

Autorità di Sistema Portuale
del Mar Ionio

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO DEI DIPENDENTI DELL'ADSP DEL MAR IONIO



7 maggio
2021

Contrattazione Integrativa
Art. 52 CCNL "Lavoratori dei Porti"

Periodo 01 gennaio 2021 – 31 dicembre 2023



UILTRASPORTI
IL SINDACATO DEI LAVORATORI DEI TRASPORTI E DEI SERVIZI

Contrattazione di secondo livello dei dipendenti dell'Adsp del Mar Ionio

Indice

PREMESSE	2
ART. 1 – Oggetto, durata e campo di applicazione.....	5
ART. 2 – Indennità sostitutiva mensa (art. 52 c.6 lett. g) e art. 53 CCNL).....	5
ART. 3 – Indennità di chiamata (art. 52 c.6 lett. h) CCNL).....	5
ART. 4 – Premio per il raggiungimento delle performance (art. 52 c.6 lett. a) CCNL).....	6
ART. 5 – Premio di redditività (art. 52 c.6 lett. a) del CCNL).....	7
ART. 6 – Iniziative per promuovere l'assistenza familiare alle lavoratrici ed ai lavoratori con prole (art.52 lett. i del CCNL)	9
ART. 7 – Condizioni ambientali, prevenzione delle malattie e degli infortuni (art. 52 lett.e) CCNL) 10	
ART. 8 – Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita	10
ART. 9 – Attività ricreative, culturali e innovazione digitale (art. 52 ultimo comma_e art. 54 del CCNL)	11
ART. 10 – Welfare aziendale (art. 51 bis e art. 52 “nota verbale” del CCNL).....	11
ART. 11 – Indennità di vacanza contrattuale.....	12
ART. 12 – Criteri per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 92 dlgs. 163/2006 di cui all'art. 92 dlgs. 163/2006 (art. 52 lett. m) del CCNL)	12
ART. 13 – Norme transitorie e finali	122

PREMESSE

Le Autorità Portuali sono state oggetto, negli ultimi anni, di una importante riorganizzazione strutturale enunciata dal Legislatore nel Decreto Legge n. 133/2014 c. d. "Sblocca Italia", il quale, nel riconoscere alle Autorità Portuali italiane un ruolo importante e strategico per lo sviluppo dell'economia nazionale, ha evidenziato la necessità di riformare la disciplina stabilita dalla Legge 84/1994.

Il Governo, con Decreto Legislativo n. 169 del 04.08.2016, è intervenuto, attraverso una riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le Autorità Portuali.

In particolare il Decreto Legislativo 169/2016, ha istituito quindici Autorità di Sistema portuale (in luogo delle ventitrè Autorità portuali) e, tra queste, ha istituito l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio.

Pertanto, viste le modifiche introdotte dal D.lgs. 169/2016 in tema di riorganizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle Autorità Portuali, nonché in considerazione delle disposizioni di natura regolamentare e legislative intervenute a modificare la normativa di settore, anche in relazione al processo di unificazione dei porti nazionali, con nuove responsabilità e professionalità necessarie ed al fine di adeguare le competenze professionali dei dipendenti alla "Mission" delle AdSP, si è ritenuto indispensabile integrare il vecchio strumento contrattuale di II Livello, attraverso la creazione di nuovi "istituti" e/o l'aggiornamento di quelli esistenti.

Ai sensi dell'art. 6 comma 5 del suddetto Decreto Legislativo, l'Autorità di Sistema Portuale è qualificata come "ente pubblico non economico di rilevanza nazionale a ordinamento speciale e dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria" al quale "si applicano i principi di cui al titolo I del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165".

La natura privatistica del rapporto di lavoro dei dipendenti delle Autorità di Sistema Portuale, ribadita dal vigente Contratto Collettivo Nazionale "dei Lavoratori dei Porti", agli articoli 1 e 2, è stata più tardi confermata anche nelle premesse del "Protocollo di intesa per la definizione delle linee guida per la contrattazione decentrata per il personale dipendente delle Autorità di Sistema Portuale" siglato in data 12.02.2018, tra l'Associazione Porti Italiani (ASSOPORTI) e le rappresentanze delle sigle Sindacali Nazionali firmatarie del CCNL, che qui di seguito si riportano:

1. I rapporti di lavoro dei dipendenti dell'AdSP sono di diritto privato e, come tali, sono disciplinati dalle disposizioni del Codice Civile – libro V – capi II e III, titolo II – capo I e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa;
2. Il rapporto di lavoro dei dipendenti dell'AdSP è regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro dei lavoratori dei porti stipulato anche dall'associazione rappresentativa delle AdSP (Assoport), per la parte datoriale e da Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti;
3. La contrattazione collettiva è nazionale e decentrata. La contrattazione decentrata riguarda istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal C.C.N.L.; essa verte esclusivamente sulle materie ivi precisate, nei limiti anche temporali e secondo i criteri indicati all'art. 52 del C.C.N.L.

Il suddetto Protocollo di intesa ha determinato (convenuto) le "linee guida" che devono essere riprese nelle singole contrattazioni decentrate "ferme restando le condizioni di miglior favore economiche per i lavoratori delle AdSP", maturate alla data di entrata in vigore del citato Protocollo; tali linee guida sono qui di seguito specificate:

1. la contrattazione si uniforma ai seguenti criteri di natura qualitativa:
 - a. verifica del raggiungimento di specifici e puntuali obiettivi assegnati;

- b. *verifica dell'incremento della produttività lavorativa riscontrabile attraverso idonei strumenti di misurazione della performance individuale previsti dalle norme vigenti o, in assenza, da intese da sottoscrivere con le Rappresentanza Sindacali Aziendale/RSU delle OO.SS. stipulanti il Ccnl dei lavoratori dei porti;*
2. *la parte variabile della retribuzione, derivante dalla contrattazione decentrata, non può essere costituita da più istituti aventi la medesima finalizzazione, ed è inserita in un sistema coerente incardinato in un metodo di valutazione riconosciuto a livello istituzionale;*
 3. *nell'ambito della contrattazione decentrata per ciascun istituto non può essere previsto più di un intervento normativo ed economico/retributivo;*
 4. *ogni AdSP provvede all'applicazione degli accordi contrattuali relativi al personale con specifico atto adottato ai sensi della lettera l) quinto comma, dell'art. 9 della legge 84/1994, al fine di assicurare per l'intero periodo di validità contrattuale la copertura dei costi complessivi dei trattamenti economici e normativi previsti, ivi compresi quelli eventualmente discendenti dalla contrattazione decentrata o aziendale;*
 5. *gli accordi di armonizzazione "coerenti" con il presente protocollo e con le previsioni del Ccnl dei lavoratori dei porti all'art. 52, dovranno trovare definizione nel più breve tempo possibile e comunque nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali;*
 6. *gli accordi decentrati o aziendali devono essere trasmessi al Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti.*

Successivamente alla sottoscrizione del protocollo l'Ente ha introdotto il SMVP approvato con delibera del Comitato di gestione n. 2/2019 del 28.02.2019.

Al fine di recepire le indicazioni contenute nelle citate linee guida del 12.02.2018 ed uniformarsi alle disposizioni introdotte dal SMVP, approvato con delibera del Comitato di Gestione n. 2/2019 del 28.02.2019, le parti datoriali e le parti sindacali dell'AdSP del Mar Ionio Porto di Taranto, in seguito al perfezionamento dell'iter di revisione della struttura organizzativa dell'Ente disposta con decreto n. 99/2019 del 13.09.2019, e successivamente agli incontri intervenuti nei giorni 26.02.2020, 02.03.2020, 25.03.2020, 22.05.2020, 22.09.2020, 03.11.2020, 20.11.2020, 26.11.2020, 22.12.2020, 11.01.2021, 02.02.2021, 19.04.2021 e 04.05.2021, alla stipula del presente accordo di secondo livello.

L'Ente, per il perfezionamento dell'iter approvativo, ha interessato il Collegio dei Revisori dei Conti che, pur non essendo intestatario di alcuna funzione specifica in relazione alla contrattazione decentrata, ha fornito all'Ente preliminari elementi di valutazione.

Le parti recepiscono le indicazioni fornite dal Collegio dei Revisori nella stipula del presente accordo di II livello.

Il presente accordo è redatto sulla base delle suddette linee guida, tenendo allo stesso tempo presente le criticità dell'attuale struttura aziendale che richiede una organizzazione del lavoro più armonizzata ed efficiente proprio in virtù delle nuove competenze/attribuzioni assegnati dal Legislatore alle singole AdSP italiane.

Gli strumenti retributivi variabili applicabili al personale di questa Autorità di Sistema Portuale sono stati individuati tenendo conto – non solo delle nuove esigenze organizzative/funzionali della Segreteria Tecnico-Operativa – ma anche attraverso un esame comparativo tra gli attuali strumenti in vigore in altre AdSP, al fine di indirizzare ed uniformare il proprio operato in termini di coerenza "territoriale", quantomeno in ambito regionale, con quanto messo in atto nelle altre sedi e come già evidenziato nelle linee guida.

L'azione che si intende portare avanti, al fine di individuare gli istituti negoziali in grado di innovare quelli applicati dalla contrattazione della soppressa Autorità Portuale, adeguandoli ad una nuova e più complessa struttura aziendale che assicuri una maggiore efficienza, deve essere intesa a superare le criticità che si sono evidenziate ma, contemporaneamente, dovrà avere come traguardo finale la salvaguardia dei diritti maturati dai lavoratori, intervenendo principalmente sulle metodologie fino ad oggi adottate.

Pertanto, tutto ciò premesso, oggi 7 maggio 2021, presso la sede dell'AdSP del Mar Ionio Porto di Taranto, sono presenti per la parte datoriale:

Il Segretario Generale dell'Ente Fulvio Lino Di Blasio

coadiuvato:

- dal dirigente della Direzione Amministrativa

Raffaella Ladiana

- dal responsabile della Sezione Risorse Umane

Aurelio Svelto

Per le parti sindacali i sigg.

- Oronzo Fiorino

FIT – CISL

- Michele De Ponzio

FILT-CGIL

- Carmelo Sasso

UILTRASPORTI

- Gianluca Semitaio

R.S.A. FIT – CISL

- Gianfranco Gisonda

R.S.A. FIT – CISL

- Nicoletta Siliberti

R.S.A. FILT – CGIL

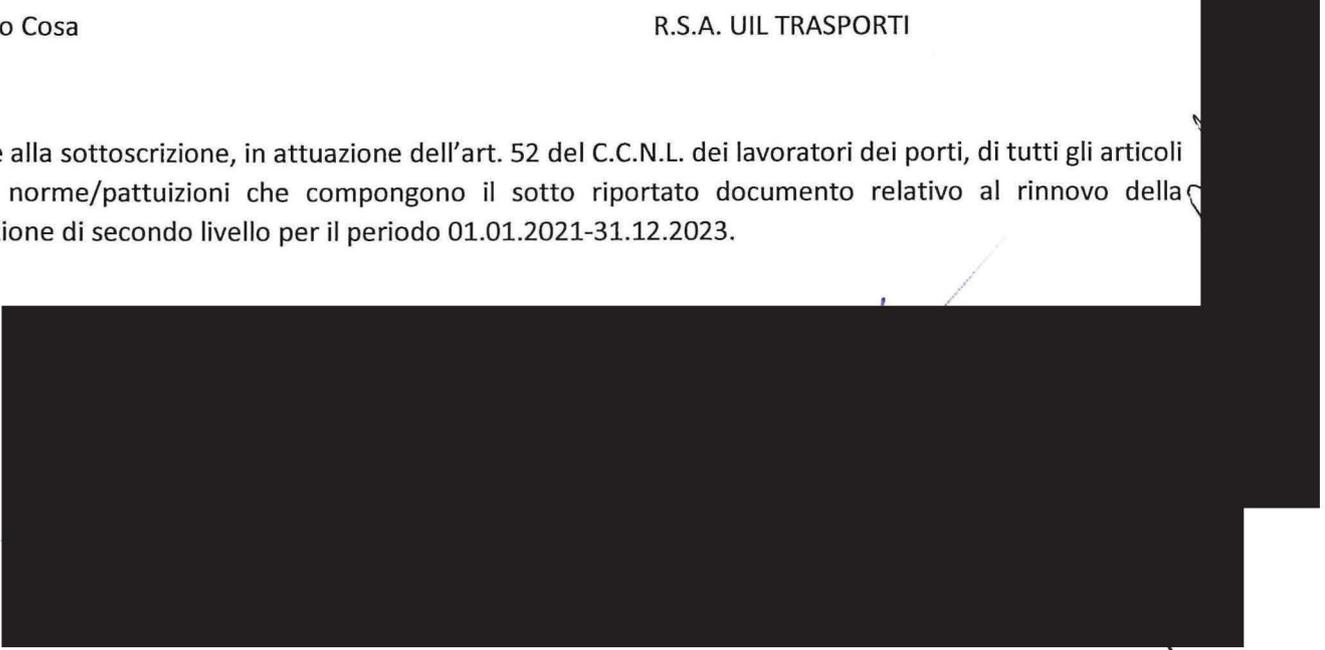
- Giuseppe D'Ettore

R.S.A. FILT – CGIL

- Francesco Cosa

R.S.A. UIL TRASPORTI

Si procede alla sottoscrizione, in attuazione dell'art. 52 del C.C.N.L. dei lavoratori dei porti, di tutti gli articoli riportanti norme/pattuizioni che compongono il sotto riportato documento relativo al rinnovo della contrattazione di secondo livello per il periodo 01.01.2021-31.12.2023.



ART. 1- OGGETTO, DURATA E CAMPO DI APPLICAZIONE

1. La presente Contrattazione di II livello ha per oggetto le materie espressamente indicate dal vigente CCNL "Lavoratori dei Porti" e, in particolare, dall'art. 52 che prevede una contrattazione aziendale o di secondo livello, per istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal Contratto Nazionale.
2. Tutte le erogazioni economiche contenute nel presente accordo sono determinate con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, di efficienza e di innovazione, anche alternativamente tra loro.
3. Il presente Contratto decentrato integrativo decorre dal 01.01.2021 e resterà in vigore sino al 31.12.2023, fatte salve eventuali modifiche e/o integrazioni dell'accordo stesso che potranno essere concordate tra le Parti durante il periodo di vigenza.
4. Il presente Contratto si applica, se non diversamente specificato, a tutti i dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio Porto di Taranto, dal settimo livello al quadro A, ivi compreso l'eventuale personale in somministrazione. Per i dipendenti e/o personale in somministrazione che svolgono lavoro part-time, gli istituti terranno conto della prestazione lavorativa.
5. Le Parti si impegnano ad avviare, nel corso dell'ultimo semestre di vigenza del presente accordo, il confronto e la trattativa per il nuovo contratto relativo al periodo successivo. Resta inteso che il presente accordo resterà pienamente in vigore sino a quando non venga sostituito da un nuovo strumento negoziale.

ART. 2 – INDENNITÀ SOSTITUTIVA MENSA (art. 52 c.6 lett. g) e art. 53 CCNL)

1. Le Parti concordano di riconoscere, a tutti i dipendenti, l'indennità sostitutiva mensa pari ad **€ 17,00**. Per le modalità di erogazione si rinvia al Regolamento dell'orario di lavoro del personale dipendente approvato con Decreto del Presidente n. 01 del 08.01.2020.
2. Il riconoscimento del predetto istituto decorre dall' 01.01.2021.

ART. 3 – INDENNITÀ DI CHIAMATA (art. 52 c.6 lett. h)

1. Per situazioni particolari e per motivi di massima ed indifferibile urgenza in cui risulti necessario richiamare in servizio il personale al di fuori dell'orario di lavoro, al dipendente spetterà, oltre lo straordinario, a titolo di rimborso spese la somma forfettizzata nella misura **€ 40,00**.
2. L'Amministrazione si riserva di emanare apposita determinazione di servizio, sentite le OO.SS., che disciplini l'applicazione del predetto istituto e la previsione di riposi compensativi allo scopo di tutelare l'integrità psico-fisica del dipendente.
3. Detta indennità sarà corrisposta anche ai Quadri unitamente allo straordinario, da erogarsi esclusivamente nelle giornate di domenica e settimana prestazione.

ART. 4 – PREMIO PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLE PERFORMANCE (art. 52 c.6 lett. a) CCNL)

1. Per tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato, è riconosciuto il premio per il raggiungimento della performance, regolamentato dal SMVP (Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'AdSPMI).
2. La premialità da collegare alla suddetta valutazione, distinta per livello di inquadramento, è erogata secondo il prospetto seguente:

Livello di Inquadramento	Valutazione Performance
Quadro A	€ 17.860,00
Quadro B	€ 16.514,00
Primo Livello	€ 10.892,00
Secondo Livello	€ 10.307,00
Terzo Livello	€ 9.733,00
Quarto Livello	€ 9.295,00
Quinto Livello	€ 8.938,00
Sesto Livello	€ 8.632,00

3. Si demanda al presente contratto di II livello le modalità di erogazione al personale dipendente delle predette premialità connesse alla valutazione della performance stabilendo, quindi, le seguenti fasce percentuali di erogazione connesse alla valutazione della performance complessiva del personale non dirigente:

Fascia di valori della performance	Intervallo corrispondente	Percentuale di erogazione delle premialità
I	da 80 a 100 %	100%
II	da 61 a 79 %	79%
III	da 51 a 60%	60%
IV	da 40 a 50 %	50%
V	da 0 a 39 %	0%

4. Ai fini del calcolo della fascia di attribuzione del premio, i valori inseriti nella colonna denominata "intervallo percentuale corrispondente..." della tabella sopra riportata (derivanti dalla scheda consegnata al dipendente, di cui al documento "sistema di misurazione e valutazione della performance"), si intenderanno arrotondati all'unità superiore se superiori o uguali a 0,5.
5. La premialità verrà corrisposta su base mensile, su quattordici mensilità, a decorrere dal mese successivo di approvazione e validazione della relazione sulla performance dell'anno precedente.
6. La prima annualità di riconoscimento dei predetti importi sarà il 2020, da erogare nel 2021, successivamente all'approvazione e validazione della relazione sulla performance relativa all'anno 2020.

7. Gli importi da riconoscere saranno riferiti al livello di inquadramento dell'annualità oggetto della valutazione.
8. Il premio da corrispondere al personale dipendente part-time sarà rapportato alla percentuale di part-time. Nel caso di part-time verticale anche i giorni lavorativi saranno rapportati alla percentuale di part-time. Al personale di nuova assunzione a tempo determinato/indeterminato, decorso e superato il periodo di prova, sarà riconosciuta la performance in maniera proporzionale al periodo di servizio prestato comprensivo del periodo di prova e verrà erogata nell'anno successivo a quello di riferimento della valutazione.
9. Ai fini dell'erogazione della performance non sono considerate assenze, oltre al congedo ordinario, quelle riferite a riposo compensativo, recupero lavoro straordinario, congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, congedo di paternità, fruizione di permessi ex art. 28 lett. b) CCNL, citazione a testimoniare, per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché, i permessi di cui all'art. 33, commi 3 e 6, della legge 5/02/1992 n. 104, infortuni sul lavoro.
10. Si ribadisce comunque che, l'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sé una diretta immediata e corrispondente decurtazione della performance ma, a tal fine, occorre, invece, valutare, in un quadro più ampio, la reale incidenza della stessa e cioè le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso al raggiungimento degli obiettivi della performance che giustificano l'erogazione del compenso.
11. Le quote di premialità non erogate in ragione di una performance inferiore al 80% incrementeranno l'ammontare complessivo delle premialità da erogare nell'annualità successiva.

ART. 5 – PREMIO DI REDDITIVITÀ (art. 52 c.6 lett. a) del CCNL) – ex premio produzione precedente contrattazione di 2° livello

1. A tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato ed a tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, sarà riconosciuto un premio legato alla redditività dell'Ente, riferito alle risultanze economiche dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio.
2. Per l'erogazione del premio, si farà riferimento all'incremento/decremento delle "Entrate diverse" accertate dall'Ente e risultanti dal rendiconto generale confrontate con le medesime entrate relative all'esercizio finanziario 2019. Dal valore delle "Entrate diverse" non verrà considerato il Capitolo di Entrata E124/20 "Concorso da parte dello Stato e di altri Enti per spese di servizi di manutenzione, illuminazione, pulizia ordinaria".
3. Per la prima annualità, il rendiconto generale è quello relativo all'esercizio finanziario 2020.
4. Nel caso in cui, dalle scritture contabili dell'Ente, risulti un incremento del totale delle entrate della U.P.B. 1.2 "Entrate diverse" al netto del Capitolo di Entrata E124/20 "Concorso da parte dello Stato e di altri Enti per spese di servizi di manutenzione, illuminazione, pulizia ordinaria", rispetto a quelle dell'esercizio finanziario 2019, pari ad € 21.324.173,00, verrà riconosciuto il seguente aumento percentuale:

Scaglioni	Variatione %
fino ad € 300.000,00	2%
da € 300.001,00 ad € 500.000,00	5%
da € 500.001,00 ad € 800.000,00	7%
oltre € 800.001,00	10%

5. Nel caso in cui, dalle scritture contabili dell'Ente, risulti un decremento del totale delle entrate della U.P.B. 1.2 "Entrate diverse" al netto del Capitolo di Entrata E124/20 "Concorso da parte dello Stato e di altri Enti per spese di servizi di manutenzione, illuminazione, pulizia ordinaria", rispetto a quelle dell'esercizio finanziario 2019, pari ad € 21.324.173,00, verrà applicata la seguente diminuzione percentuale:

Scaglioni	Variazione %
fino ad - € 300.000,00	-2%
da -€ 300.001,00 ad -€ 500.000,00	-5%
da -€ 500.001,00 ad -€ 800.000,00	-7%
oltre -€ 800.001,00	-10%

6. Gli importi variabili da assoggettare al parametro oggettivo sopra indicato sono quelli riportati nella tabella seguente:

Livello	Importo
Quadro A	€ 23.960,00
Quadro B	€ 21.183,00
Primo Livello	€ 19.269,00
Secondo Livello	€ 17.519,00
Terzo Livello	€ 15.729,00
Quarto Livello	€ 14.417,00
Quinto Livello	€ 13.247,00
Sesto Livello	€ 12.373,00

7. Verrà distribuito secondo le seguenti modalità:

Livello	Importo da erogarsi nel mese di maggio	Importo da erogarsi nel mese di settembre
Quadro A	€ 6.158,00	€ 17.802,00
Quadro B	€ 5.580,00	€ 15.603,00
Primo Livello	€ 5.084,00	€ 14.185,00
Secondo Livello	€ 4.753,00	€ 12.766,00
Terzo Livello	€ 4.381,00	€ 11.348,00
Quarto Livello	€ 4.133,00	€ 10.284,00
Quinto Livello	€ 3.885,00	€ 9.362,00
Sesto Livello	€ 3.720,00	€ 8.653,00

8. Il Premio di redditività non verrà riconosciuto:
- ❖ a quei dipendenti a carico dei quali, nei dodici mesi antecedenti l'erogazione dello stesso, sia stato emesso un provvedimento disciplinare di cui all'art. 33 lettera d) – sospensione dal lavoro – e lettera e) del CCNL;
 - ❖ a quei dipendenti che, nei dodici mesi antecedenti, dovessero causare (con l'accertamento delle responsabilità), per negligenza e/o colpa grave, giustificati e sostanziali rilievi da parte degli Organi di controllo e vigilanza (Collegio dei Revisori dei Conti, Ministero, ecc. Ecc.), contenzioni e/o azioni legali, mancati introiti, ritardi immotivabili nell'epletamento delle pratiche istruttorie, nocumento all'immagine dell'Ente;
 - ❖ a quei dipendenti che non rispettino i doveri di cui al CCNL vigente.
9. Al personale che verrà assunto nel corso dell'anno di riferimento verrà liquidato, se spettante, il premio in proporzione al numero dei mesi in servizio; a tal proposito si considera mese intero una frazione di giorni pari o superiori a 15. Il premio sarà altresì proporzionalmente ridotto nel caso di contratti di lavoro part time.
10. In considerazione dello stato di emergenza sanitaria derivante dalla pandemia da COVID19 - decorrente dal 12.03.2020, che ha determinato una contrazione delle attività produttive con inevitabili ripercussioni sulle attività portuali ed in ragione delle disposizioni introdotte dall'art. 199 del D. L. 190 maggio 2020, n. 34 (c.d. D.L. "Rilancio") convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, che hanno consentito all'ADSP del Mar Ionio, di procedere ad una riduzione delle entrate (Canoni di concessione demaniale, tassa portuale, tassa di ancoraggio, ecc. ecc.) previste per il corrente anno – si ritiene che per il primo anno di applicazione il presente istituto non subisca le prescritte riduzioni.
11. Laddove dovessero permanere, anche per il secondo anno di applicazione del presente istituto, le condizioni di emergenza sanitaria derivante dalla pandemia da COVID19, le parti potranno concordare di rideterminarne i criteri di erogazione.

ART. 6 – INIZIATIVE PER PROMUOVERE L'ASSISTENZA FAMILIARE ALLE LAVORATRICI ED AI LAVORATORI CON PROLE (art.52 lett. i del CCNL)

1. Al fine di promuovere l'assistenza familiare alle lavoratrici ed ai lavoratori con prole, l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio Porto di Taranto provvederà:
- ❖ a rimborsare il 40% delle spese - limitatamente alla retta mensile ed alla refezione - che ciascun dipendente sostiene per la frequenza dei figli presso asili nido e scuole materne pubbliche e private, nonché, le spese sostenute per i servizi di baby sitting, fino ad un rimborso massimo complessivo mensile di **€ 109,00** per ciascun figlio. Il rimborso verrà erogato il mese successivo a quello di riferimento dietro presentazione dei giustificativi di spesa.
 - ❖ ad erogare, entro il mese di dicembre di ciascun anno, un contributo forfettario per il sostegno delle famiglie dei dipendenti con figli in età scolare, finalizzato all'acquisto di testi e/o spese diverse legate alla frequenza scolastica.
L'ammontare del contributo, al netto di eventuali oneri previdenziali e fiscali, sarà il seguente:
 - **€ 68,00** per ogni figlio che frequenta la scuola elementare;
 - **€ 136,00** per ogni figlio che frequenta la scuola media;
 - **€ 272,00** per ogni figlio che frequenta la scuola superiore.
 - **€ 545,00** per ogni figlio che frequenta l'Università, per la durata legale del corso di laurea;

- ❖ ad integrazione di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL, a riconoscere anche ai dipendenti di sesso maschile il trattamento di legge nei periodi di assenza facoltativa previsti dal D.Lgs. 151/01 (tutela della maternità e paternità), riconoscendo la normale retribuzione.

ART. 7 – CONDIZIONI AMBIENTALI, PREVENZIONE DELLE MALATTIE E DEGLI INFORTUNI (art. 52 lett. e) CCNL)

- 1 A tutti i dipendenti ai quali il medico competente (aziendale) abbia previsto/imposto l'uso di dispositivi di correzione della vista verrà riconosciuto un contributo spese nella misura massima di € **148,00**.
- 2 Il contributo per l'acquisto di detti dispositivi individuali di correzione potrà essere riconosciuto dietro presentazione di copia fotostatica della fattura/ricevuta fiscale, ogni 24 mesi a decorrere dalla data dell'ultimo documento giustificativo presentato, ai fini della liquidazione.

ART. 8 – ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA

1. Sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di computo di cui al comma 7, secondo periodo, e 8 dell'art. 21 del CCNL, i giorni di effettuazione di terapie salvavita (ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili) nonchè correlate a patologie gravi (ad esempio neoplasie, epatite B e C, forme di sclerosi degenerativa) ed i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital attestate secondo le modalità di cui al comma 3.
2. Sono, altresì, esclusi dal computo del periodo di cui al comma 9 dell'art. 21 e, per l'effetto, retribuiti sempre al 100%, i giorni di effettuazione di terapie salvavita (ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili) nonchè correlate a patologie gravi (ad esempio neoplasie, epatite B e C, forme di sclerosi degenerativa) ed i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital attestate secondo le modalità di cui al comma 3.
3. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle aziende sanitarie locali pubbliche o private accreditate.
4. Rientrano nella disciplina suindicata anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai precedenti commi, sono debitamente certificati dalla struttura medica pubblica o privata convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

ART. 9 – ATTIVITÀ RICREATIVE, CULTURALI E INNOVAZIONE DIGITALE (art. 52 ultimo comma, art. 54 del CCNL)

1. L'Ente, allo scopo di favorire la partecipazione dei dipendenti ad eventi, manifestazioni organizzate da Associazioni/Organizzazioni culturali e ad ogni altra attività ricreativa e/o culturale (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, retta palestra/piscina, acquisto libri, abbonamento teatro, cinema, ecc. ecc.) riconoscerà ad ogni dipendente un rimborso spese pari ad **€ 204,00** annuali.
Tale importo verrà concesso una sola volta l'anno nella busta paga del mese di marzo.
Improbabilmente, entro il mese di febbraio di ogni anno i dipendenti interessati dovranno consegnare alla sezione Risorse Umane specifica richiesta, corredata dalla/dalle fattura/e o giustificativo/i intestati al dipendente attestante/i l'acquisto del bene e/o del servizio relativi al precedente anno.
2. Le economie derivanti dal Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) introdotto dall'art. 263, comma 4-bis del D.L. 34.2020 potranno essere utilizzate per implementare il processo di informatizzazione del personale dipendente attraverso percorsi formativi e/o dotazione di apparecchiature informatiche.

ART. 10 - WELFARE AZIENDALE (art. 51 bis e art. 52 "nota verbale" del CCNL)

- 1 L'ADSP del Mar Ionio si impegna a sollecitare gli organismi interessati nell'ottica dell'estensione della copertura assicurativa prevista dall'art. 51 bis del CCNL (assistenza sanitaria integrativa al S.S.N.) a tutti i componenti del nucleo familiare dei dipendenti oppure ampliare le prestazioni della copertura già in essere a favore dei dipendenti.
- 2 L'Ente mette a disposizione una somma, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali, pari a:
 - ❖ **€ 681,00 per i figli dei dipendenti** (impiegati, quadri) che conseguiranno il diploma di scuola media superiore con il massimo dei voti;
 - ❖ **€ 1.362,00 per i figli dei dipendenti** (impiegati, quadri) che conseguiranno la laurea con il massimo del voto. In caso di nuovo ordinamento l'importo verrà erogato una sola volta o al conseguimento della laurea triennale oppure di quella magistrale.

L'erogazione è subordinata alla acquisizione da parte dell'Ente di apposita autocertificazione attestante i risultati conseguiti, presentata dal dipendente ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000 e dall'art. 15 della L. 183/2011.

- 3 L'anticipazione sul TFR è concessa al dipendente con almeno tre anni di servizio.
- 4 Le parti concordano che ciascun dipendente ha diritto ad usufruire sino ad un massimo di n° 6 (sei) giorni di permesso, usufruibile in ore, denominato permesso parentale, pari a 48 ore, di cui 4 giorni – pari a 32 ore - retribuiti, che potranno essere utilizzati, nel corso dell'anno solare, anche per permessi orari per malattie e/o ricovero e/o visite specialistiche del coniuge, del figlio o parente entro il secondo grado o del convivente.

A tal fine il dipendente dovrà presentare:

- ❖ in caso di malattia: il certificato medico, nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy, nonché, specifica autocertificazione attestante il grado di parentela con l'assistito, la necessità di assistenza e di usufruirne in via esclusiva;
- ❖ per gli altri casi: nel rispetto delle norme in materia sulla tutela della privacy, attestazione rilasciata dalla struttura ospedaliera o medica afferente l'avvenuta visita e/o ricovero e successive dimissioni dell'assistito, dal quale si evinca la durata dello stesso, corredata da autocertificazione presentata dal dipendente attestante il grado di parentela con l'assistito, la necessità di assistenza prestata in via esclusiva;

ART. 11 – INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

1. Viene riconosciuta al personale in servizio, sulla base di quanto rappresentato in premessa, un'indennità forfettaria per la vacanza contrattuale, per il periodo 2016-2020, calcolata nella misura del 50% dell'incremento della retribuzione di secondo livello. L'incremento suddetto è stato determinato prendendo in considerazione gli istituti previsti agli articoli 4, 5 e 6 della presente contrattazione.
2. Al personale assunto nel periodo di vacanza contrattuale, l'indennità corrisposta decorrerà dalla data di assunzione e sarà calcolata su base mensile considerando mese intero una frazione di giorni pari o superiori a 15. Il premio sarà, altresì, proporzionalmente ridotto nel caso di contratti di lavoro part time. In caso di progressione del personale nel periodo di vacanza contrattuale il premio erogato verrà calcolato in relazione al livello di inquadramento per periodo di competenza.

ART. 12 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 92 DLGS. 163/2006 (art. 52 lett. m) del CCNL)

1. Con il "regolamento per la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18.04.2016 n°50", sottoscritto in data 17.10.2018 tra l'Adsp del Mar Ionio e le Organizzazioni sindacali, sono stati disciplinati i criteri e le modalità di erogazione del fondo incentivante, in adempimento a quanto disposto dall'art. 52 c. lett. m) del C.C.N.L. Tale regolamento si intende qui integralmente richiamato.

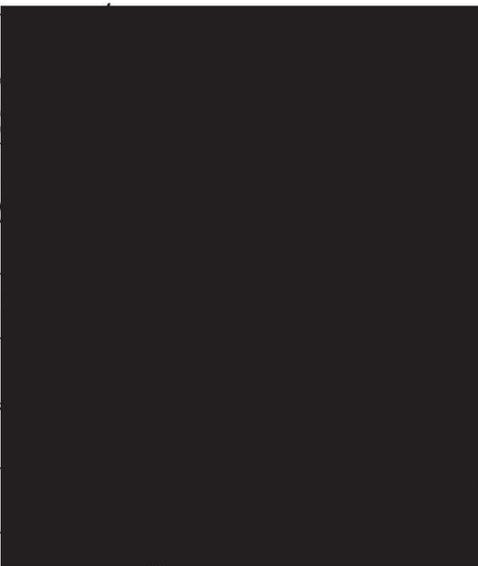
ART. 13 - NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Il presente accordo decorre dal 01.01.2021 e avrà validità sino dopo la scadenza naturale del 31.12.2023, fino al rinnovo dello stesso.
2. Tutte le indennità, corrisposte secondo gli istituti disciplinati dalla presente contrattazione, sono da considerarsi al lordo di qualsiasi ritenuta previdenziale e fiscale e sono utili per la determinazione del TFR.
3. Le controversie sull'interpretazione delle norme del presente accordo, su richiesta di una delle parti, saranno esaminate congiuntamente. Le risultanze saranno espresse in un verbale interpretativo autentico, che costituirà parte integrante del presente accordo.
4. Le parti concordano di disciplinare, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, le eventuali modalità di applicazione della nota di cui all'art. 52 del CCNL.
5. Al fine di promuovere il sistema di valutazione della performance, le parti convengono che con le successive contrattazioni integrative gli incrementi concordati saranno principalmente indirizzati verso gli istituti contrattuali ad esso connessi.
6. In riferimento all'art. 10 co. 1, per il primo anno di vigenza della presente contrattazione, i dipendenti interessati dovranno consegnare alla sezione Risorse Umane specifica richiesta, corredata dalla/dalle fattura/e o giustificativo/i intestati al dipendente attestante/i l'acquisto del bene e/o del servizio relativi al precedente anno, entro 30 (trenta) giorni dalla data di entrata in vigore della presente contrattazione.

PER L'AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR IONIO
PORTO DI TARANTO

▶ Fulvio Lino Di Blasio		
▶ Raffaella Ladiana		

Per le OO.SS.:

▶ Oronzo Fiorino		
▶ Michele De Ponzio		
▶ Carmelo Sasso		
▶ Gianluca Semitaio		
▶ Gianfranco Gisonda		
▶ Nicoletta Siliberti		
▶ Giuseppe D'Ettorre		
▶ Francesco Cosa		