26 della retribuzione mensile, e dal 1.12.2008 *diviene 1/22 per i soli lavoratori che operano normalmente su 5 giorni settimanali. Sono fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore.*

...omissis....

SEZIONE 5 SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

ART.39 SISTEMA DI INFORMAZIONI

Le imprese, tramite le Associazioni imprenditoriali territorialmente competenti, informeranno le R.S.U. e comunque i sindacati provinciali di categoria delle OO.SS. *stipulanti il presente contratto*, sulle seguenti materie: previsioni e programmi aziendali, ristrutturazioni o riorganizzazioni o comunque modifiche tecnologiche, andamento dell'occupazione, appalti o comunque esternalizzazione di lavori svolti prima nell'interno, formazione professionale.

Le comunicazioni di cui al comma precedente vengono fornite periodicamente prima dell'attuazione dei provvedimenti aziendali e comunque almeno una volta all'anno.

Nel caso di impresa con più unità produttive localizzate in almeno due Regioni la predetta informativa sarà fornita dalla stessa alle rappresentanze dei sindacati nazionali stipulanti il presente contratto.

Le Aziende Capo Gruppo, normalmente a cadenza annuale o quando richiesto da una delle parti per aspetti rilevanti, forniranno ai sindacati nazionali stipulanti il presente contratto una preventiva informativa riguardante le politiche d'investimento, i programmi produttivi, andamento occupazionale ed eventuali programmi di riconversione.

Restano inoltre in vigore le discipline previste in materia dai rispettivi CCNL di provenienza.

Nota: al fine dell'individuazione di "azienda capo gruppo" si avrà riguardo alla possibilità da parte di quest'ultima di esercitare un'influenza dominante sulle altre imprese facenti parte del gruppo omogenee per attività. A questo riguardo si presume la possibilità d'esercitare un'influenza dominante se un'impresa direttamente o indirettamente, nei confronti di altra impresa:

- a) può nominare più della metà dei membri del consiglio d'amministrazione;*
- b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa;*
- c) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dall'impresa.*

Per i datori di lavoro che impiegano almeno 50 lavoratori, valgono anche le disposizioni di cui al D. Lg.vo 6.2.2007, n. 25, in tema di informazione e di consultazione, come di seguito richiamate:

L'informazione e la consultazione riguardano:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;*
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;*
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1, D. Lg.vo n. 25/2007.*

L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.

La consultazione avviene:

- a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;*
- b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;*
- c) sulla base delle informazioni, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e), D. Lg.vo n. 25/2007, fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;*
- d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;*
- e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro, quale individuato dall'articolo 2, comma 1, lettera b), D. Lg.vo n. 25/2007.*

Le parti agevoleranno la costituzione dei C.A.E. laddove, esistendone i requisiti, tale costituzione venga richiesta.

ART.40 ENTE BILATERALE

Entro il 30.6.2005 le parti s'impegnano a definire congiuntamente statuto e regolamento dell'ente bilaterale. Non appena lo stesso sarà legalmente costituito, resta inteso che per la parte afferente il datore di lavoro il contributo è sin d'ora fissato nello 0,15% del minimo conglobato.

I compiti dell'Ente Bilaterale sono quelli *indicati* nello *statuto* del medesimo.

Negli allegati vedasi lo statuto dell'Ente Bilaterale.

ART.41 RELAZIONI SINDACALI

In conformità allo spirito del “Protocollo d’intesa 23 luglio 1993” e del “Protocollo sociale 22 dicembre 1999”, le relazioni sindacali saranno caratterizzate dal principio della concertazione finalizzata allo sviluppo economico e occupazionale.

Nell’ambito dell’autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni sindacali avverranno a livello sia nazionale sia decentrato aziendale, con un sistema di informazione, consultazione, contrattazione e verifica.

Per quanto riguarda l’informazione *e la consultazione* vedi art. 39; per quanto concerne la contrattazione aziendale vedi art. 52.

...omissis...

ART.43 PERMESSI SINDACALI

Salvo quanto indicato nei successivi comma, restano in vigore per l'intera vigenza contrattuale le norme contenute nei CCNL di provenienza alla data del 30.06.2000.

Dall'1.3.2005 i permessi sindacali disponibili per le RSU/RSA passano 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.

Fermo restando le tre ore di cui al comma precedente, in caso di costituzione della R.S.U., un'ora per ciascun dipendente resta a disposizione delle strutture aziendali di FILT, FIT, UILTRASPORTI, mentre le rimanenti due ore verranno attribuite alla R.S.U. stessa.

Le OO.SS. territoriali di FILT, FIT, UILTRASPORTI comunicheranno tempestivamente alle imprese gli aventi diritto a godere di tali permessi.

Dall'1.3.2005 ai lavoratori dipendenti componenti degli organi direttivi sia delle confederazioni sia dei sindacati di categoria stipulanti il presente CCNL spettano un numero di permessi uguale ai contratti di provenienza e cumulabili nell'anno per ciascun incarico. Tali permessi non potranno essere inferiori a 12 giorni l'anno.

Le OO.SS. comunicheranno alle imprese/A.P. i nominativi dei lavoratori membri dei Direttivi ed invieranno le lettere di convocazione delle riunioni.

NOTE

- *Non sono computabili nel monte ore di permessi sindacali per attività RSU/RSA le ore lavorative (retribuite) finalizzate alla partecipazione alle riunioni di Commissioni Consultive locali, Comitati Portuali, Comitati di igiene e sicurezza, assemblea Prev.I.Log. e delle ore di lavoro utilizzate per la partecipazione a riunioni convocate dall'azienda/ente (si computano in ogni caso quelle utilizzate per la contrattazione di secondo livello a prescindere da chi faccia la convocazione della riunione).*
- *Ai componenti della RSA/RSU turnisti, in occasione dell'utilizzo di ore di permesso sindacale per riunioni con l'azienda/A.P. e fino ad un numero di quote orarie corrispondenti alla durata della prestazione lavorativa che il dipendente avrebbe dovuto svolgere durante le ore di riunione, si corrisponderà, oltre alla normale retribuzione individuale, la maggiorazione oraria prevista dal CCNL in quella fascia oraria.*

...omissis...

ART.45 ASSEMBLEE

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario nei limiti di dieci ore annue retribuite.

In aggiunta a quanto sopra, sono concesse 2 ore l'anno retribuite per assemblea su argomenti riguardanti 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.

Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette dalle R.S.U./R.S.A. o dalle OO.SS. *stipulanti il* presente contratto con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e vengono comunicate preventivamente al datore di lavoro.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in più riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

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

All'assemblea potranno partecipare i dirigenti sindacali, i cui nominativi e qualifiche dovranno essere preventivamente resi noti al datore di lavoro.

ART.46 CONTRIBUTI SINDACALI

Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale alle Organizzazioni sindacali *stipulanti il presente contratto* incaricherà il datore di lavoro attraverso apposita delega di pagamento, espressa in forma scritta. La delega di pagamento conterrà: l'indicazione dell'Organizzazione sindacale beneficiaria, il numero di conto corrente su cui il datore di lavoro effettuerà i versamenti dei contributi sindacali, l'ammontare del contributo ovvero l'importo percentuale della trattenuta, che non potrà essere di norma inferiore all' 1% del minimo conglobato.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità percepite dal lavoratore e sarà versata mensilmente all'organizzazione sindacale interessata.

La delega avrà validità fino a quando non venga revocata dal lavoratore in forma scritta, dandone comunicazione all'azienda/ente ed all'Organizzazione sindacale interessata.

Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte datoriale, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delega di pagamento.

L'azienda/A.P. comunicherà con cadenza trimestrale ad ogni Organizzazione Sindacale l'elenco dei lavoratori iscritti, le eventuali dimissioni intervenute (per riscontro) e l'ammontare dei relativi contributi sindacali.

...omissis...

SEZIONE 6

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

ART.52 CONTRATTAZIONE AZIENDALE O DI SECONDO LIVELLO

La contrattazione aziendale o di secondo livello, nel rispetto di quanto previsto al comma 3 del capitolo “assetti contrattuali” del protocollo del 23 luglio 1993, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente C.C.N.L. ***Pertanto la contrattazione aziendale non può modificare quanto stabilito dal CCNL, salvo i casi espressamente demandati ad essa.***

Gli accordi aziendali di secondo livello hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali.

Detta contrattazione aziendale non avrà effetti economici e normativi anteriori al 30.6.2002, salvo per rinnovo di contratti integrativi aziendali stipulati prima del 1.1.1998 od impegni assunti tra le parti in sede di impresa o singola Autorità Portuale.

Per le imprese e le Autorità Portuali che non hanno stipulato, alla data del presente CCNL, accordi di 2° livello, gli effetti economici e normativi di detta contrattazione potranno avere luogo con decorrenza non prima del 1.1.2001.

Le erogazioni derivanti dalla contrattazione aziendale di secondo livello (*) saranno caratterizzate da quei requisiti richiesti dalla legge per un differente trattamento contributivo previdenziale.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili.

Detti importi sono valutati con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di efficienza, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, del conseguimento degli obiettivi dell'A.P., e della qualità del lavoro, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa/ente ed alle disponibilità finanziarie dell'ente.

Le materie rinviate alla contrattazione aziendale o di secondo livello nonché gli ambiti sono quelli espressamente previsti dal presente C.C.N.L.

La contrattazione di secondo livello potrà essere esplicitata una sola volta nel corso della vigenza del presente C.C.N.L.

Alla contrattazione di secondo livello vengono demandate le seguenti materie:

- a) erogazioni economiche di cui ai precedenti comma;
- b) verifica della corretta applicazione delle norme contrattuali sull'orario di lavoro, sul lavoro supplementare e straordinario;
- c) inquadramento di mansioni non esemplificate 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 legge n.448/2001);*
- j) *copertura assicurativa di r.c. per i dipendenti quadri o con mansioni direttive e quelli di primo 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 dipendenti dell'A.P., criteri per la ripartizione dell' "incentivo" di cui all'articolo 92 D. Lg.vo n. 163/2006 (ex art. 18, Legge n. 109/94), nel rispetto della disciplina legislativa e ferma rimanendo quindi la misura percentuale massima fissata dalle norme ed i beneficiari dalle stesse individuati;*

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, si impegnano, anche in nome e per conto dei propri organismi territoriali e aziendali nonché delle R.S.U./R.S.A. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20/12/93, a dare corretta attuazione ai principi e contenuti del presente articolo.

Fermo restando che l'organizzazione del lavoro è di pertinenza del **datore di lavoro**, i riflessi della stessa sulle condizioni di lavoro saranno argomento di contrattazione aziendale.

Ai dipendenti di aziende/A.P., le quali non abbiano mai stipulato accordi aziendali e non svolgano la contrattazione di secondo livello entro il 31.12.2010 (circa le erogazioni variabili di cui al presente articolo 52 CCNL), e qualora gli stessi lavoratori non beneficino a quella data, in aggiunta al trattamento economico fissato dal CCNL, di erogazioni retributive collettive o di ad personam individuali (diversi da quelli già fissati dal vigente CCNL per effetto di pregresse norme transitorie ad esaurimento, es. punto D) dipendenti A.P. art. 15), verrà erogato, a titolo perequativo, un “elemento retributivo di garanzia” pari al 3% del minimo conglobato del singolo dipendente, con verifica annuale

(*) Nota per i dipendenti delle Autorità Portuali.

Nel determinare l'ammontare delle erogazioni in argomento verranno considerati gli eventuali incentivi riconosciuti in base a specifiche disposizioni di legge/regolamentari (vedi **articolo 92, Decreto Lg.vo n. 163/2006, ex art. 18, legge 11.2.1994, n° 109 e successive modificazioni**).

...omissis...

SEZIONE 9

NORMATIVE GENERALI

ART.59 MERCATO DEL LAVORO

Premessa:

Le parti confermano che è prassi ordinaria l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per lo sviluppo dell'occupazione, e per una migliore espansione dell'attività aziendale; le parti ritengono che l'esigenza di garantire obiettivi di efficienza e di efficacia delle imprese, e delle autorità portuali debba essere perseguita nel rispetto della specialità del lavoro portuale, come regolamentato dalla legge 84/94 e successive modifiche, e dall'art. 86 comma 5, legge 276/03. Di conseguenza i contratti di lavoro intermittente, di lavoro ripartito, di somministrato a tempo indeterminato non si applicano al settore. Pertanto l'utilizzo delle forme flessibili di accesso al lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa utilizzabili a livello aziendale troveranno applicazione esclusivamente nelle seguenti tipologie di rapporto di lavoro regolamentate dal presente contratto:

- *contratti a termine*
- *lavoro a tempo parziale*
- *contratto d'inserimento/reinserimento*
- *apprendistato professionalizzante*
- *lavoro temporaneo somministrato*

Ai fini della tutela di cui all'articolo 18 della legge n. 300/70 a beneficio dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato della stessa sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo si computano anche i lavoratori assunti:

- *con contratto di lavoro a termine di durata superiore a nove mesi;*
- *con contratto di inserimento/reinserimento;*
- *con contratto di lavoro a tempo parziale a tempo determinato (per questi applicando i criteri di calcolo di cui all'articolo 63 del CCNL);*
- *con contratto d'apprendistato, dopo dodici mesi dall'instaurazione del rapporto.*

I lavoratori assunti con le suddette quattro tipologie contrattuali e per la durata dei relativi contratti, in considerazione della specificità dei loro rapporti di lavoro, restano in ogni caso esclusi dall'applicazione della tutela di cui all'articolo 18 della legge n. 300/1970.

La somma delle singole tipologie di rapporto di lavoro con contratto a termine, lavoro a tempo parziale, contratto d'inserimento/reinserimento e lavoro temporaneo somministrato regolamentate dal presente articolo non supererà il 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'impresa o delle dotazioni previste dalle piante organiche delle Autorità Portuali.

Le aziende/A.P. comunicheranno alle OO.SS. territoriali le assunzioni dei lavoratori con i contratti sopra menzionati.

SEZIONE 9 NORMATIVE GENERALI

ART.60 APPRENDISTATO

PREMESSE

L'istituto dell'apprendistato è stato significativamente riformato dal Dlgs. N.276/2003.

La sua operatività rimane vincolata alle regolamentazioni di livello regionale, fermo restando quanto previsto dalla legge n. 80/2005. In difetto di regolamentazione regionale si continua ad applicare la normativa previgente, facente riferimento alla legge n.196/97.

Pertanto, essendo in una fase in cui devono necessariamente coesistere le due tipologie contrattuali, si riportano qui di seguito al punto 1, le nuove disposizioni relative all'apprendistato professionalizzante, mentre al successivo punto 2, si riporta il testo del precedente art.60, chiarendo che trattasi di norma ad esaurimento.

Per quanto riguarda l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, lo stesso, essendo rivolto ai lavoratori tra i 15 ed i 18 anni di età, non è applicabile alle attività operative ed a quelle promiscue. Le parti si riservano in prosieguo una valutazione circa l'applicabilità di questo istituto esclusivamente ad attività d'ufficio.

In considerazione della particolarità e complessità del lavoro portuale, le parti hanno concordato che potranno essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 18 anni.

Relativamente all'apprendistato per l'acquisizione di diploma o per percorsi di alta formazione, fermo restando che la regolamentazione e la durata di questa tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni e che, per i soli profili formativi che attengono alla formazione, è rimessa alle stesse Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, le Università e le altre istituzioni formative, le parti convengono di rinviare la definizione dell'apprendistato per l'acquisizione di diploma o per percorsi di alta formazione fino al completamento del quadro normativo.

1. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il contratto di apprendistato è disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge (Dlgs. 276/2003 e successive modificazioni).

Le parti riconoscono in tale tipologia contrattuale uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento delle prestazioni lavorative ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda/A.P. e lavoratore, nel quale devono essere indicati: l'oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi e impiegati, dei livelli dal 5° al 1° e per tutte le relative mansioni; il livello di entrata non potrà comunque essere inferiore al 6°.

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 potrà superare 30 giorni di effettivo servizio.

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

<i>Livelli</i>	<i>Durata Complessiva Mesi</i>	<i>Primo Periodo Mesi</i>	<i>Secondo Periodo Mesi</i>	<i>Terzo Periodo Mesi</i>
<i>Laurea coerente</i>	24	-	12	12
<i>Laurea non coerente</i>	30	6	12	12
<i>Tutti gli altri casi: Fino al 5° livello</i>	36	-	12	24
<i>Il 4° livello</i>	36	6	12	18

3° e 2° livello	48	12	18	18
-----------------	----	----	----	----

L'apprendistato professionalizzante non potrà essere utilizzato per profili professionali superiori al secondo livello. La durata dell'apprendistato professionalizzante non potrà essere comunque inferiore ai due anni, senza possibilità di deroghe al riguardo da parte della contrattazione di secondo livello. L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due 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 ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero dal nuovo datore di lavoro, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

Al fine di consentire una iniziale fase formativa, dopo 12 mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, agli apprendisti si applicano tutti gli istituti normativi compatibili e retributivi del livello a loro attribuito stabiliti a livello aziendale per i lavoratori a tempo indeterminato; sono comunque fatti salvi gli accordi aziendali esistenti in materia di apprendistato.

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

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

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e della quattordicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda/ente. La frazione di mese superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero.

Durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro il datore di lavoro corrisponderà agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla retribuzione loro spettante. Il periodo di comporta sarà della durata di tre mesi per rapporti fino a due anni e di sei mesi per rapporti di durata superiore.

Durante il periodo di infortunio sul lavoro il datore di lavoro corrisponderà agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla retribuzione loro spettante.

I periodi suddetti, se superiori a due mesi nel caso di apprendistato con durata fino a due anni e di cinque mesi nei restanti casi, potranno essere fatti recuperare a discrezione dell'azienda/A.P. alla fine del periodo di apprendistato con prolungamento del contratto stesso, anche al fine di salvaguardare la formazione del lavoratore.

In caso di cessazione del rapporto prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili i periodi di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui al presente contratto, ma per le dimissioni il preavviso è di dieci giorni di calendario per gli apprendisti sino al 4° livello e di trenta giorni di calendario per gli apprendisti di livello superiore.

I contratti di apprendistato non supereranno il 60% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'impresa ed il 60% delle dotazioni previste dalla pianta organica dell'A.P..

La percentuale diventa del 40% in caso di mancata assunzione a tempo indeterminato alla fine dell'apprendistato di un numero corrispondente ad almeno il 70% di apprendisti a cui scada il periodo nell'anno solare.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle regioni d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono destinate alla formazione 120 ore medie annue retribuite, computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro. In caso di contratto di apprendistato a tempo parziale, la durata della formazione non è riproporzionata.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post

obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'azienda/A.P..

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

NOTA FINALE

L'operatività dell'apprendistato così come definito nel presente articolo è condizionata all'emanazione dei provvedimenti regionali per la regolazione dei suddetti profili formativi; nelle more si applica quanto previsto all'articolo 60 – “Normativa contrattuale sull'apprendistato” facente riferimento alla previgente normativa.

Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme del vigente contratto.

Si affida all'Ente Bilaterale l'individuazione di proposte per definire successivamente tra le parti i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

2. NORMA AD ESAURIMENTO - APPRENDISTATO EX ART. 60 CCNL PORTI

Premessa ...omissis...

1. Età per l'assunzione

In considerazione della particolarità e complessità del lavoro portuale, le parti concordano che potranno essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 18 anni e - in applicazione di quanto previsto dall'art. 16, primo comma, della legge 196/97 - non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate nel citato primo comma dell'art. 16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i suddetti limiti sono elevati di due anni.

2. Qualifiche ammissibili

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale.

Le qualifiche conseguibili sono articolate su tre fasce in funzione del loro contenuto professionale:

- la prima fascia comprende le professionalità definite dalle declaratorie relative al 5° livello (1° e 2° alinea) di cui “Classificazione del personale”;
- la seconda fascia comprende le professionalità definite dalle declaratorie relative al 4° livello (1° e 2° alinea) di cui alla “Classificazione del personale”;
- la terza fascia comprende le professionalità definite dalle declaratorie relative al 3° livello (1° e 2° alinea) di cui alla medesima “Classificazione del personale”;

La qualifica professionale da conseguire oggetto dell'apprendistato ed il relativo livello di professionalità devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione.

3. Durata

...omissis...

ART.61 CONTRATTO A TERMINE

Le assunzioni a tempo determinato sono consentite nelle seguenti ipotesi:
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 ad esigenze particolari dell'impresa/A.P. connesse ad incremento anche stagionale di attività o per particolari punte di attività in dipendenza di svolgimento di progetti e/o di commesse e/o d'iniziative 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.

I contratti a termine non supereranno il 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'impresa ed il 30% delle dotazioni previste dalla pianta organica dell'Autorità Portuale. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore. Per corrispondere ad eccezionali esigenze tali limiti possono essere superati d'intesa con le RSU/RSA e laddove non esistenti con le OO.SS. territoriali stipulanti.

Non sarà possibile cumulare più contratti di lavoro a tempo determinato oltre i 36 mesi previsti dalla legge. Le parti stipulanti rinunciano esplicitamente in tal modo a superare questo limite con la contrattazione di secondo livello.

Nel procedere ad assunzioni a tempo indeterminato il datore di lavoro terrà conto dei lavoratori con contratto a termine in essere ai fini della loro eventuale trasformazione in rapporto a tempo indeterminato per mansioni identiche, riservandosi la scelta definitiva tra i suddetti lavoratori ovvero il ricorso a risorse esterne.

Le erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa/ente, ove spettanti, saranno riconosciute per i lavoratori assunti con contratto a termine in rapporto al periodo di utilizzo con le stesse modalità e criteri previsti per i dipendenti assunti a tempo indeterminato

Il periodo di comporta in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari ad un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento od

a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda/A.P. cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa in ogni caso alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova; esso è pari a metà della durata prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e sarà considerato assolto in caso di eventuale successiva trasformazione del rapporto da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art.6 del decr. leg.vo n.368/2001.

Ai sensi dell'art.8 del decr. leg.vo 368/2001, i lavoratori a termine assunti con contratto di durata superiore a 9 mesi sono computabili ai fini del raggiungimento dei limiti dimensionali dell'unità produttiva per l'esercizio dell'attività sindacale.

...omissis...

ART.63 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall' art.5 del presente contratto.

Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:

- a. tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno;*
- b. tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa . a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;*
- c. tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b), che contempli periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.*

Le Aziende/A.P. informeranno annualmente le RSU/RSA e/o rappresentanze sindacali delle Ooss stipulanti il presente contratto, sull'utilizzo dei contratti di part time e sul loro andamento anche in relazione al ricorso al lavoro supplementare/straordinario.

Le tipologie di part-time possono costituirsi di norma con durata della prestazione lavorativa non inferiore a 20 ore settimanali. In caso di part-time orizzontale la prestazione giornaliera sarà di tipo continuativo.

Ai sensi della normativa vigente nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi.

Nel caso di prestazioni lavorative in turni, l'indicazione di cui al precedente comma riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso, ovvero gli schemi di turni continui e avvicendati in cui verrà programmata la prestazione a tempo parziale. Tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di modalità flessibile di cui al successivo comma.

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'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi precedenti è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il datore di lavoro potrà modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a condizione che il lavoratore dia il consenso con specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza dei componenti della RSU/RSA e/o rappresentanze sindacali delle OO.SS., stipulanti il presente contratto, indicate dal lavoratore; l'eventuale rifiuto del lavoratore già in forza non integra gli estremi per alcuna sanzione disciplinare o gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il datore di lavoro potrà modificare in aumento la durata delle prestazioni lavorative, nel limite massimo del 20% della durata annua del contratto a tempo parziale concordato, a condizione che il lavoratore dia il consenso con specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza dei componenti della RSU/RSA e/o rappresentanze sindacali delle OO.SS., stipulanti il presente contratto, indicate dal lavoratore ; l'eventuale rifiuto del lavoratore già in forze non integra gli estremi per alcuna sanzione disciplinare o gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

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 ad una compensazione economica nella misura del 15% di maggiorazione della quota oraria della retribuzione per ogni ora prestata al di fuori degli orari o degli schemi già concordati nella lettera di instaurazione del rapporto o in una successiva modificazione.

E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche decorsi cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute a tale accettazione rientranti nella seguente elencazione tassativa, ove ne sia dimostrabile da parte del lavoratore l'incompatibilità con lo spostamento e con l'ampliamento dell'orario di lavoro:

1. assistenza di parenti di primo grado portatori di handicap certificato dalla competente ASL;
2. assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione del ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL;
3. affidamento in esclusiva di minori in età scolare fino al compimento del 15° anno.
4. necessità di attendere ad altro rapporto di lavoro dipendente regolarmente instaurato con un minimo di 10 ore settimanali.
5. Eventuali sopravvenute inidoneità allo svolgimento del rapporto di lavoro parziale con l'applicazione delle clausole flessibili ed elastiche che riguardino lo stesso lavoratore saranno regolate attraverso la procedura prevista dall'art. 17 c. 2 e 3 della legge n. 626/1994.

Venuta meno la necessità di cui alla precedente elencazione riprenderà efficacia la pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche già sottoscritte.

L'esercizio della facoltà di cui sopra secondo le modalità ivi specificate, da richiedersi in forma scritta, non determina in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari; la sospensione dell'efficacia delle suddette clausole dovrà realizzarsi entro un mese dall'esercizio di tale facoltà.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende e per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche e/o flessibili.

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

Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare/straordinario non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Il lavoro supplementare (escluso quando si attivano le clausole di elasticità) e il lavoro straordinario saranno retribuiti con le stesse maggiorazioni previste per i lavoratori a tempo pieno.

Il numero massimo delle ore di lavoro supplementare / straordinario effettuabili non potrà 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.

In sede aziendale, su richiesta del dipendente e col consenso del datore di lavoro, potrà avvenire un consolidamento, nell'orario di lavoro, del lavoro supplementare e/ o straordinario svolto in via non meramente occasionale, previa verifica sull'utilizzo delle prestazioni stesse effettuate dal lavoratore per più di 12 mesi.

La conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, mediante la sottoscrizione di apposito contratto. Le parti possono anche stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata.

Il contratto è sottoscritto dal dipendente e dall'azienda/AP e diviene esecutivo il primo giorno del mese successivo.

Analogo contratto è sottoscritto in caso di nuove assunzioni a part time, ma con decorrenza dall'assunzione stessa.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di trasformare il lavoro da tempo parziale in lavoro a tempo pieno o viceversa non integra gli estremi per alcuna sanzione disciplinare né gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno, ove gli stessi siano disponibili ad accettare le eventuali clausole di elasticità e flessibilità che dovessero essere dichiarate dall'azienda /A.P..

Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda/A.P. terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati:

- *figli in tenera età (fino al compimento dell'ottavo anno di età) o che necessitano di particolari cure e assistenza (portatori di handicap, con problemi di salute, adottati o affidati in età scolare), anche in relazione al loro numero;*
- *presenza di congiunti, parenti o conviventi portatori di handicap, ovvero non autosufficienti che necessitano di assistenza;*
- *problemi di salute personale, che limitano la possibilità di una costante presenza giornaliera, o la presenza per l'orario giornaliero completo;*
- *motivi di studio (relativi alla frequenza di corsi regolari di studio di cui all'art.29 - permessi per motivo di studio -) fino ad un limite massimo del 2% sul totale dei lavoratori a tempo indeterminato.*

A parità di condizioni, l'azienda/A.P. terrà conto della maggiore anzianità di servizio.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ovvero colpiti da effetti invalidanti di terapie salvavita, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, accertata da medico competente o da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità

produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni per le quali è prevista l'assunzione

A parità di condizioni, il diritto di precedenza potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.

Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere il 20% (con arrotondamento all'unità superiore).

Ai soli fini delle disposizioni che disciplinano l'esercizio dell'attività sindacale (artt. 19-27 legge 300/70), i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, qualunque sia la durata della loro prestazione lavorativa.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni normative e contrattuali dettate per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della durata ridotta della prestazione e delle peculiarità del suo svolgimento.

Gli elementi della retribuzione che costituiscono il trattamento economico vanno corrisposti in misura proporzionale alla durata della prestazione a tempo parziale rispetto a quella a tempo pieno ed inoltre si specifica che:

- *per gli effetti collegati all'anzianità di servizio (scatti) il periodo trascorso a tempo parziale vale per intero ai fini della maturazione del diritto, mentre l'aumento è attribuito in proporzione ridotta in funzione della durata della prestazione lavorativa.*
- *I dipendenti con rapporto a tempo parziale hanno diritto ad un numero di giornate di ferie:*
 - a. pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, se il tempo parziale è orizzontale;*
 - b. proporzionale alle giornate di lavoro prestate, se il tempo parziale è verticale.*

Le festività cadenti nel periodo in cui il lavoratore è a tempo parziale dovranno essere corrisposte come previsto dal contratto proporzionandone la retribuzione alla ridotta prestazione.

...omissis...

ART.74 DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL ha decorrenza dal 1.1.2009; esso ha durata quadriennale per la parte normativa che scadrà al 31.12.2012 e durata biennale per la parte economica.

Le parti, in via del tutto eccezionale e senza che ciò costituisca modifica al modello contrattuale, tenuto conto della situazione particolare e della specificità del settore, concordano di determinare fin dalla data di sottoscrizione del presente contratto la parte economica relativa al secondo biennio come risultante di seguito:

Tabellare=Minimo conglobato

Livelli	01.01.2011	Tabellare al 01.01.2011	01.01.2012	Tabellare al 01.01.2012
Q. "A" A.P.	74,58	2.234,27	77,56	2.311,83
Q. "B" A.P.	67,60	2.025,24	70,30	2.095,54
Q. IMPR.	66,22	1.983,93	68,87	2.052,80
1° Livello	61,89	1.854,04	64,36	1.918,41
2° Livello	57,62	1.726,20	59,92	1.786,12
3° Livello	53,25	1.595,26	55,38	1.650,64
4° Livello	50,00	1.497,96	52,00	1.549,96
5° Livello	47,15	1.412,71	49,04	1.461,76
6° Livello	44,96	1.347,04	46,76	1.393,80
7° Livello	40,33	1.208,32	41,95	1.250,27

A conclusione del primo biennio le parti si incontreranno per una verifica sulla situazione del settore e sulla dinamica retributiva. A tal fine le parti analizzeranno anche l'andamento dell'inflazione registrata nell'anno 2009 e nell'anno 2010 misurata con l'indice di riferimento eventualmente concordato tra tutte le parti sociali o, diversamente, in assenza di accordo, sulla base dell'intesa tra gli stipulanti il presente contratto con riferimento agli indici prodotti dall'Istat per l'anno 2009 e l'anno 2010. Ai fini di tale verifica, la retribuzione di riferimento è il minimo conglobato del 4° livello.

La soluzione individuata risponde unicamente alla situazione specifica del settore e non ha validità al di fuori di esso, non intendendo così preconstituire modifica al modello contrattuale di cui all'accordo interconfederale del 23 luglio 1993.

Sono fatte salve le diverse decorrenze previste in singoli articoli o punti del presente CCNL.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al comma precedente se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata r.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

ART.75 (soppresso)

...omissis...