

ACCORDO DI SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE TERRITORIALE

In data 19 / 12 /2022, alle ore 9:30, presso gli uffici di Assagenti, siti in Genova Piazza Dante 6, si sono incontrati:

- **Assagenti**, rappresentata dal Presidente Paolo Pessina, il segretario Massimiliano Giglio assistiti dall'Avv. Carlo Paolessi

Le Organizzazioni Sindacali territoriali di Genova e Liguria

- **Filt Cgil** rappresentata dai Sig.ri Marco Gallo e Daniele Gadaleta
- **Fit Cisl** rappresentata dai Sig.ri Mauro Scognamillo e Antonio Vella
- **Ultrasporti** rappresentata dai Sig.ri Giovanni Ciaccio, Elena Partesana e Daniela Segale

Di seguito nominati "le Parti"

Premesso che:

- In data 25 maggio 2022, le OO.SS. hanno inviato la Piattaforma di secondo livello territoriale per la Liguria, seguendo le previsioni dell'art. 47 CCNL Agenzie Marittime Raccomandatarie e Mediatori Marittimi
- In data 15 luglio 2022, avveniva il primo incontro tra le Parti, dando inizio alla trattativa
- Le Parti prendono atto che alcuni settori dello Shipping hanno vissuto e stanno vivendo un grande sviluppo a livello mondiale
- Le Parti condividono la volontà di migliorare le normative che regolano modalità e condizioni di lavoro, nell'ambito delle materie demandate alla contrattazione di secondo livello

Dopo ampia ed articolata discussione, si concorda quanto segue:

A far data dal 01 novembre 2022 a tutti i dipendenti delle aziende con sede e/o unità operativa nella provincia di Genova, che applicano il CCNL per il personale delle agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi, e che non abbiano stipulato un accordo aziendale di secondo livello ai sensi dell'art. 47 del vigente CCNL, si applicherà il presente accordo.

In caso di sottoscrizione di nuovo accordo aziendale, nel periodo di vigenza del presente accordo, le disposizioni sotto previste verranno meno e si applicherà quanto stabilito nella contrattazione aziendale.

1. Orario di Lavoro

Fermo restando quanto previsto dall'art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le Parti condividono la necessità di favorire una maggiore flessibilità dell'orario lavorativo, e stabiliscono che l'orario di lavoro di ciascuna azienda debba prevedere una flessibilità in ingresso di almeno 30' minuti da recuperarsi nell'arco della giornata.

Fermo restando la tassatività delle previsioni riportate è rimesso al confronto con le OO.SS. competenti la valutazione di eventuali transitorie modulazioni della flessibilità in ingresso a fronte di eccezionali situazioni che impattino significativamente sulle condizioni logistiche.

Eventuali particolari esigenze di presidio della clientela dovranno essere valutate singolarmente dalle Parti garantendo adeguata rotazione delle eventuali limitazioni alla flessibilità.



2. Banca Ore

In attuazione di quanto disposto dall'art. 19 bis del vigente CCNL le parti stabiliscono che le aziende interessate, previa comunicazione alle RSU/RSA ove presenti od alle Segreterie territoriali firmatarie il presente accordo, potranno attivare la Banca ore per la gestione della flessibilità di orario e del lavoro straordinario.

In caso di attivazione l'utilizzazione della banca ore seguirà le seguenti modalità:

- 57
- a) La prestazione di lavoro straordinario è quella svolta oltre il normale orario di lavoro di 39 ore settimanali distribuite dal lunedì al venerdì. Le ore di lavoro straordinario richieste e autorizzate per iscritto dal superiore gerarchico o funzionale nelle modalità di cui al regolamento e/o usi aziendali saranno retribuite con le maggiorazioni di cui al CCNL per il personale dipendente dalle agenzie marittime raccomandatarie;
 - b) La banca ore opera solamente per quei lavoratori che abbiano svolto lavoro straordinario con le modalità di cui al punto (a). Le parti, in attuazione della delega di cui all'art. 19 bis del vigente CCNL stabiliscono che le ore potranno essere accumulate a partire dal 30 minuto.
 - c) L'accumulo ed il relativo recupero dovranno avvenire nell'ambito dei semestri solari di ogni anno tenendo presente che l'anno solare è suddiviso in due semestri (gennaio-giugno e luglio-dicembre). Le ore accumulate potranno essere utilizzate all'interno del semestre, a partire dal primo semestre successivo all'attivazione della banca ore.
 - d) le parti convengono che in caso di attivazione in corso d'anno il periodo mancante al raggiungimento del semestre sia sommato al primo semestre intero utile; (es banca ore attivata a marzo – primo periodo marzo – dicembre);

In caso di mancato azzeramento della banca ore entro il termine sopraindicato la società procederà al conguaglio con la prima mensilità disponibile.

Le Parti altresì condividono la necessità di organizzare adeguata programmazione annuale dei piani ferie tale da consentire il corretto utilizzo dei periodi di riposo e la piena funzionalità delle imprese evitando comunque inopportuni accumuli di ferie non fruite anche in contrasto con le norme vigenti.

3. Buoni Pasto

Le Parti concordano di elevare il valore del Ticket Restaurant ad €. 7,00 (sette), fermo restando trattamenti aziendali di miglior favore.

4. Conciliazione tempi di vita e lavoro

Con riferimento all'Accordo Quadro sul lavoro agile (Smartworking) allegato al CCNL 30 luglio 2021, che si intende come parte integrante del presente accordo, le parti si impegnano a favorire la diffusione del lavoro agile quale strumento per conciliare i tempi di vita e di lavoro

Handwritten signatures of the parties involved in the agreement.

A tal fine si definiscono elementi specifici che le aziende, che intendono applicare il lavoro agile, dovranno richiamare negli accordi individuali con il personale interessato a svolgere l'attività lavorativa con tale modalità:

- a. Lo Smartworking potrà essere applicato a tutti i Dipendenti, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, che ne facciano richiesta e la cui prestazione lavorativa possa essere svolta a distanza, mediante l'utilizzo della dotazione tecnologica, senza pregiudizio per la produttività e per gli obiettivi prefissati
- b. La Società, nell'ottica di favorire le categorie speciali di seguito elencate, darà loro una prelazione nella pianificazione della turnazione delle giornate di Smartworking.

Rientrano nelle categorie speciali i Dipendenti che, alternativamente ovvero cumulativamente abbiano particolari esigenze di natura personale:

- "neo madri" / "neo padri" al compimento del secondo anno del bambino;
- Dipendenti con invalidità superiore al 67% (sessantasette per cento);
- Dipendenti che usufruiscono di permessi retribuiti ai sensi dell'Articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104

c. Lo Smartworking non potrà trovare applicazione nei confronti di categorie di Dipendenti che siano addetti a specifiche mansioni che richiedano, per la loro esecuzione, la presenza fisica continuativa in ufficio.

d. in occasione della prestazione lavorativa effettuata in modalità di Smartworking, il Dipendente, sempre nel rispetto dei vincoli posti dalla normativa in tema di salute e sicurezza, nonché coerentemente con le disposizioni aziendali in tema di Privacy e Security potrà scegliere il luogo in cui svolgere la propria attività lavorativa garantendo comunque l'idoneità dei luoghi in termini di sicurezza degli strumenti, privacy, riservatezza, decoro e silenzio.

e. La prestazione in modalità Smartworking potrà essere svolta, in base alle esigenze lavorative del proprio reparto, dovrà comunque essere garantita una presenza periodica in ufficio del lavoratore in modalità agile al fine di garantire il costante collegamento e confronto con i colleghi e con l'ambiente di lavoro.

f. La pianificazione sarà gestita sulla base di una comunicazione mensile con il proprio responsabile.

g. Le attività previste per le giornate di lavoro in ufficio terranno conto anche delle esigenze di coordinamento, socializzazione e interazione tra i colleghi, anche attraverso la promozione di attività quali iniziative formative, team building, meeting.

h. La presenza giornaliera sarà determinata attraverso i sistemi predisposti dall'azienda.

i. Il Dipendente ha autonomia nel determinare l'orario individuale di lavoro, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, anche tenuto conto dell'arco orario giornaliero prefissato e delle esigenze organizzative.



j. Nelle giornate durante le quali la prestazione lavorativa è effettuata in modalità di Smartworking non è consentito fare straordinario, salvo espressa autorizzazione scritta da parte del Responsabile.

k. È garantita la fruizione delle pause dal videoterminale e/o prescritte dal medico aziendale, nonché della pausa pranzo, durante le quali il dipendente ha diritto a disconnettersi da ogni strumento.

l. In caso di urgenti esigenze produttive e/o organizzative, al dipendente potrà essere richiesta la presenza in ufficio.

m. Le attività di formazione, aggiornamento e riunioni saranno svolte nell'ambito dell'orario di lavoro nel rispetto delle pause prestabilite.

n. I Dipendenti che intendano aderire al progetto Smartworking dovranno provvedere, a termini di legge, alla sottoscrizione di un accordo individuale che tenga conto dei principi sopraindicati.

o. In caso di mancata adesione allo Smartworking la prestazione lavorativa verrà resa all'interno dei locali aziendali presso le sedi di appartenenza.

p. Ai lavoratori in Smartworking si garantisce il diritto a disconnettersi dalle risorse digitali e dalla dotazione tecnologica tramite le quali è svolta la propria attività lavorativa (c.d. diritto a rendersi non reperibili). A tal fine, i Dipendenti non potranno essere contattati al di fuori del normale orario di lavoro. In ogni caso, anche qualora ciò si verificasse, non potranno subire ripercussioni disciplinari nel caso in cui non si rendessero disponibili e/o non rispondessero alle e-mail e/o non ottemperassero alle direttive impartite in tale lasso di tempo.

q. In conformità alle disposizioni di cui all'art. 18 della L. 81/2017, la Società è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al Lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smartworking.

r. Fermo restando gli obblighi dei Lavoratori di cui all'art. 20 del D. Lgs. 81/2008, gli stessi dovranno segnalare immediatamente al proprio Responsabile:

- eventuali anomalie o malfunzionamenti riscontrati nell'utilizzo delle attrezzature / dispositivi di lavoro in loro dotazione; è fatto divieto di effettuare operazioni di riparazione e manutenzione "fai da te";
- eventuali condizioni di pericolo, anche potenziali, di cui vengono a conoscenza durante l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità smartworking.

s. I Responsabili dei Lavoratori che usufruiranno della modalità di lavoro in smartworking riceveranno una specifica formazione sulla gestione delle risorse che utilizzano tale modalità di lavoro, mediante l'erogazione di apposito corso.

t. In caso di infortunio, anche di modesta entità, occorso all'esterno dei locali aziendali durante l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità smartworking, il Lavoratore deve informare tempestivamente il proprio Responsabile, fornendo informazioni esaurienti sull'accaduto e le relative evidenze documentali.

u. Con particolare riferimento al sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettivi, le parti ribadiscono che lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto non modifica i principi fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

v. L'azienda garantisce il diritto dei dipendenti di partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro nel limite previsti da contratto e di interloquire anche da remoto con i Rappresentanti Sindacali Unitari, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, le organizzazioni sindacali stipulanti anche utilizzando gli strumenti in dotazione.

Al fine di monitorare la diffusione dello strumento del lavoro agile nel settore, le aziende che intendono avvalersi dello stesso dovranno darne comunicazione alle parti stipulante l'accordo anche attraverso la propria associazione di categoria.

5. Commissione Paritetica

Le Parti convengono si impegnano a costituire entro il 31/12/2022 una commissione paritetica territoriale formata da sei componenti, finalizzata alla valutazione dei bisogni formativi dei lavoratori, al monitoraggio degli stessi e alla valutazione dei benefici.

6. Bacheca Elettronica

Al fine di favorire la diffusione e l'utilizzo della Bacheca elettronica a livello territoriale, al fine di trasmettere comunicati riguardanti materie di interesse sindacale e del lavoro che interessano tutti i lavoratori inquadrati con CCNL Agenzie Marittime Raccomandatarie e Mediatori Marittimi, l'Assagente metterà a disposizione delle OO.SS. apposito spazio su idonea piattaforma web.

Le modalità di utilizzo della bacheca elettronica sono quelle definite all'art.52 del vigente CCNL

Validità

Il presente accordo avrà durata triennale.

ASSOCIAZIONE AGENTI RACCOMANDATARI
MEDIATORI MARITTIMI AGENTI AEREI
Piazza Dante, 6/6
16121 GENOVA

VIL TRASPORTI

SEZAUO DANIELA
PANTESANA ELENA
CACUO GIOVANNI

PTASE

VELLA ANTONIO
SOGNANUO MAURO

F.I.L.T.-C.G.I.L. LOGISTICA
TORRE UFFICI DISTRI PARK
Nuovo Porto di Voltri 1° p.- 9
16158 - GENOVA

GADAVETA
088.088.088
fil.voltri@liguria.cgil.it

GALLO MARCO

ASSAGENT:

[Handwritten signatures]



[Handwritten signature]