

ACCORDO INTEGRATIVO DI 2° LIVELLO

Gioia Tauro 17 Novembre 2006

Verbale di Accordo tra Direzione Aziendale MCT, R.S.A. Cgil, Cisl, Uil ed O.O.S.S di categoria Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti

Il giorno 17 Novembre 2006 presso la sede aziendale della MCT, a margine di un' articolata trattativa, le parti, richiamandosi allo spirito del "Protocollo sulla Politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno del sistema produttivo", sottoscritto il 23.07.1993, realizzano la contrattazione di 2° livello così come prevista dall'art. 52 del CCNL.

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, si pongono l'obiettivo di costituire e consolidare un più avanzato ed organico quadro di regole al fine di garantire la competitività del Terminal, dando particolare attenzione ad:

1. una migliore organizzazione del lavoro;
2. una riduzione del tasso di assenteismo;
3. una più attiva e consapevole partecipazione dei lavoratori al miglioramento della qualità delle prestazioni e del servizio al cliente, nonché ad una migliore qualità della vita dei lavoratori.

Il Presente accordo viene, altresì, stipulato nella consapevolezza e con la volontà di garantire una migliore efficienza del Terminal, soprattutto attraverso una significativa riduzione dell'attuale percentuale media di assenteismo che determina notevoli difficoltà organizzative e gestionali nell'espletamento dell'operatività; a tal fine si è dunque ritenuto di dare specifica valutazione economica ad alcuni istituti contrattuali con l'intesa che, qualora, non si dovessero raggiungere gli obiettivi di una significativa riduzione del tasso di assenteismo, verranno effettuate verifiche, anche nel corso del periodo di vigenza al fine di individuare eventuali azioni correttive.

1. Premio di risultato

Il premio di risultato, che avrà effetto dal 1° Ottobre 2006, avrà cadenza trimestrale e sarà erogato sulla base dei seguenti indicatori:

- Gross Crane Productivity (GCP)
- Volumi
- Tasso di occupazione del piazzale
- Assenteismo

Caratteristiche del premio

- E' erogato a partire da una GCP pari 23,0 mvs/h e cresce per ogni mezzo punto. Solo per la fascia di volumi più bassa, il premio è erogato a partire da una produttività pari o superiore a 24,5 mvs/h. .
- E' erogato al superamento della soglia minima di volumi fissati per ciascun anno di durata dell'accordo.
- Per ogni valore di GCP conseguito, aumenta in modo proporzionale al crescere del numero di movimenti di banchina realizzati.
- Ha un limite massimo in corrispondenza della GCP pari a 30 mvs/h. Per valori di GCP superiore ai 30 mvs/h le parti si incontreranno per valutare, in base allo scenario di riferimento, le nuove modalità di calcolo del premio.
- E' basato sul beneficio economico che MCT ottiene dal conseguimento dei risultati, tenuto conto della dinamica dei costi (energia, costo lavoro, ecc..)

Importo individuale del premio - Anno 2006

La tabella seguente mostra l'importo lordo pro-capite annuo erogabile in base all'andamento della produttività e dei volumi. Per ogni valore di GCP è evidenziato il valore minimo e il valore massimo ottenibili del premio:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Cgil", "Cisl", "Uil", and "O.O.S.S."]

Importi in euro

	Movimenti di banchina annualizzati*	
	Minimo	Massimo
GCP (mrs/h)	1.925.000	2.150.000
23,0	-	1.840
23,5	-	1.920
24,0	-	2.000
24,5	100	2.080
25,0	180	2.160
25,5	260	2.240
26,0	340	2.320
26,5	437	2.406
27,0	540	2.678
27,5	650	2.867
28,0	766	3.062
28,5	888	3.264
29,0	1.017	3.472
29,5	1.152	3.686
30,0	1.294	3.907

La sopraindicata tabella è valida per l'anno 2006 (da Ottobre)

Il premio per l'anno 2006 è erogato al raggiungimento del volume minimo di 1.925.000 movimenti di banchina su base annua. Il premio aumenta proporzionalmente ai volumi fino ad un massimo in corrispondenza di 2.150.000 movimenti all'anno.

Fermo restando l'applicazione delle tabelle indicate ed i valori massimi del premio in esse contenuti, le parti si incontreranno periodicamente al fine di verificare che lo schema di incentivazione individuato mantenga la sua validità e sostenibilità economica.

Pertanto, per un dato valore di GCP realizzato nel periodo di riferimento il premio individuale lordo annuo sarà determinato mediante la formula seguente:

$$\text{Premio individuale lordo} = P_{\min} + Q \times (V_{\text{reale}} - V_{\min})$$

$$Q = (P_{\max} - P_{\min}) / (V_{\max} - V_{\min})$$

P_{\max} = Premio massimo corrispondente alla GCP realizzata

P_{\min} = Premio minimo corrispondente alla GCP realizzata

V_{\max} = Volume massimo incluso nella tabella del premio

V_{\min} = Volume minimo incluso nella tabella del premio

V_{reale} = Volume realizzato nel periodo

A titolo esemplificativo, nella tabella seguente è evidenziata la dinamica del premio individuale per ogni incremento di 25.000 movimenti di banchina su base annua.

Di
Alfredo
Ciuffe Vincenza

Alfredo

Alfredo
Alfredo

Alfredo

Alfredo

Alfredo

Alfredo

Alfredo

Alfredo

Alfredo

Alfredo

Alfredo

Movimenti di bancbna annualizzati*										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L
GCP (mvs/h)	1.925.000	1.950.000	1.975.000	2.000.000	2.025.000	2.050.000	2.075.000	2.100.000	2.125.000	2.150.000
23,0	-	80	300	520	740	960	1.180	1.400	1.620	1.840
23,5	-	160	380	600	820	1.040	1.260	1.480	1.700	1.920
24,0	-	240	460	680	900	1.120	1.340	1.560	1.780	2.000
24,5	100	320	540	760	980	1.200	1.420	1.640	1.860	2.080
25,0	180	400	620	840	1.060	1.280	1.500	1.720	1.940	2.160
25,5	260	480	700	920	1.140	1.360	1.580	1.800	2.020	2.240
26,0	340	560	780	1.000	1.220	1.440	1.660	1.880	2.100	2.320
26,5	437	666	894	1.123	1.352	1.581	1.810	2.038	2.267	2.496
27,0	540	778	1.015	1.253	1.490	1.728	1.966	2.203	2.441	2.678
27,5	650	896	1.142	1.389	1.635	1.882	2.128	2.374	2.621	2.867
28,0	766	1.021	1.276	1.531	1.786	2.042	2.297	2.552	2.807	3.062
28,5	888	1.152	1.416	1.680	1.944	2.208	2.472	2.736	3.000	3.264
29,0	1.017	1.290	1.562	1.835	2.108	2.381	2.654	2.926	3.199	3.472
29,5	1.152	1.434	1.715	1.997	2.278	2.560	2.842	3.123	3.405	3.686
30,0	1.294	1.584	1.874	2.165	2.455	2.746	3.036	3.326	3.617	3.907

La sopraindicata tabella è valida per l'anno 2006 (da Ottobre)

Cadenza di erogazione del premio

Il premio viene erogato con **cadenza trimestrale**. Pertanto, tutti i valori riportati nelle tabelle precedenti saranno parametrati in valori trimestrali. Nella tabella seguente sono riportati i valori trimestrali lordi del premio al variare della GCP media e dei volumi ottenuti nel trimestre:

Gross Crane Productivity (mvs/h)										
Movimenti di bancbna trimestrali										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	L
GCP (mvs/h)	481.250	487.500	493.750	500.000	506.250	512.500	518.750	525.000	531.250	537.500
23,0	-	20	75	130	185	240	295	350	405	460
23,5	-	40	95	150	205	260	315	370	425	480
24,0	-	60	115	170	225	280	335	390	445	500
24,5	25	80	135	190	245	300	355	410	465	520
25,0	45	100	155	210	265	320	375	430	485	540
25,5	65	120	175	230	285	340	395	450	505	560
26,0	85	140	195	250	305	360	415	470	525	580
26,5	109	166	224	281	338	395	452	510	567	624
27,0	135	194	254	313	373	432	491	551	610	670
27,5	162	224	286	347	409	470	532	594	655	717
28,0	191	255	319	383	447	510	574	638	702	766
28,5	222	288	354	420	486	552	618	684	750	816
29,0	254	322	391	459	527	595	663	732	800	868
29,5	288	358	429	499	570	640	710	781	851	922
30,0	323	396	469	541	614	686	759	832	904	977

La sopraindicata tabella è valida per l'anno 2006 (da Ottobre)

Modalità di calcolo del premio:

Il premio effettivo per ciascun lavoratore alla fine di un trimestre è determinato come segue:

1. Individuazione del personale avente diritto

Hanno diritto al premio soltanto i lavoratori che nel trimestre hanno realizzato un assenteismo non superiore ai seguenti targets:

- Operai: 34 ore
- Impiegati e Quadri: 16 ore
- Impiegati turnisti h24 : 24 ore

Non concorrono al raggiungimento delle ore di assenteismo le assenze: per infortuni superiori a 7 giorni, permessi sindacali, permessi per donazione sangue, congedo matrimoniale, permessi di cui alla legge 53/2000 (art. 4, comma 1), periodo di astensione obbligatoria - maternità - nella misura di 5 mesi, permessi di cui all'art. 33 c.3 della legge 104/1992, permessi per visite specialistiche nel termine massimo di 10 ore annue, permessi studio e congedi

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

formativi come da art. 29 del vigente C.C.N.L., assemblee sindacali nel limite di 10 ore annue, permessi per visite specialistiche nel numero di 5 giorni annui, per quei lavoratori affetti da conclamata e grave patologia, ore di allattamento.

2. Calcolo del valore complessivo del premio

Il montepremi complessivo è calcolato come segue:

importo individuale trimestrale moltiplicato per il numero persone nel trimestre avente diritto (di cui al punto 1)

3. Calcolo del valore individuale del premio

Il premio complessivo risultante dalla formula riportata al punto 2. è distribuito al personale avente diritto (così come indicato al punto 1) in misura proporzionale alla somma delle ore di effettiva presenza in azienda e delle ferie, ex festività o banca-ore godute nel periodo.

Fattore correttivo del premio

Il montepremi calcolato al punto 2 può essere incrementato o ridotto in funzione del tasso medio di occupazione del piazzale nel trimestre di riferimento.

Sulla base dell'esperienza consolidata, si stabilisce che ad ogni tasso di occupazione maturato nel trimestre di riferimento corrisponde un moltiplicatore del premio conseguito nel trimestre stesso, così come indicato nella seguente tabella:

Tasso di occupazione	Moltiplicatore (M)
< 50%	80%
50-65%	100%
>65%	120%

Tabelle dei premi per gli anni successivi al 2006

Per gli anni successivi al 2006, le tabelle relative al premio si modificano come segue:

GCP (mvs/lt)	ANNO 2007		ANNO 2008		ANNO 2009	
	Movimenti di banchina annualizzati		Movimenti di banchina annualizzati		Movimenti di banchina annualizzati	
	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo	Minimo	Massimo
	2.000.000	2.225.000	2.075.000	2.300.000	2.150.000	2.375.000
23,0	-	1.940	-	2.040	-	2.140
23,5	-	2.020	-	2.120	-	2.220
24,0	-	2.100	-	2.200	-	2.300
24,5	200	2.180	300	2.280	400	2.380
25,0	280	2.260	380	2.360	480	2.460
25,5	360	2.340	460	2.440	560	2.540
26,0	440	2.420	540	2.520	640	2.620
26,5	537	2.596	637	2.696	737	2.796
27,0	640	2.778	740	2.878	840	2.978
27,5	750	2.967	850	3.067	950	3.167
28,0	866	3.162	966	3.262	1.066	3.362
28,5	988	3.364	1.088	3.464	1.188	3.564
29,0	1.117	3.572	1.217	3.672	1.317	3.772
29,5	1.252	3.786	1.352	3.886	1.452	3.986
30,0	1.394	4.007	1.494	4.107	1.594	4.207

Per le tabelle sopra riportate valgono le stesse indicazioni espresse per l'anno 2006, ovvero:

- o Le tabelle vanno riparametrate per ogni trimestre.
- o Il premio è erogato al superamento della soglia minima di GCP e di volumi fissata per ciascun anno.
- o Per ogni valore di GCP il premio varia in modo proporzionale da un valore minimo ad un massimo in base ai volumi ottenuti secondo la formula esposta in precedenza.

Con cadenza semestrale verranno programmati incontri con la R.S.A. al fine di verificare l'andamento dei fattori che incidono sulla produttività.

[Area con diverse firme e iniziali scritte a mano]

2. Tickets

L'importo giornaliero del ticket, che viene riconosciuto per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, è il seguente:

per l'anno 2006	€	5,50	(cinque euro e cinquanta)
per l'anno 2007	€	7,50	(sette euro e cinquanta)
per l'anno 2008	€	8,00	(otto euro)
per l'anno 2009	€	8,00	(otto euro)

Il ticket viene riconosciuto anche su una presenza di minimo 6 (sei) ore, per i lavoratori con prestazione oraria di sette o otto ore giornaliere (turnisti h 24 3x8, turnisti non avvicendati h 24, giornalieri), per gli altri lavoratori, con diverso orario lavorativo, viene riconosciuto su una presenza di minimo 5 (cinque) ore; le ore mancanti rispetto all'orario normale di lavoro previsto (6, 7, 8 ore) devono essere giustificate con l'utilizzo delle ore di ROL residue o ore di festività soppresse o banca ore.

Il ticket sarà inoltre riconosciuto ai lavoratori in part time con orario di lavoro giornaliero minimo di 6 (sei) ore.

L'erogazione del ticket viene salvaguardata, per tutti i lavoratori, in caso di ritardo non superiore a 15 minuti rispetto all'inizio dell'orario di lavoro previsto, per un massimo di 2 volte al mese.

Ai fini di cui sopra si precisa che, con riferimento alle modalità organizzative dei diversi settori aziendali, tutto il personale dipendente usufruisce di una pausa pasto di almeno 10 minuti per i turnisti ed un massimo di 1 ora per i giornalieri.

Il ticket sarà riconosciuto anche al personale dipendente che usufruisce di due ore di allattamento purchè garantisca una presenza minimo di 6 (sei) ore.

3. Domeniche Lavorate sino alla 26^a annua

Per le prime 26 domeniche dell'anno si conviene di riconoscere, a far data dal 2007, sulla effettiva presenza realizzata, un'indennità lorda fissa, in aggiunta alle maggiorazioni/indennità già previste dal vigente C.C.N.L. di:

- | | | | |
|-------------------|---|-------|--------------|
| • per l'anno 2007 | € | 8,00 | (otto euro) |
| • per l'anno 2008 | € | 10,00 | (dieci euro) |
| • per l'anno 2009 | € | 10,00 | (dieci euro) |

4. Domeniche Lavorate over 26 annue

Considerato che le modalità organizzative aziendali in alcuni settori determinano la programmazione dell'attività lavorativa ordinaria oltre il riferimento contrattuale di 26 giornate domenicali all'anno, si conviene di compensare l'effettiva presenza realizzata nelle giornate cadenti di domenica oltre la 26^a nell'anno con il riconoscimento di una indennità lorda, in aggiunta alle maggiorazioni/indennità già previste dal vigente C.C.N.L., pari a:

- | | |
|---------------------------------|-----------------|
| • € 57,00 (cinquantasette euro) | per l'anno 2006 |
| • € 65,00 (sessantacinque euro) | per l'anno 2007 |
| • € 65,00 (sessantacinque euro) | per l'anno 2008 |
| • € 65,00 (sessantacinque euro) | per l'anno 2009 |

5. Domenica di Pasqua

Alla normale retribuzione per la domenica di Pasqua si aggiunge, in caso di prestazione lavorativa, una indennità lorda fissa di € 40 (quaranta) per gli anni 2007, 2008, 2009.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Acquino', 'Bianchi', 'C. Marino', 'D. Marino', 'E. Marino', 'F. Marino', 'G. Marino', 'H. Marino', 'I. Marino', 'L. Marino', 'M. Marino', 'N. Marino', 'O. Marino', 'P. Marino', 'Q. Marino', 'R. Marino', 'S. Marino', 'T. Marino', 'U. Marino', 'V. Marino', 'W. Marino', 'X. Marino', 'Y. Marino', 'Z. Marino']

6. Flessibilità jolly

Con riferimento alla flessibilità jolly di cui all'art. 6 del vigente C.C.N.L. per ogni effettiva prestazione effettuata in tale sequenza verrà riconosciuta un'indennità lorda differenziata per i seguenti turni:

2° e 3° turno: rispettivamente ore 07,00 – 13,00 13,00 – 19,00

• € 15,00	(quindicieuro)	per l'anno 2006
• € 15,00	(quindicieuro)	per l'anno 2007
• € 15,00	(quindicieuro)	per l'anno 2008
• € 15,00	(quindicieuro)	per l'anno 2009

1° turno: ore 01,00 – 07,00

• € 18,00	(diciottoeuro)	per l'anno 2006
• € 24,00	(ventiquattroeuro)	per l'anno 2007
• € 25,00	(venticinqueuro)	per l'anno 2008
• € 25,00	(venticinqueuro)	per l'anno 2009

4° turno: ore 19,00 – 01,00

• € 18,00	(diciottoeuro)	per l'anno 2006
• € 22,00	(ventidueuro)	per l'anno 2007
• € 22,00	(ventidueuro)	per l'anno 2008
• € 22,00	(ventidueuro)	per l'anno 2009

Nella sequenza di flessibile il lavoratore richiederà/riceverà l'informativa dell'assegnazione del turno, anche tramite sms, entro i seguenti orari:

- 1° turno entro le ore 13,00
- 2° e 3° turno entro le ore 17,00
- 4° turno entro le ore 18,00

7. Indennità di reperibilità

Questa voce intende compensare, forfettariamente, il disagio derivante dall'intervento che, occasionalmente, addetti o responsabili di talune funzioni aziendali possono effettuare fuori dal proprio turno di lavoro per l'insorgere di problematiche che necessitano tale consultazione.

In caso di posizioni lavorative coperte da più persone saranno predisposti dei turni su base settimanale di reperibilità e le persone individuate, a cura della direzione di competenza, si alterneranno secondo un calendario prestabilito nella reperibilità settimanale. Nel caso di posizioni coperte da un unico titolare sarà individuato, a cura del responsabile di funzione, di volta in volta, un sostituto che subentrerà al titolare nei periodi di assenza dello stesso. Come sopra detto le settimane di reperibilità verranno compensate ai singoli interessati con un importo forfettario lordo che verrà liquidato mensilmente.

In considerazione delle particolari modalità di utilizzo della reperibilità e tenuto conto delle diverse tipologie di intervento richieste, si ritiene dover individuare due diversi importi settimanali del compenso per reperibilità: uno destinato ai tecnici dell'area Information Technology e l'altro per gli addetti ed i responsabili di tutte le altre aree aziendali interessate alla reperibilità.

I nuovi compensi per la reperibilità in vigore dal 1° Gennaio 2007 sono come da tabella che segue:

- Area Information Technology	
€ 230,00 (duecentotrenta) a settimana	per l'anno 2007
€ 250,00 (duecentocinquanta) a settimana	per l'anno 2008
€ 250,00 (duecentocinquanta) a settimana	per l'anno 2009
<i>per un massimo di tredici settimane annue considerata l'attuale turnazione delle otto unità coinvolte.</i>	
- Altre Aree Aziendali	
€ 40,00 (quaranta) a settimana	per l'anno 2007
€ 45,00 (quarantacinque) a settimana	per l'anno 2008
€ 45,00 (quarantacinque) a settimana	per l'anno 2009

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

L'Azienda procederà alla revisione dell'intero sistema di reperibilità aziendale entro la fine dell'anno in corso, al fine di ottimizzare le necessità.

8. Indennità variazione turno

Per i lavoratori a turni 3 x 8 h24 ed ad orario giornaliero o promiscuo, qualora l'Azienda è costretta, per esigenze operative, a modificare il turno previsto nella programmazione mensile, verrà riconosciuto al lavoratore interessato un importo forfettario di € 20,00 (venti) per ogni singolo turno modificato, il cui ricorso avverrà per un massimo di 5 (cinque) volte nel mese.

La turnistica mensile verrà resa nota almeno 3 (tre) giorni prima dell'inizio del mese successivo.

9. Organizzazione del lavoro

9.1 Schema di turno - operatori 6 x 4 - hh. 24

E' al vaglio un nuovo schema di turnistica che, a breve, verrà verificato tra le parti.

Il nuovo schema di turni che sarà adottato prevede una programmazione annuale, con le 36 ore settimanali di lavoro normale riferite alla durata media delle prestazioni lavorative previste da tale turnistica in un periodo di quattro settimane, di cui tutte le OO.SS. firmatarie del presente accordo danno atto che l'Azienda ne ha dato l'informativa prevista dall'art. 5, co. 9 del C.C.N.L. dei lavoratori dei Porti.

9.2 Procedura di cambio turno

A far data dal 01/10/2006, per un periodo di sperimentazione della durata di 12 mesi, l'attuale procedura di cambio turno per i turnisti avvicendati h 24 6 x 4 viene modificata come di seguito riportato.

Procedura Briefing cambio turno personale di piazzale:

a) Completato il briefing operativo con Responsabile Attività Operative/Capo Turno/Dispatcher, dopo aver ricevuto le indicazioni sull'andamento dell'attività operativa e relativa documentazione cartacea, 2 dei Coordinatori Operativi montanti si recheranno sul pulman insieme al personale montante e durante il tragitto illustreranno le priorità assegnate ad ogni mano di lavoro in funzione delle diverse attività Nave/HK/Altro.

Esempio:

- Numero di movimenti per mano di lavoro
- Prevista fine operazioni Nave
- Problematiche tipiche della nave (segnalazioni relative alla sicurezza, sbandamento, qualità del materiale di rizzaggio, utilizzo gabbia di rizzaggio, etc.)

b) A questo punto, all'interno del Pulman, i componenti della mano di lavoro avranno le informazioni per poter esaminare/interagire con il Coordinatore Operativo nel caso di eventuali, possibili problematiche emergenti in modo da arrivare sottobordo e procedere con più chiarezza al passaggio di consegne con i colleghi smontanti.

La suddetta procedura consentirà di avere uno scambio di informazioni operative più proficuo finalizzato sia ad una maggiore comprensione delle priorità che ad un maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione della mano di lavoro.

Inoltre, tale procedura dovrebbe abbreviare i tempi necessari per il passaggio di consegne tra mano smontante e mano montante e quindi permettere di iniziare le attività operative immediatamente dopo il transito del Pulman nei piazzali.

Conseguentemente all'introduzione del briefing, per il periodo di sperimentazione di cui sopra, la cui durata (12 mesi) consentirà di valutare l'efficacia durante le varie situazioni operative tipiche di tutti i periodi dell'anno, le parti concordano che il tempo durante il quale si effettua la procedura di cambio turno (15 minuti) viene considerato orario di lavoro ai soli fini del raggiungimento delle 36 ore settimanali di orario ordinario, realizzabile anche attraverso una media plurisettimanale. Nella realizzazione di detta media plurisettimanale le ore eccedenti le 36 ore medie settimanali verranno trattate come straordinario, le eventuali ore risultanti in difetto rispetto alle 36, verranno compensate nelle quattro settimane successive.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Albio', 'B', 'D. S. S.', 'M. S.', and 'A. P. M.']

La nuova definizione dell'orario di lavoro giornaliero che si va a realizzare in via sperimentale con questa modalità organizzativa comprenderà anche la pausa pasto di 10', che sarà fruita sul posto di lavoro e la cui collocazione temporale terrà conto delle esigenze tecniche e produttive del processo operativo.

Pertanto, dalla suddetta data del 01/10/06 e fino al 30/09/07, venendo meno la necessità di saturare l'orario settimanale medio di 36 ore attraverso l'utilizzo di raddoppi di prestazione, non verranno programmati i così detti raddoppi a reso. Inoltre, dalla stessa data e per lo stesso periodo di cui sopra, non verrà erogata l'"Indennità Cambio Turno". Le parti si incontreranno entro il 31/10/07 per valutare gli esiti della sperimentazione di cui trattasi.

9.3 Straordinario

Fermo restando che il C.C.N.L. dei lavoratori dei Porti prevede la possibilità per esigenze di servizio di far effettuare a ciascuno dipendente prestazioni per lavoro straordinario nel termine di 300 ore per il personale organizzato a 36 ore settimanali, l'Azienda programmerà n. 27 (ventisette) prestazioni annue aggiuntive in straordinario da effettuarsi con turni in raddoppio; i raddoppi saranno programmati mensilmente e potranno essere collocati su tutti i giorni della settimana nel numero di 1 (uno) a settimana, tendendo ad un'equa ripartizione delle prestazioni dei lavoratori nell'arco dei sette giorni della settimana.

Qualora il raddoppio programmato non fosse necessario, l'Azienda potrà scegliere di non usufruirne, dandone comunicazione il giorno prima, anche tramite sms. In caso contrario il raddoppio si intende confermato.

In aggiunta a quanto sopra l'Azienda avrà la possibilità di richiedere nell'anno n. 3 (tre) secondi raddoppi settimanali nella misura di 1 (uno) a quadrimestre, tale raddoppio che verrà richiesto al lavoratore 48 ore prima, sarà realizzato dallo stesso a distanza di 3 (tre) giorni da un primo raddoppio e potrà essere richiesto in tutti i giorni della settimana e verrà remunerato, oltre che con le relative maggiorazioni per prestazioni in straordinario, con un importo lordo fisso di € 30 (trenta euro). Tale raddoppio è da richiedere successivamente al primo raddoppio programmato nella settimana.

L'eventuale assenza dal turno di raddoppio programmato dovrà essere giustificata dal dipendente con le stesse modalità necessarie per le assenze nei turni di orario normale; in mancanza di tali idonee giustificazioni la mancata prestazione del turno di raddoppio sarà considerata a tutti gli effetti contrattuali come assenza ingiustificata, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di esigenze operative, si potrà fare ricorso alla realizzazione facoltativa di ulteriori primi raddoppi non programmati o secondi raddoppi; tali raddoppi saranno retribuiti, oltre che con le maggiorazioni per lavoro straordinario di cui al vigente C.C.N.L., con un importo lordo fisso di € 20 (venti euro) in aggiunta alle maggiorazioni/indennità già previste dal vigente contratto Nazionale di Lavoro.

Tutti i raddoppi prestati in giornata di domenica, saranno compensati con le maggiorazioni previste contrattualmente per lo straordinario festivo.

La durata massima dell'orario di lavoro settimanale, comprensiva dello straordinario non potrà eccedere le 52 ore fino al 31.12.2006 e le 50 ore dall'01.01.2007, mentre la durata media dell'orario di lavoro, comprensivo del suddetto straordinario non potrà superare le 48 ore settimanali da computarsi in base a quanto disposto dall'art.5, co. 16, del C.C.N.L. dei lavoratori dei Porti.

Sono confermati tutti gli accordi previgenti riguardo alle modalità di esecuzione del turno di raddoppio, fatta eccezione per quanto di nuovo pattuito con il presente accordo.

9.4 Orario di lavoro in regime di flessibilità

Ai sensi di quanto previsto dall'art.6 del C.C.N.L. dei Porti per le attività con programmazione della turnistica, l'Azienda potrà utilizzare numero 66 (sessantasei) ore annue pro capite delle 130 previste dal C.C.N.L. da gestire in flessibilità. Tali ore, da utilizzare come picchi e flessi di attività, troveranno la loro compensazione nel bimestre di calendario (Gen.Feb) Qualora al termine del bimestre di riferimento si determinassero dei saldi positivi di prestazione (più picchi rispetto ai flessi) tale differenza sarà trattata come straordinario; qualora, invece, il saldo al termine del bimestre dovesse risultare negativo (più flessi rispetto ai picchi) tale differenza potrà essere recuperata nel bimestre successivo di calendario. Le ore in flessibilità che si trasformano in lavoro straordinario andranno a diminuire le 300 ore annue previste contrattualmente come straordinario.

La comunicazione del ricorso a tale istituto contrattuale viene fatta ai lavoratori interessati con l'attuale riferimento orario di comunicazione:

- flessi operativi : massimo 24 ore prima dell'inizio del turno;
- flessi dovuti a cause straordinarie, condizioni meteorologiche avverse, sulla base della seguente scaletta:

[Area con diverse firme e segni di approvazione]

- 1° turno: minimo tre ore prima
- 2° turno : minimo otto ore prima
- 3° turno: minimo tre ore prima
- 4° turno: minimo tre ore prima.

L'indennità lorda prevista per il picco/flesso è di:

€ 23,00	(ventitreuro)	anno 2006
€ 23,00	(ventitreuro)	anno 2007
€ 23,00	(ventitreuro)	anno 2008
€ 23,00	(ventitreuro)	anno 2009

In caso di flesso l'Azienda darà priorità all'utilizzo del personale MCT rispetto all'utilizzo al personale di Ditte Esterne. Si precisa che i secondi raddoppi saranno da considerare come straordinario e non concorrono al bilanciamento dei flessi realizzati, mentre possono concorrere al bilanciamento dei flessi i primi raddoppi programmati e quelli facoltativi (quest'ultimi manterranno l'erogazione dell'indennità lorda fissa di € 20 (venti)).

9.5 Formazione Professionale

Per migliorare l'organizzazione del lavoro attraverso un utilizzo più ottimale delle risorse ed una ripartizione più equilibrata delle attività lavorative in polifunzionalità, finalizzata ad un utilizzo omogeneo ed equo sui mezzi operativi, l'Azienda intensificherà, nel rispetto delle esigenze operative ed adeguatamente ai fabbisogni aziendali, il programma di formazione del personale in nuove mansioni. I criteri e le valutazioni di scelta per l'accrescimento professionale dei singoli lavoratori prenderanno in considerazione i riferimenti già individuati dalle parti negli accordi precedenti in materia – ovvero l'anzianità aziendale e la performance. Le parti convengono di programmare incontri periodici sull'utilizzo equilibrato delle risorse umane.

Anche per le altre funzioni aziendali (compresi gli impiegati) in occasione di cambio mansione o di estensione di compiti, verranno previsti interventi formativi ad hoc.

10. Flessibilità orario giornaliero

Per i lavoratori ad orario giornaliero (8,30 – 17,30) viene definita un'elasticità d'orario di mezz'ora, da realizzare tra le ore 8,30 e le 9,00, da recuperare nello stesso giorno a fine orario di lavoro.

La pausa pranzo di un'ora (da realizzare tra le 12,30 e le 14,30), previa autorizzazione del responsabile di reparto/ufficio, potrà essere ridotta da un'ora a mezz'ora per periodi mensili, previa autorizzazione del responsabile di reparto; in tal caso il lavoratore osserverà come orario giornaliero (8,30 - 17.00).

Coloro che fruiranno della pausa pranzo di un'ora potranno avere 15 minuti di flessibilità (h. 1,15) che dovranno essere recuperati nella stessa giornata a fine orario di lavoro, purchè complessivamente la flessibilità oraria giornaliera non superi i 30 minuti indicati.

11. Ferie

Le parti, senza trascurare le esigenze tecnico organizzative del settore terminalistico e con la finalità di consentire ai lavoratori un adeguato recupero psico-fisico, concordano che nel periodo di ferie collettive (Maggio – Ottobre) il personale operativo in turni avvicendati 6 x 4 hh. 24 fruirà di un periodo feriale continuativo di 14 giorni di calendario (Lunedì- Domenica), pertanto l'attuale percentuale di attribuzione ferie collettive verrà elevata dal 7% all' 8% del personale interessato, mentre la percentuale di assegnazione di ferie individuali verrà variata:

- o dal 3% al 4% nel periodo ferie collettive (Maggio-Ottobre)
- o dal 3% al 8% nel periodo ferie individuali (Novembre-Aprile)

La percentuale inerente alle ferie individuali (8%) per il periodo Novembre-Aprile sarà mantenuta in forma sperimentale per un periodo della durata di 12 mesi a partire dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto, al fine di verificare l'incidenza positiva sulla riduzione del tasso di assenteismo.

La concessione delle ferie deve in ogni caso salvaguardare le esigenze operative tipiche dell'attività terminalistica.

Si conviene, altresì, sui seguenti punti:

- il periodo delle ferie collettive potrà essere scambiato, anche parzialmente, con altro collega avente la medesima mansione di utilizzo;
- le ferie individuali potranno essere anticipate nella misura del 50% del numero maturabile, purchè non si realizzi un saldo negativo a fine anno;

[Area con diverse firme e iniziali in nero e blu, alcune con data "9" e "10/10/09"]

- le ferie individuali, qualora disdette dal lavoratore successivamente alla conferma da parte dell'Azienda, rientrano nel coacervo delle ferie individuali e verranno assegnate secondo i criteri di priorità;
- in concomitanza con le festività annuali di Natale, Capodanno, Epifania e Pasqua, si procederà con l'assegnazione di un numero massimo di cinque giornate consecutive di ferie individuali per consentire ad un più esteso numero di lavoratori di usufruire di congedo feriale in tale periodo; per l'assegnazione di queste ferie si terrà conto, inoltre, dell'utilizzo individuale già realizzato per lo stesso periodo negli anni precedenti.
- nella percentuale massima di assegnazione delle ferie individuali, verrà data priorità a coloro che richiedono ferie in concomitanza con la festività del Patrono del luogo di residenza.
- Non si farà ricorso all'attribuzione di ferie d'ufficio

12. Festività soppresse

Le festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977, confermate dal vigente C.C.N.L. nel numero di trentadue ore annue, potranno essere utilizzate in frazioni orarie di mezz'ora.

13. Programmazione orario di lavoro a 38 ore

Si conviene di adottare nei settori di lavoro attualmente organizzati con programmazione a 40 ore settimanali, uno schema di turni a 38 ore settimanali.

14. Inquadramenti

Fermo restando quanto già pattuito in tema di inquadramenti, con Accordo Sindacale siglato tra le parti in data 11 giugno 2002 a conclusione di una puntuale verifica e definizione effettuata da una Commissione Tecnica appositamente istituita, L'Azienda si rende disponibile a verificare il corretto inquadramento di singoli profili che dovessero essere segnalati.

15. Chiusura Terminal Natale e Capodanno

In concomitanza delle festività di Natale e Capodanno si prevede di norma la chiusura del Terminal con l'utilizzo di ferie nei turni non ricadenti in giornata festiva:

- Dalle ore 19,00 del 24 dicembre alle ore 19,00 del 25 Dicembre ;
- Dalle ore 19,00 del 31 Dicembre alle ore 19,00 del 1° Gennaio.

Eventuali particolari ed inderogabili esigenze operative coincidenti con l'orario di cui sopra verranno tempestivamente comunicate e dovranno comunque essere garantite, così come potrebbe essere esteso il periodo di chiusura qualora le circostanze operative lo consentissero.

16. CRAL

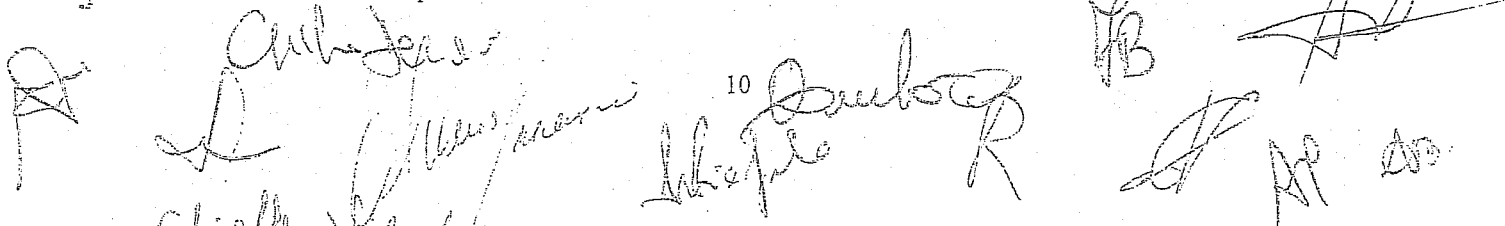
L'Azienda conferma la propria disponibilità a verificare la possibilità della creazione di un CRAL. Entro sessanta giorni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, l'Azienda, in collaborazione con la R.S.A. identificherà un modello compatibile con la realtà MCT.

17. VACANZA CONTRATTUALE

Per il periodo di vacanza contrattuale, l'Azienda intende riconoscere un importo complessivo lordo di € 500 (cinquecento) che verrà distintamente erogato nella misura di € 250 (duecentocinquantaeuro) lorde quale indennità Una Tantum ed € 250 nette (duecentocinquantaeuro) a titolo di Liberalità Aziendale per il Santo Patrono. Tali importi verranno erogati al personale attualmente in forza e proporzionalmente alla data di assunzione.

18. VIGENZA ACCORDO

Il presente Accordo ha decorrenza dal 01/10/2006 con vigenza sino al 31/12/2009, con le seguenti eccezioni:
 punto 9.2 Procedura cambio turno validità dal 01/10/06 al 30/09/07;
 punto 11. Percentuale dell'8% per ferie individuali - validità dal 01/12/06 al 30/11/07.




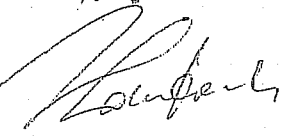
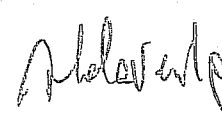
Tutte le erogazioni del presente Accordo non avranno alcun effetto sulle mensilità differite e sul T.F.R. e saranno soggette al trattamento contributivo previsto dalla legge in materia.

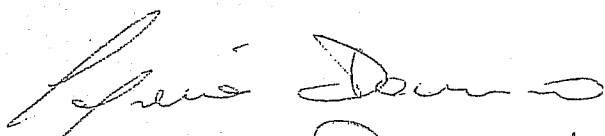
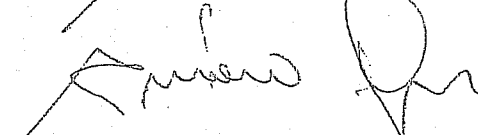
Il presente Accordo annulla e sostituisce integralmente il precedente Accordo Integrativo di 2° livello 20/07/2002, annulla e sostituisce il Verbale di Accordo addendum al 2° livello 11/12/02 ad eccezione dei punti 7,10 dell'addendum stesso.

Liberalità Aziendale (Santo Patrono)

L'Azienda coglie l'occasione del presente Accordo per comunicare che, in occasione della festività del Santo Patrono, celebrata l'11 di Agosto, verrà riconosciuto, a partire dal 2007, a tutti i dipendenti in forza almeno dal 1° gennaio di ogni anno di riferimento, un importo Una tantum di € 250,00 (duecentocinquantaeuro) netti a titolo di liberalità.

Copia del presente Accordo verrà depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro.



Salvatore Laccio
Fabio Bellantone
