

# ACCORDO AZIENDALE

TRA

la società **PORT MOBILITY S.P.A.**, C.F. 08280881007, con sede legale in Civitavecchia, Località Prato del Turco, cap 00053, in persona del Presidente del C.d.A. e legale rappresentante *pro tempore*, Avv. Edgardo Azzopardi, assistito da Giacomo Taranto, Gina Amici, Alessandro Guerra, componenti della Direzione dell'Azienda

E

le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.): **FILT CGIL**, rappresentata dal Responsabile Regionale Sig. Alessandro Borgioni; **FIT CISL Lazio**, rappresentata dal Sig. Paolo Sagarriga Visconti del Dipartimento Regionale Porti e dalla RSA Sig. Fabio Eliseo; **UIL Trasporti**, rappresentata dal Responsabile Territoriale Sig. Gennaro Gallo; **UGL Porti e Mari**, rappresentata dal Segretario Regionale Sig.ra Fabiana Attig e dalla RSA Sig. Christian Bacheca; **FAST Confsal**, rappresentata dal Sig. Francesco Menegat Segretario Regionale; **USB Lavoro Privato**, rappresentata dal Responsabile Territoriale USB Porti Sig. Giancarlo Ricci.

## PREMESSO CHE

- a causa delle perdite economiche subite e delle modifiche strutturali del sistema di remunerazione, con lettera del 10 gennaio 2022, l'Azienda ha comunicato alle Organizzazioni Sindacali, ai sensi della L. n. 223/1991, l'avvio della procedura per il licenziamento collettivo di n. 26 eccedenze di personale, esponendo analiticamente i motivi della situazione di difficoltà che ha condotto a tale decisione ed individuando i profili professionali specifici ed i reparti aziendali interessati dagli esuberanti;
- con missiva congiunta del 12 gennaio 2022, le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto all'Azienda la convocazione del tavolo per lo svolgimento dell'esame in merito alla dichiarazione di eccedenza di personale, come da normativa, attivando al contempo lo stato di agitazione del personale, tutt'ora in corso, oltre alla proclamazione e successiva consumazione di n. 3 (tre) giornate di sciopero, rispettivamente in data 11 febbraio 2022, 15 febbraio 2022 e 18 febbraio 2022;
- all'esito del primo incontro dell'esame congiunto e di tutti i successivi tenutisi, le Organizzazioni Sindacali, auspicando una ripresa economica dovuta anche alla fine della pandemia in atto, hanno più volte richiesto, come misura alternativa ai licenziamenti, di accedere agli ammortizzatori sociali straordinari recentemente riformati dal Legislatore in modo da valutare solo successivamente attraverso un approfondimento congiunto un'eventuale ristrutturazione aziendale;
- a seguito di attenta valutazione circa l'attuale situazione, le Parti hanno esaminato le possibili soluzioni volte a scongiurare la riduzione del personale e, al termine della disamina, l'Azienda ha ritenuto di accogliere la richiesta delle Organizzazioni Sindacali rispetto all'utilizzo degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro quale misura alternativa ai licenziamenti,

pur tuttavia rappresentando la improcrastinabile necessità di dover considerare, in aggiunta, anche l'applicazione di strumenti di efficientamento e di miglioramento della produttività, attraverso l'introduzione all'interno dell'organizzazione del personale di alcuni istituti di flessibilità contrattuale;

- le Organizzazioni Sindacali hanno manifestato la propria disponibilità ad incontrarsi con la Società per effettuare una più ampia e complessiva disamina delle condizioni proposte e per addivenire, eventualmente, alla sigla di un accordo sindacale sugli istituti indicati dall'Azienda, così da salvaguardare tutti i livelli occupazionali e retributivi.

## **CONSIDERATO CHE**

- è intenzione delle Parti come sopra rappresentate addivenire ad una soluzione condivisa nel superiore interesse della salvaguardia di tutti i livelli occupazionali attualmente in essere e, al tempo stesso, favorire nel minor tempo possibile il rilancio delle attività aziendali complessivamente esercitate da Port Mobility nel Porto di Civitavecchia, secondo criteri di economicità, efficienza ed efficacia, anche alla luce del Piano quinquennale dei servizi recentemente approvato dall'Autorità di Sistema del Mar Tirreno Centro Settentrionale;
- la Legge n. 223/1991 consente espressamente nel corso delle procedure di licenziamento collettivo la sottoscrizione di accordi sindacali aziendali volti ad utilizzare tutte le misure ritenute idonee a prevedere il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti.

## **TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO, LE PARTI HANNO CONCORDANO E CONCLUSO IL SEGUENTE ACCORDO SINDACALE**

### ***Art. 1. Premesse***

1.1. Le premesse costituiscono parte essenziale ed indefettibile del presente accordo.

### ***Art. 2. Turni "Multi-funzione"***

2.1 Con effetto dalla data di sottoscrizione del presente accordo, i dipendenti dell'Azienda potranno essere chiamati a svolgere turni di lavoro c.d. "*multi-funzione*", cioè turni di lavoro da svolgersi presso altri settori. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i dipendenti del settore "Infopoint" potranno essere chiamati a svolgere i turni del settore "Viabilità e parcheggi";
- i dipendenti del settore "Viabilità e parcheggi" potranno essere chiamati a svolgere anche i turni del settore "Manutenzione" per attività che non prevedano qualifiche specifiche (ad es. transennamento aree);
- i dipendenti del settore "Manutenzione" potranno essere chiamati a svolgere anche i turni del settore "Viabilità e parcheggi" o "Infopoint".

2.2. È fatta salva la facoltà dell'Azienda di individuare ipotesi di adibizione dei lavoratori ad altri settori operativi diversi da quelli elencati a titolo esemplificativo nel comma precedente, eccezion fatta per il personale inquadrato con la qualifica di personale amministrativo, ad esclusione dei dipendenti del settore Infopoint.

2.3 Lo svolgimento dei turni c.d. *"multi-funzione"* rispetterà l'articolazione oraria vigente nel settore di adempimento del turno (di cui uno schema esemplificativo viene allegato al presente Accordo) e lo spostamento avverrà prevalentemente nell'ambito di mansioni equivalenti pur tuttavia, durante il periodo di vigenza del presente Accordo e per esigenze di natura tecnica e/o organizzativa legate al Servizio da effettuare, sarà possibile impiegare il personale dei settori interessati anche in mansioni diverse da quelle svolte. Il lavoratore che svolge il turno c.d. *"multi-funzione"* ha diritto ad una maggiorazione pari al 10% dell'importo orario della retribuzione lorda spettante per il turno svolto.

2.4. Qualora il lavoratore, nell'ambito del turno c.d. *"multi-funzione"*, fosse assegnato a mansioni appartenenti ad un inquadramento contrattuale superiore, avrà diritto solo alla maggiorazione di cui al comma precedente, senza riconoscimento delle differenze retributive collegate alle mansioni superiori svolte. Il lavoratore in *"multi-funzione"*, inoltre, non maturerà, per lo svolgimento di tali turni, il diritto al riconoscimento del relativo inquadramento contrattuale.

2.5 Il lavoratore non potrà rifiutare lo svolgimento dei turni c.d. *"multi-funzione"*, salvo il caso di documentato e grave impedimento e salvi eventuali diversi accordi circa l'utilizzo della Cigs.

### **Art. 3. Chiamata in servizio dei lavoratori in riposo**

3.1 Con effetto dalla data di sottoscrizione del presente accordo, l'Azienda, nei soli mesi di giugno, luglio ed agosto, potrà chiamare in servizio i lavoratori del settore *"Viabilità e parcheggi"* anche nei giorni di riposo, per un massimo di n. 2 (due) volte su base mensile per singolo dipendente. Nello specifico, nel calendario delle turnazioni verranno indicati i due giorni al mese in cui il singolo dipendente dovrà essere reperibile. La chiamata in servizio avverrà con un preavviso di almeno 2 (due) ore rispetto all'inizio del turno. Il lavoratore non potrà rifiutare la chiamata in servizio nel giorno di riposo, salvo il caso di documentato e grave impedimento e fermo restando il rispetto dei limiti di cui al presente comma.

3.2 A fronte della disponibilità per due giorni al mese allo svolgimento del turno di lavoro in luogo di quello di riposo, il lavoratore avrà diritto, oltre alla normale retribuzione e le relative indennità, maggiorazioni e/o spettanze già previste dal C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti per l'attività lavorativa effettivamente svolta durante la giornata di riposo settimanale (c.d. riposo lavorato), di n. 6 (sei) buoni pasto mensili dell'importo di euro 5,29 (euro cinque/29) cad., per un totale mensile di euro 31,74 (euro trentuno/74), per ciascuno dei mesi di giugno, luglio ed agosto di ciascun anno durante tutto il periodo di vigenza del presente Accordo sindacale.

3.3 A fronte della disponibilità del personale a prestare la propria attività lavorativa anche nei giorni di riposo, in ragione di n. 2 (due) volte su base mensile per singolo dipendente nei soli mesi di giugno, luglio ed agosto di ciascun anno durante tutto il periodo di vigenza del presente Accordo sindacale, laddove a consuntivo l'effettivo impegno lavorativo risultasse pari n. 6 (sei) volte come

previsto ai Punti 3.1 e 3.2, la Società nel cedolino paga di Settembre di ciascun anno si impegna a corrispondere in una unica soluzione ulteriori n. 6 (sei) buoni pasto dell'importo di euro 5,29 (euro cinque/29) cad., per un totale complessivo di euro 31,74 (euro trentuno/74), per ciascun anno durante tutto il periodo di vigenza del presente Accordo sindacale.

3.4 Il presente articolo riguarda esclusivamente il personale del settore "Viabilità e parcheggi", a cui sono addette, alla data di sottoscrizione del presente accordo, 51 unità.

#### **Art. 4 Modifica dell'articolazione oraria ordinaria**

4.1 Le Parti concordano che, a fronte dello svolgimento di turni di lavoro con articolazione oraria differente da quella ordinaria e specificatamente in caso di turnazioni 15-23 e 16-24, riconosciuti e definiti dalla Società "turni disagiati" per via del carico di lavoro superiore rispetto ad altre tipologie di turno, il lavoratore del reparto "Viabilità e parcheggi", o il lavoratore che, pur appartenente ad altro reparto, svolge in "Viabilità e parcheggi" il turno c.d. "multi-funzione", avrà diritto al riconoscimento di n. 2 (due) buoni pasto dell'importo di euro 5,29 (euro cinque/29) cad. per singolo turno di lavoro, oltre alle eventuali indennità di quanto previsto nel presente Accordo per la c.d. "multi-funzione".

#### **Art. 5. Impegno per l'orario multi periodale**

5.1 Le Parti si impegnano ad avviare, a partire dal mese di settembre 2022 e sempre nell'ottica del perseguimento di una migliore e più efficiente organizzazione del lavoro, incontri specifici e congiunti per introdurre in Azienda anche la misura dell'orario multi periodale, in ogni caso per un monte ore annuale complessivamente non superiore a 130 per ciascun lavoratore, nel rispetto dei limiti e secondo le modalità descritte dall'art. 6 del CCNL vigente, unitamente alle indennità economiche previste dallo stesso CCNL, laddove tale istituto possa effettivamente risultare utile, propedeutico ed indispensabile al mantenimento dell'attuale quadro occupazionale e salvaguardare i posti di lavoro anche successivamente al periodo di validità del presente Accordo. In tale contesto, durante le riunioni che si terranno sull'argomento in questione, le Parti condividono parallelamente la necessità di avviare anche il percorso con le relative modalità di erogazione che dovrà portare nel tempo la Società a riconoscere a tutto il personale la spettanza a titolo perequativo "dell'Elemento Retributivo di Garanzia" pari al 3% dovuto e non corrisposto a seguito di sospensione unilaterale della contrattazione di secondo livello da parte della Società (art. 52 del vigente C.C.N.L. Lavoratori dei Porti).

#### **Art. 6. Chiusura Procedura di Licenziamento Collettivo e Stato di Agitazione del Personale**

6.1 La Società Port Mobility SpA dichiara che, con la sottoscrizione del presente Accordo, da intendersi quale strumento aggiuntivo di contrattazione rispetto all'utilizzo degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, la procedura di licenziamento collettivo aperta in data 10 gennaio 2022, Prot. N. 0017, viene risolta e chiusa positivamente attraverso il combinato disposto delle predette misure, motivo per cui le Parti convengono che, allo stato attuale, non sussiste più alcuna eccedenza di personale e, fatti salvi i contenuti del presente Accordo per il personale interessato, nessun profilo professionale, compresi quelli inizialmente interessati dalla procedura, risulta pertanto in esubero all'interno di ciascun reparto e ruolo aziendale ricoperto.

6.2 La Società Port Mobility pertanto dichiara che provvederà, una volta sottoscritto il presente verbale di Accordo, ad inviare formale comunicazione di chiusura con esito positivo della procedura di licenziamento collettivo avviata in data 10 gennaio 2022, Prot. N. 0017.

6.3 Le Organizzazioni Sindacali, preso atto di quanto sopra, dichiarano chiuso lo stato di agitazione del personale e la vertenza avviata nei confronti di Port Mobility con Nota del giorno 1° febbraio 2022.

#### **Art. 7. Decorrenza e durata**

7.1 Il presente accordo dispiegherà i suoi effetti fino al 31 dicembre 2023, e si intende rinnovabile su espressa volontà delle parti firmatarie. Grazie alla sottoscrizione della presente intesa, complementare rispetto all'utilizzo degli Ammortizzatori Sociali, viene meno l'intenzione della Società di ristrutturarsi attraverso una procedura di licenziamento collettivo ma esclusivamente utilizzando misure alternative e gli strumenti della contrattazione collettiva.

7.2 Le Parti si danno reciprocamente atto di aver risolto positivamente la vertenza e, ad intervalli periodici, effettueranno un monitoraggio sull'andamento della situazione aziendale anche alla luce del presente Accordo, condividendo un percorso proficuo di Relazioni Industriali ed il metodo partecipativo quale strumento fondamentale nella regolazione delle controversie e nella prevenzione del conflitto. Con tale rinnovato sistema di relazioni sindacali si riafferma, nella distinzione dei ruoli, la validità di tale metodo in riferimento sia alla necessità di rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto nel sistema portuale e del lavoro, sia all'opportunità di caratterizzare questo rafforzamento con soluzioni concertative adeguate e con un più puntuale sistema di relazioni sindacali.

Letto, confermato e sottoscritto.

[Redacted signature line]

**Per Port Mobility S.p.a.**

**Per le OO.SS.**

[Redacted signature area]

## **Allegato punto 2.3 – Schema esemplificativo orari di lavoro**

a) Settore Viabilità e parcheggi turnazione “3+2”

Orario 06-14 / 14-22 / 22-06

Park Bramante 13-21

b) Settore Infopoint turnazione “4+2”

Orario 6.15-14.15 / 14-22

c) Settore Manutenzione – calendario settimanale

orario A

07-13 - 14-16 da lunedì a giovedì – venerdì orario 7-13

oppure orario 06-14 – da lunedì a giovedì e venerdì orario 06-12

orario B

07-13 - 14-16 da lunedì a giovedì – venerdì orario 7-13

oppure orario 07-15 – da lunedì a giovedì e venerdì orario 07-13

d) Settore AdM turnazione “4+2 / 2+1”

Orario 5.10-13.10/12.40-19.10/12.10-18.40/18.40-23.10 poi 5.10-12.40/12.10-18.40

e) Area Uffici – calendario settimanale

Orario 08-13 – 14-17 da lunedì al giovedì con venerdì e 1 g settimanale orario 8-13 – 14-16

**Per Port Mobility S.p.a.**

**Per le OO.SS.**

