

ACCORDO INTEGRATIVO DI 2° LIVELLO

Gioia Tauro 17 Novembre 2006

Verbale di Accordo tra Direzione Aziendale MCT, R.S.A. Cgil, Cisl, Uil, Ugl ed O.O.S.S di categoria Filil Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, UGL Mare.

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:

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)

Caro

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 purché garantisca una presenza minimo di 6 (sei) ore.

3. Domeniche Lavorate sino alla 26^ 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^ 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.

*Domeniche
Pasqua*

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature that appears to be 'Caro'.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Caro', 'Alighiero', and others.

[Handwritten signature]

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	(venticinqueeuro)	per l'anno 2008
• € 25,00	(venticinqueeuro)	per l'anno 2009

4° turno: ore 19,00 - 01,00		
• € 18,00	(diciottoeuro)	per l'anno 2006
• € 22,00	(ventidueeuro)	per l'anno 2007
• € 22,00	(ventidueeuro)	per l'anno 2008
• € 22,00	(ventidueeuro)	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

Comunicato

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

[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 plurisetimanale. Nella realizzazione di detta media plurisetimanale 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 signature]

- le ferie individuali, qualora disdetta 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.

[Handwritten notes on the left margin]

[Handwritten notes on the right margin]

[Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

