

IPOTESI VERBALE DI ACCORDO

Addì 15.12.2015 in Roma tra Segreterie Nazionali, Dipartimenti, strutture regionali e territoriali delle OO.SS. FILT CGIL, FILT CISL, UILTRASPORTI e le Associazioni datoriali Assiterminal, Assologistica, Fise-Uniport, Assoporti

Si conviene quanto segue per il rinnovo del CCNL dei lavoratori dei porti:

A) In conseguenza di norme di legge intervenute, di nuove pattuizioni, vengono introdotti gli allegati emendamenti a norme contrattuali (v. all.).

B1) A decorrere dal 1/1/2016 i minimi tabellari conglobati sono incrementati dell'importo E.D.R. di € 20 mensili (uguale per tutti i livelli) ed assumono i sottostanti valori; conseguentemente dalla stessa data detto E.D.R. viene soppresso.

Quadro "A" A.P.: € 2.458,53

Quadro "B" A.P.: € 2.230,46

Quadro imprese: € 2.185,38;

1° Livello:	€ 2.043,60;
2° Livello:	€ 1.904,08;
3° Livello:	€ 1.761,16;
4° Livello:	€ 1.654,96;
5° Livello:	€ 1.561,92;
6° Livello:	€ 1.490,22;
7° Livello:	€ 1.338,83.

B2) Viene riconosciuto un incremento mensile a regime sul quarto livello professionale pari a € 80 lordi, di cui € 10 a titolo di EDR (elemento distinto della retribuzione), con le seguenti modalità:

dal 1/12/2016 20 € sul minimo conglobato;

dal 1/7/2017 25 € sul minimo conglobato;

dal 1/7/2018 25 € sul minimo conglobato;

dal 1/9/2018 10 € a titolo di EDR.

Il suddetto EDR, uguale per tutti i livelli, sarà erogato per tredici mensilità e non avrà incidenza su qualsiasi altro istituto contrattuale.

A seconda dei livelli professionali, le tranches di aumenti lordi sul minimo conglobato saranno pertanto pari a euro:

The document is covered with numerous handwritten signatures in blue and black ink, representing the signatures of delegations from FILT CGIL, FILT CISL, UILTRASPORTI, and other associations like Assiterminal, Assologistica, Fise-Uniport, and Assoporti. The signatures are overlapping and cover the bottom half of the page.

	Dal 1/12/2016	Dal 1/7/2017	Dal 1/7/2018
Quadri imprese	26,49	33,11	33,11
1° livello	24,75	30,94	30,94
2° livello	23,05	28,81	28,81
3° livello	21,30	26,62	26,62
4° livello	20,00	25,00	25,00
5° livello	18,86	23,58	23,58
6° livello	17,98	22,48	22,48
7° livello	16,13	20,17	20,17

*Per i dipendenti delle Autorità Portuali la prima tranne di aumento sul minimo conglobato decorrerà dal 1° settembre 2016; la seconda tranne decorrerà dal 1° dicembre 2016; la terza tranne dal 1° luglio 2018. Per i quadri delle A.P. le tre tranches avranno i seguenti importi: quadro A prima tranne € 29,83; seconda e terza tranne € 37,29; quadro B prima tranne € 27,04; seconda e terza tranne € 33,80.

B3) Al fine di prevenire scostamenti significativi si concorda tra le parti di procedere a giugno 2018 ad una condivisa verifica tra inflazione prevista e inflazione reale registrata nel biennio 2016/2017. Tale verifica costituirà elemento valutativo per determinazioni future circa l'importo a titolo di EDR di € 10 riconosciuto dal 1/9/2018, nonché per la trattativa su parte economica relativa al successivo rinnovo del CCNL.

- C) A decorrere dall'1.4.2016 il contributo annuale datoriale per l'assistenza sanitaria integrativa, ex art. 51 bis del CCNL, viene elevato di € 21,00 pro capite. Tale incremento è finalizzato al miglioramento delle garanzie di polizza, con particolare riguardo alle cure odontoiatriche. Viene quindi affidato ad apposita commissione paritetica di analizzare e verificare quanto sopra.
- D) Il presente rinnovo contrattuale decorre dal 1/1/2016 al 31/12/2018; ferme restando le specifiche diverse decorrenze sopra pattuite, il CCNL ha durata triennale per la parte normativa e per la parte economica.

Le OO.SS. si riservano di sottoporre la presente ipotesi di accordo alle assemblee dei lavoratori entro il 6 febbraio 2016.

L.C.S.

FILT CGIL *A. Costanzo*
M. Calzoni P. Ros *N. Cicali*
 FILT CISL *Massimo D'Amato*
Giuseppe Mazzatorta
 UILTRASPORTI *Massimo Oliva*
Francesco Sestini *Francesco Sestini*

ASSITERMINAL *Luigi Rabbia*
 ASSOLOGISTICA *F. Bracca*
 FISE-UNIPORT *Natalia Scimone*
 ASSOPORTI *Francesca Scimone*

ART. 4 CCNL Lav. Porti – 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 che saranno oggetto di consultazione preventiva a livello aziendale con RSU o RSA.

Anche nel caso di passaggio al livello superiore al lavoratore potranno essere affidati compiti riferiti a quelli precedentemente svolti purché non prevalenti; tale affidamento di compiti potrà essere disposto nei confronti di lavoratori neo assunti per le mansioni svolte dai colleghi con il medesimo livello di inquadramento, previa adeguata formazione ove necessario.

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.

Per la copertura dei posti disponibili o resisi vacanti o determinati da particolari esigenze organizzative, l'azienda/ Ente prima di procedere ad assunzioni, valuterà se all'interno dell'organico esistano esperienze professionali coerenti con la posizione da ricoprire, con particolare riguardo a quelle maturate dal lavoratore nel settore specifico, riservandosi la scelta definitiva tra i suddetti lavoratori, ovvero il ricorso a risorse esterne.

Per quanto non previsto dal presente articolo circa la disciplina delle mansioni valgono le norme di cui all' art. 2103 C.C., così come modificato.

Note:

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

[Handwritten signatures and initials follow, including 'P', 'AV', 'AR', 'R', 'B', 'M', 'Vn', 'C', 'DP', 'F', and 'G' in blue and black ink.]

Nota

Qualora si versi nelle ipotesi di cui al comma 6, dell'articolo 3 del Dlgs. n. 81/2015, le parti convengono che la tutela del/i lavoratore/i sia affidata di norma al confronto tra azienda e RSU/RSA delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

(OMISSIONIS)

ART. 59 CCNL Lavoratori Porti – 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 riportato, 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.~~

L'utilizzo delle varie forme flessibili di contratto previste dalle attuali norme di legge è applicabile alle posizioni di lavoro diverse da quelle riguardanti le operazioni portuali e servizi connessi di cui al comma 1 dell'art. 16 L. n° 84/1994, per le quali potranno applicarsi esclusivamente le seguenti tipologie:

- 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.

Nota

Resta inteso, come previsto all'articolo 64 del CCNL, che i soggetti autorizzati ai sensi dell'art. 17 L. 84/94 e s.m.e.i. nei casi previsti al comma 6 del suddetto articolo possono rivolgersi quali imprese utilizzatrici alle agenzie di somministrazione di lavoro temporaneo ex L. 196/97 e s.m.e.i.



ART. 60 - Apprendistato

Premesso che

~~Il D.Lgs. 14 settembre 2011, n.167 e s.m.i., a norma dell'art. 1, comma 30,lettera c) della legge 24 dicembre 2007 n.247, come sostituito dall'art. 46,comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n.183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il testo Unicodell'apprendistato;~~

~~Il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D. Lgs. N.167/2011; L'Accordo Intereconfederale sottoscritto il 18 aprile 2012 tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil ha consentito alle Imprese rappresentate dalle Associazioni datoriali Assiterminal, Assilogistica, Fise Uniport, l'immediata operatività del nuovo Testo Unico dell'Apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e contratto di mestiere;~~

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Il contratto si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - b) apprendistato professionalizzante;
 - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti riconoscono nell'apprendistato professionalizzante ~~e contratto dimestiere~~ uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utilizzato svolgimento delle prestazioni lavorative e contestualmente un canale privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

convengono che

relativamente alle assunzioni decorrenti dal 14/1/2014, per l'apprendistato professionalizzante **e contratto di mestiere** trova applicazione la nuova disciplina (che sostituisce integralmente quanto contenuto all'art.60 – Apprendistato del vigente CCNL Porti) qui di seguito riportata:

EX ART.60 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE ~~CONTRATTO DI MESTIERE~~

Il contratto di apprendistato professionalizzante o **contratto di mestiere** 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 di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, può essere integrata, laddove esistente, dalla offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali.

La disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o **contratto di mestiere** instaurato tra azienda / A.P. e lavoratore dovrà rispettare i seguenti principi: *a)* forma scritta del contratto e del relativo piano formativo individuale, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dal CCNL Porti o dall'EBNP (ente bilaterale nazionale porti); *b)* divieto diretribuzione a cattivo; *c)* possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante; *d)* presenza di un tutore o referente aziendale; *e)* possibilità, anche con il concorso delle regioni, di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni; *f)* registrazione della formazione effettuata e delle competenze acquisite nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; *h)* divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo; *i)* possibilità per le parti di recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; **I) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione volontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni.**

Il contratto di apprendistato professionalizzante **e contratto di mestiere** può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi e impiegati, dei livelli dal 5° al 2° 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:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
Laurea coerente	24	-	12	12
Laurea non coerente	30	6	12	12

Tutti gli altri casi:				
-----------------------	--	--	--	--

B. S. Monti R. C. M. R. B. B. F.

Fino al 5° livello	36	-	12	24
Il 4° livello	36	6	12	18
3° e 2° livello	36	12	12	12

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 dallivello 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 alla data di stipula della presente intesa 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 comporto 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.

[Handwritten signatures and initials follow, including "Don.", "M.R.", "B", "Costantini", "G.T.", "P.", "A.", "R.", "S.", "D.", "F.", "G.", "L.", "C.", "M.C.", "G.P.", "3"]

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

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato ~~e contratto di mestiere~~, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. 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 e di mestiere 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.~~

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

I contratti di apprendistato non potranno superare la percentuale del 40% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in caso di mancata assunzione alla fine dell'apprendistato di un numero corrispondente ad almeno il 70% di apprendisti ai quali scada il periodo nell'anno solare.

Profili formativi e modalità di erogazione della formazione Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, caratterizzato da un percorso formativo personalizzato secondo l'area professionale e integrato nel rapporto lavorativo, è una forma di lavoro idonea a coniugare il fabbisogno di personale qualificato con le

esigenze formative del lavoratore. L'apprendistato professionalizzante ~~e contratto di mestiere~~, così come regolamentato nel contratto collettivo nazionale dei lavoratori dei porti rappresenta pertanto uno strumento strutturale di inserimento lavorativo mirato, capace di favorire occupazioni di qualità e di soddisfare le esigenze di competitività delle imprese.

L'azienda / A.P. è tenuta a erogare a ciascun apprendista la formazione per il conseguimento della qualifica professionale prevista.

La durata della formazione (ivi compresa quella teorica iniziale prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2012) è pari a 120 ore medie per ciascuno degli anni di durata del periodo di apprendistato professionalizzante ~~e contratto di mestiere~~.

In tale monte ore si intende inclusa la quota di ore di formazione di base trasversale ~~stabilita dall'art. 4 del Dlgs n. 167/2011~~.

Le ore di formazione dedicate alla sicurezza e all'igiene del lavoro saranno erogate prioritariamente all'inizio del rapporto di apprendistato.

La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda, o all'esterno dell'azienda in apposita struttura di riferimento.

La formazione può essere svolta anche con modalità di apprendimento a distanza (elearning) e in affiancamento sul posto di lavoro (on the job).

Il tutore della formazione ha le seguenti caratteristiche:

- a) deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- b) deve svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- c) almeno tre anni di esperienza lavorativa.

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.

Per lo svolgimento della formazione all'interno dell'impresa è necessaria la presenza di:

locali non prevalentemente dedicati alla produzione;

attrezzature idonee, in relazione agli obiettivi dei piani formativi individuali.

La formazione sarà articolata per moduli e suddivisa in contenuti a carattere trasversale e a carattere professionalizzante (differenziati secondo delle aree professionali). I relativi contenuti specifici sono definiti nei profili formativi di cui al presente Allegato (A).

I contenuti formativi a carattere trasversale, ai quali sarà dedicata la quantità di ore ~~stabilita dal Dlgs n. 167/2011~~, pari ad almeno 120 ore medie per il triennio, vengono qui definiti in attesa che le Regioni rendano disponibile l'offerta formativa pubblica, ~~così come previsto dall'art. 1, comma 3 del decreto legislativo n. 167/2011~~.

L'azienda è tenuta a definire in forma scritta il piano formativo individuale (Pfi) dell'apprendista, nel quale

[Handwritten signatures and initials follow, including "B", "Sp", "gr", "Ad", "al", "ur", "B", "B", "F", "M", "C", "S", "B", "F", "5", "P"]

viene descritto il percorso formativo per il conseguimento della qualificazione professionale. Il piano formativo dovrà risultare coerente con il profilo formativo di riferimento e contenere il programma specifico e l'articolazione della formazione.

A tal fine nel Pfi saranno inseriti in tutto o in parte gli argomenti elencati nel relativo profilo formativo, con l'indicazione del numero di ore di formazione ad essi destinate. Il datore di lavoro attesta la formazione impartita all'apprendista nell'libretto formativo del cittadino di cui all'art.2, comma 1, lett. l) del Dlgs n. 276/2003. In attesa che il citato documento trovi attuazione, le aziende adotteranno uno schema di attestazione conforme a quanto riportato nel presente Allegato (B). Il datore di lavoro è tenuto ad attestare la formazione impartita all'apprendista, anche nel caso di interruzione del rapporto lavorativo prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Per esigenze organizzative e/o produttive, e con il consenso dell'apprendista, nel corso del rapporto di apprendistato professionalizzante o di mestiere il piano formativo individuale potrà essere modificato, anche al fine di pervenire a una diversa qualificazione professionale.

In tal caso restano fermi gli obblighi formativi complessivi e viene computata la formazione già impartita. Il lavoratore, a richiesta, potrà farsi assistere da un componente della Rsu da lui indicato, a garanzia del rispetto degli obblighi formativi e dell'assenza di discriminazioni.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne ed esterne.

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata da Fondi paritetici nazionali.

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

NOTA FINALE

Per quanto non previsto dal presente accordo valgono le disposizioni riguardanti l'apprendistato professionalizzante contenute nelle vigenti norme di legge, nonché le norme del vigente CCNL.

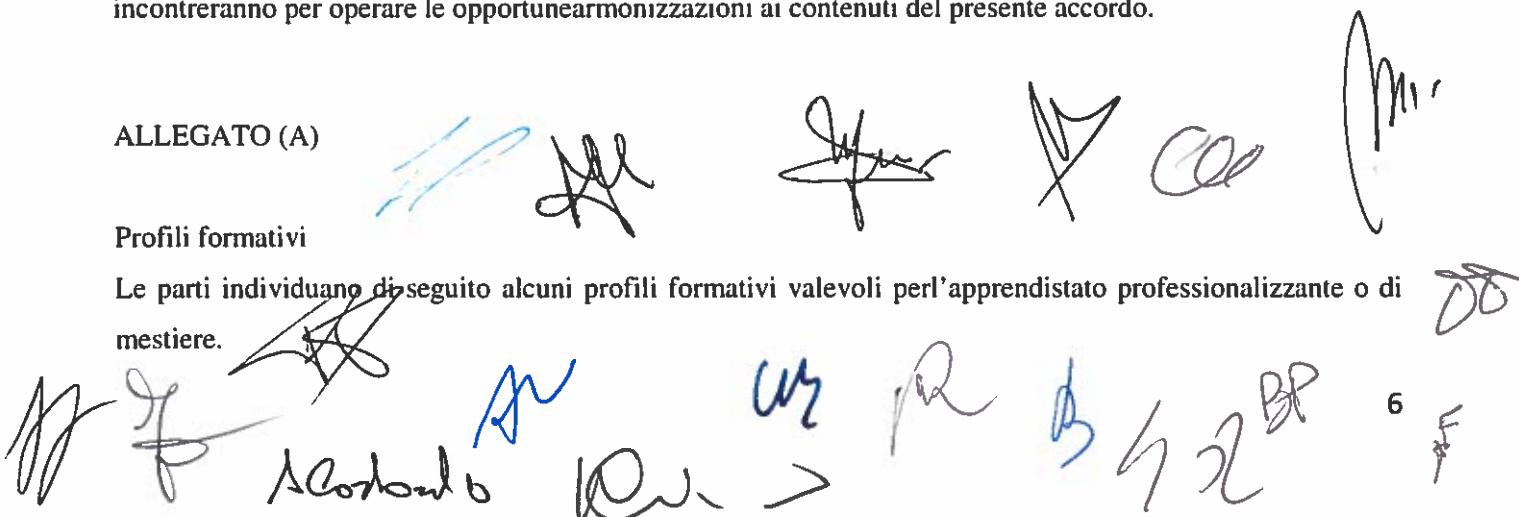
Si affida all'Ente Bilaterale l'individuazione di proposte per definire tra le parti ulteriori profili formativi dell'apprendistato professionalizzante non contenuti nell'Allegato A).

Qualora intervengano significative modifiche legislative sull'istituto dell'Apprendistato, le Parti si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni ai contenuti del presente accordo.

ALLEGATO (A)

Profili formativi

Le parti individuano di seguito alcuni profili formativi valevoli per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere.



I contenuti formativi a carattere trasversale vengono qui definiti in attesache le Regioni rendano disponibile l'offerta formativa pubblica, ~~essi sono previsti dall'art. 4, comma 3 del decreto legislativo n. 167/2011.~~

Il profilo formativo consiste nell'insieme di conoscenze e competenze necessarie per conseguire la qualificazione professionale, suddivise in <<dibase e trasversali>> e <<specifiche>> (conoscenze e competenze di carattere professionalizzante).

I profili formativi definiti e dei quali sono allegate le relative schede formative sono i seguenti:

- Operatore polivalente di terminal portuale (con guida mezzi)
- Manutentore meccanico
- Manutentore elettrico
- Impiegato amministrativo

*AN MC.
AV
ST
SV
S
W
B
DP
F
P
Alberto
M
H
Rin
He
G
H
C
P*

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 e 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 le 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.~~

Le assunzioni con apposizione di un termine di durata sono consentite ai sensi delle disposizioni contenute agli artt. da 19 a 29 del D. Lgs 15 giugno 2015, n. 81, nei limiti del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nell'Impresa e del 30% delle dotazioni previste dalla pianta organica dell'Autorità portuale. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

Gli accordi di secondo livello possono:

1. prevedere una durata massima del contratto a tempo determinato oltre 36 mesi e sino a un massimo di 50 mesi,
2. individuare le ipotesi di esclusione delle pause di 10 o 20 giorni tra un contratto a termine e il successivo,
3. determinare i periodi di avvio di nuove attività durante i quali sia consentito stipulare un maggior numero di contratti a tempo determinato rispetto a quello derivante dai limiti di cui al 1 comma (20% Impresa; 30% Autorità Portuale).

P. Costanzo *AV* *S. Sartori* *R. C. Sartori* *U. Sartori* *H. P. Sartori* *N. Sartori* *B. Sartori* *D. Sartori* *M. Sartori*

Nel procedere ad assunzioni a tempo indeterminato il datore di lavoro terrà conto dei lavoratori con contratto a termine in essere ai fini della loroeventuale 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'andamentoeconomico 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.

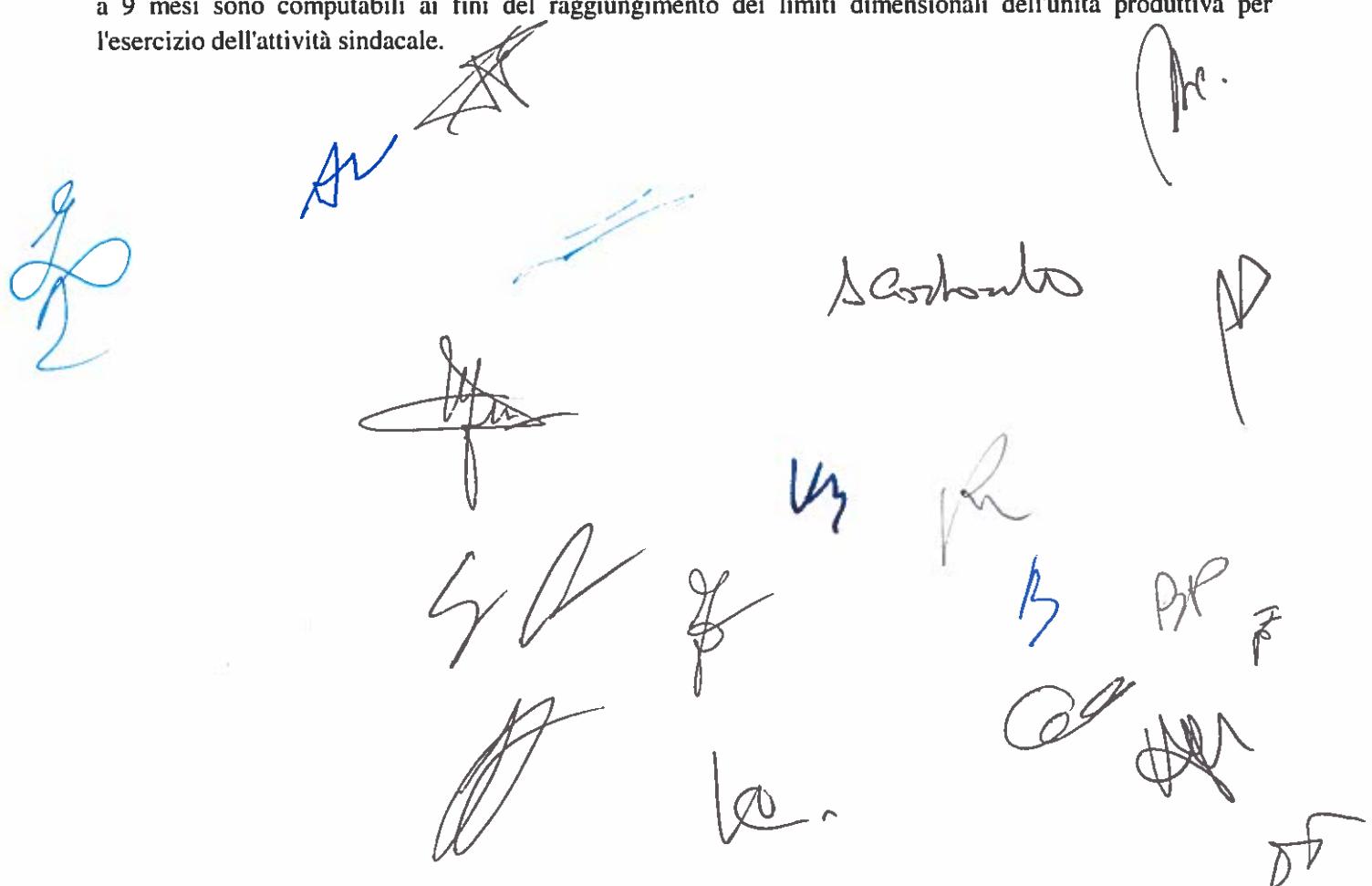
Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari ad un terzo della durata del contratto a termine conun minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento od a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda/A.P. 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.25 del descr. leg.vo n.81/2015.

~~AI sensi dell'art.8 del descr. 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.



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 contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.**

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 letture a) e b), che contempla periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.

Le Aziende/A.P. informeranno annualmente le R.S.U./R.S.A. e/o rappresentanze sindacali delle OO.SS. 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.

[Handwritten signatures and initials follow, including "A. C. S. C. O. N. T. U. M. P. R. B. G. B. F. 1. F."]

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 R.S.U./R.S.A. 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.

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 modifica.

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~~ saranno accertate dal medico competente ai sensi della lett. c) comma 2 art. 41 e comma 5 art. 39 Dlgs. 81/08.

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.

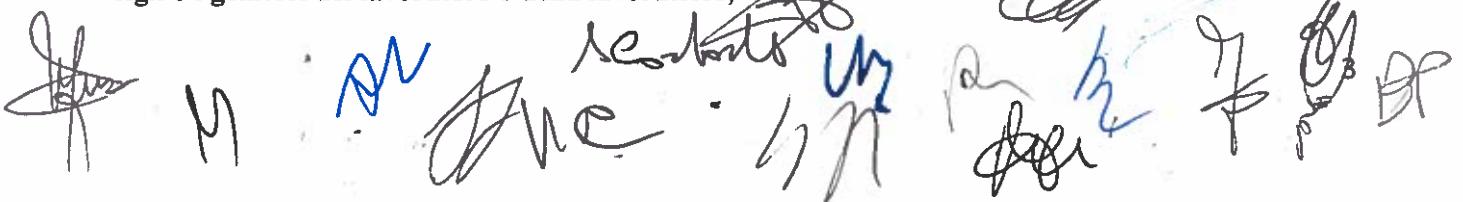
Analogo contratto è sottoscritto in caso di nuove assunzioni a part-time, ma con decorrenza dall'assunzione stessa.

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)~~ figlio/i convivente/i di età non superiore a tredici anni 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 necessitino di assistenza;
- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;



- 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 (art. 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.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti norme di legge.

M

M

Luca Rizzo

Silvia M

J

D. Rizzo

A. Scattolon

D

J

U f B J B f

McNamee

M

4

NOTA A VERBALE

Si da atto e si conferma che per le norme contrattuali per le quali non si è addivenuti ad un accordo modificativo tra le parti contenuto nel presente CCNL, s'intende applicata integralmente la disciplina di legge vigente.

NOTA A VERBALE DUE

Ai sensi degli accordi interconfederali in materia di rappresentanze sindacali dei lavoratori ed in concreta applicazione dell'accordo interconfederale 10 gennaio 2014, che si intende recepito, le parti, attraverso apposita commissione paritetica, s'impegnano a definire istituzione, funzionamento e prerogative delle rappresentanze sindacali in azienda entro il 31 marzo 2016.

NOTA VERBALE ART. 52

Le parti, in attuazione di quanto disposto dal Testo Unico 151/01, fermo restando la vigenza di accordi aziendali già in essere, con il presente articolo intendono demandare le ulteriori materie in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (welfare aziendale) alla contrattazione di II livello.

ART. 70-bis

Le Associazioni datoriali stipulanti confermano la disponibilità alla sottoscrizione di un avviso comune con le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali in tema di lavori usuranti, previo approfondimento tecnico da realizzarsi in seno all'Ente Bilaterale entro il 30 giugno 2016.

tecnicamente da realizzarsi in seno all'Ente Bilaterale entro il 30 giugno 2016.

M M R Abbonito Mr. C
S G B D F
B V-
Goper H

