



Autorità di Sistema Portuale
del Mar Ionio

Porto di Taranto

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



2026

Contrattazione Integrativa
Art. 52 CCNL "Lavoratori dei Porti"

Periodo 2026 - 2028



Contratto di secondo livello dei dipendenti dell'AdSP del Mar Ionio

Indice

PREMESSE	2
ART. 1 – Oggetto, durata e campo di applicazione	5
ART. 2 – Buoni pasto (Art. 52, co. 6 lett. g) e art. 53 del CCNL)	5
ART. 3 – Indennità di chiamata (art. 52, co.6 lett. h), del CCNL)	5
ART. 4 – Premio per il raggiungimento delle performance (art. 52 c.6 lett. a) CCNL)	5
ART. 5 – Welfare Aziendale (Art. 52, co. 6 lett. l), del CCNL)	7
ART. 6 – Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.....	8
ART. 7 – Criteri per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 (art. 52 lett. m) del CCNL)	9
ART. 8 – Norme transitorie e finali	9

PREMESSE

Le Autorità Portuali sono state oggetto, nel tempo, di importanti riorganizzazioni strutturali, l'ultima è stata realizzata con il Decreto Legislativo n. 169 del 04.08.2016 e finalizzata ad una razionalizzazione e semplificazione della disciplina concernente le Autorità Portuali, istituendo n. 16 (sedici) Autorità di Sistema portuale (in luogo delle ventitré Autorità portuali), tra cui l'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio.

Nel richiamare l'art. 6 comma 5 della Legge 84/94 come modificato dal D. Lgs. 169/2016, 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", si ritiene di confermare quanto previsto 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 specifica:

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 (Assoporti), 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 RSA/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 predetto protocollo l'Ente ha introdotto il SMVP approvato con delibera del Comitato di gestione n. 2/2019 del 28.02.2019.

La regolamentazione dei rapporti di lavoro del personale delle AdSP secondo il modello privatistico proprio del diritto privato con l'applicabilità delle disposizioni del Codice Civile Libro V - Titolo I - Capi II e III, Titolo II - Capo I, e dalle Leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché da quelle del CCNL di riferimento, è stata confermata nella recente Sentenza della Corte costituzionale 133/2023. La medesima pronuncia ha, inoltre, affermato che l'espressa qualificazione come enti pubblici non economici comporta per le AdSP l'esigenza di garantire il rispetto dei principi di efficienza, imparzialità e trasparenza in ambiti essenziali e, di conseguenza, l'estensione anche alle AdSP dei principi generali di cui al Titolo I del d.gs. n. 165/2001 (artt. 1-9) e di quelli di cui all'art. 35, c. 3, del predetto decreto in materia di reclutamento del personale, dirigenziale e non.

L'avvio delle trattative è avvenuto nel mese di marzo 2024, come riportato nel verbale di accordo del 26.02.2025, e si è concluso nel 2026 con la sottoscrizione del presente contratto.

Il presente Accordo di 2° livello recepisce il riscontro prot. 15723 del 17.11.2022 redatto da questa AdSP in risposta alle osservazioni sulla contrattazione di 2° livello formulate dal Ministero vigilante, nonché, le indicazioni in merito fornite dallo stesso Ministero con nota prot. AdSPMI 241 del 04.01.2023.

Infine, occorre considerare che questa contrattazione recepisce il verbale di accordo di rinnovo del CCNL del 18.11.2024, per quanto applicabile, ed in particolare agli elementi economici, figurativi e non, riferiti al Welfare aziendale conformemente a quanto già stabilito con il verbale di accordo decentrato del 26.02.2025. Il presente accordo non può prescindere, altresì, dal considerare gli andamenti economici del porto di Taranto, nonché, le modifiche degli scenari di sviluppo del porto stesso e le possibili modifiche normative in corso di emanazione che prevederanno una riduzione delle competenze delle AdSP e una contrazione delle risorse finanziarie assegnabili alle stesse.

Occorre premettere che l'Accordo in esame recepisce le indicazioni fornite dal Collegio dei Revisori dei Conti nel verbale n. 5 del 26.05.2026 di seguito riportate *"Il Collegio, ... richiamata la nota del MIT 241 del 5 gennaio 2023 nella quale il Ministero ritiene che il premio di redditività "debba comunque essere legato ad un processo di valutazione del dipendente", suggerisce di valutare l'opportunità di procedere ad un ulteriore approfondimento circa la necessità di rendere il predetto premio pienamente coerente con il vigente sistema SMVP ed il correlato premio di performance di cui all'art. 4"*.

Per quanto precede, nel presente Accordo, è stato eliminato il premio di redditività del previgente contratto di 2° Livello (art. 5) che è confluito nel premio per il raggiungimento delle performance (art. 4) quale unica erogazione salariale indicata nell'art. 52 del CCNL dei lavoratori dei porti *"aventi come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, di efficienza e di innovazione..."*.

L'Accordo non introduce significativi incrementi economici ma, salvaguardando i precedenti livelli retributivi ed in accoglimento delle indicazioni del MIT come integrate dal Collegio dei Revisori dei conti, è orientato a garantire che le risorse confluite siano legate:

- agli indicatori di performance raggiunti;
- ad una migliore gestione del welfare aziendale,
- alla previsione di clausole di salvaguardia finanziaria per il sostenimento della spesa rinveniente dall'applicazione dell'Accordo di cui trattasi.

Pertanto, tutto ciò premesso, oggi 19.06.2026, presso la sede dell'AdSP del Mar Ionio Porto di Taranto, sono

presenti per la parte datoriale:

Il Segretario Generale f.f. dell'Ente

Raffaella Ladiana

coadiuvato:

- dal coordinatore della Sezione Risorse Umane

Aurelio Svelto

- dal responsabile della Sezione Risorse Umane

Francesco Lemma

Per le parti sindacali i sigg.

- Michele De Ponzio

FILT - CGIL

- Gianluca Semitaio

FIT - CISL

- Carmelo Sasso T.A.

UILTRASPORTI

(Ottavio Michele P. Carli)

- Giuseppe D'Ettorre

R.S.A. FILT - CGIL

- Gianfranco Gisonda

R.S.A. FIT - CISL

Si procede alla sottoscrizione, in attuazione dell'art. 52 del C.C.N.L. "Lavoratori dei Porti", di tutti gli articoli riportanti norme/pattuizioni che compongono il sotto riportato documento.

ART. 1 – OGGETTO, DURATA E CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto 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 dalla data di sottoscrizione, se non diversamente previsto nel successivo articolato, e resterà in vigore sino al 31.12.2028, 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 – BUONI PASTO (art. 52, co.6 lett. g) e art. 53 del CCNL)

1. Le Parti concordano di riconoscere, a tutti i dipendenti, il buono pasto del valore di € 7,00. Per le modalità di erogazione si rinvia al vigente Regolamento dell'orario di lavoro del personale dipendente.
2. Fermo restando che la regolamentazione circa la modalità di fruizione del buono pasto è demandata al regolamento sull'orario di lavoro, si concorda che il buono pasto verrà riconosciuto anche nelle giornate di ordinario rientro pomeridiano nelle quali il dipendente svolge la prestazione lavorativa in modalità agile.
3. Le Parti concordano che, laddove l'importo del buono pasto dovesse essere variato da una sopravvenuta normativa, si procederà in maniera automatica all'aggiornamento del valore del buono indicato nel presente articolo.

ART. 3 – INDENNITÀ DI CHIAMATA (art. 52, co.6 lett. h) del CCNL)

1. Per situazioni particolari e per eventi non programmabili di massima ed indifferibile urgenza in cui risultasse necessario richiamare in servizio il personale al di fuori dell'orario di lavoro, al dipendente (con esclusione dei quadri e del personale inquadrato al 1° livello del CCNL) spetterà, oltre allo straordinario a titolo di rimborso spese la somma forfettizzata nella misura di € 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.

ART. 4 – PREMIO PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLE PERFORMANCE (art. 52, co.6 lett. a), del CCNL) (Ex artt. 4 e 5 contratto di 2° livello 2021-2023)

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). Detto premio è erogato in parte su base mensile ed in parte in due tranches secondo il prospetto che segue.

Livello di Inquadramento	(A) Importo annuale del premio da corrispondere su base mensile <i>Ex art. 4 contratto di 2° livello 2021-2023</i>	Importo mensile del premio di cui alla colonna (A)	(B) Importo del premio da corrispondere in due tranches <i>Ex art. 5 contratto di 2° livello 2021-2023</i>	(B) I tranches	(B) II tranches
Quadro A	€ 17.860,00	1.275,71 €	25.397,60 €	12.698,80 €	12.698,80 €
Quadro B	€ 16.514,00	1.179,57 €	22.453,98 €	11.226,99 €	11.226,99 €
Primo Livello	€ 10.892,00	778,00 €	20.425,14 €	10.212,57 €	10.212,57 €
Secondo Livello	€ 10.307,00	736,21 €	18.570,14 €	9.285,07 €	9.285,07 €
Terzo Livello	€ 9.733,00	695,21 €	16.672,74 €	8.336,37 €	8.336,37 €
Quarto Livello	€ 9.295,00	663,93 €	15.282,02 €	7.641,01 €	7.641,01 €
Quinto Livello	€ 8.938,00	638,43 €	14.041,82 €	7.020,91 €	7.020,91 €
Sesto Livello	€ 8.632,00	616,57 €	13.115,38 €	6.557,69 €	6.557,69 €

2. Si stabiliscono 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 41 a 50 %	50%
V	da 20 a 40 %	40%
VI	da 0 a 19 %	0%

3. Ai fini del calcolo della fascia di attribuzione del premio, i valori inseriti nella colonna denominata "intervallo 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.
4. La premialità "(A)" verrà corrisposta mensilmente, su quattordici mensilità, a decorrere dal mese successivo a quello di approvazione e validazione della relazione sulla performance dell'anno precedente.
5. La premialità "(B)" verrà corrisposta in due tranches: la prima nel mese successivo alla approvazione e validazione della relazione sulla performance dell'anno precedente e la seconda nel mese di ottobre.
6. Gli importi da riconoscere saranno riferiti al livello di inquadramento dell'annualità oggetto della valutazione.
7. 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.

8. 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.
9. 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.

ART. 5 – WELFARE AZIENDALE

1. Al fine di dare continuità all'Accordo del 26.02.2025 si destinano al welfare aziendale gli importi riconosciuti a titolo di una tantum indicato al punto b) dell'articolo A2) di cui al verbale di Accordo del 18.11.2024 di rinnovo del CCNL "Lavoratori dei porti" 2024/2026 in aggiunta all'importo figurativo indicato al punto c) dell'articolo A2) del medesimo Accordo di seguito dettagliati:

Descrizione	Importo complessivo	Nov. 24	Lug. 25	Lug. 26
Accordo 18-11-24 - A2) B	€ 350,00	€ 150,00	100,00	€ 100,00
Accordo 18-11-24 - A2) C	€ 150,00	€ 50,00	100,00	€ 100,00
Totale	€ 600,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00

N.B.: gli importi suindicati di competenza del 2024 e 2025 afferenti gli accordi nazionali sono stati già erogati al personale dipendente unitamente al contributo anno 2024 ex art. 9, comma 2 della previgente contrattazione di 2° livello di € 204,00. Al personale dipendente sarà erogata l'ultima tranche degli importi di cui ai precitati accordi nazionali in maturazione nel 2026 nonché il contributo anno 2025 ex art. 9, comma 2 della previgente contrattazione di 2° livello di € 204,00.

2. Si prevedono inoltre, in aggiunta ai predetti importi, determinati dal CCNL applicato, mediante l'attivazione e/o implementazione di piattaforma welfare, i seguenti importi annuali comprensivi, altresì, del contributo annuo di € 204,00 disposto con l'art. 9, comma 2, della previgente contrattazione di 2° livello:

Descrizione	Importo Annuo
DIPENDENTI SENZA FIGLI A CARICO	€ 300,00
DIPENDENTI CON 1 FIGLIO A CARICO	€ 600,00
DIPENDENTI CON 2 FIGLI A CARICO	€ 800,00
DIPENDENTI CON 3 FIGLI A CARICO	€ 1.000,00

3. Tali importi saranno fruibili annualmente a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo al quello di competenza (a partire dal 1° gennaio 2027). Pertanto, a partire dalla sottoscrizione del presente accordo, saranno abrogate le erogazioni previste dalla previgente contrattazione agli artt. 6, 7 e 10. Saranno riconosciute unicamente le spese sostenute entro la data di sottoscrizione del presente accordo da presentare entro e non oltre il 15.07.2026.
4. Si considerano a carico i figli secondo la vigente normativa.
5. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL applicato, si riconosce anche ai dipendenti di sesso maschile il trattamento di legge nei periodi di assenza facoltativa previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. (tutela della maternità e paternità), riconoscendo la normale retribuzione, laddove, l'altro genitore dichiara di non avvalersi del medesimo beneficio.
6. L'anticipazione sul TFR è concessa al dipendente con almeno tre anni di servizio, nelle modalità previste

dalla vigente normativa di legge.

7. Le parti concordano, che ciascun dipendente ha diritto ad usufruire a n. 32 ore di permessi retribuiti che potranno essere utilizzati, nel corso dell'anno solare, per malattie e/o ricovero e/o visite specialistiche del coniuge, del figlio o parente entro il secondo grado o del convivente in virtù di una convivenza di fatto registrata, o anche ai sensi della legge n. 76/2016 e s.m.i., nonché, per le convivenze more uxorio documentate dalla residenza nella stessa abitazione. Ad esaurimento delle n. 32 ore suindicate, il dipendente potrà fruire di ulteriori n. 32 ore di permesso non retribuito, per le predette finalità. Per usufruire dei permessi 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 all'avvenuta visita e/o ricovero e successive dimissioni dell'assistito, da cui 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.
8. Il dipendente, in possesso dei requisiti per la richiesta di permessi per "congedo parentale" o di permessi per legge n. 104/92 e s.m.i., potrà richiederne la fruizione degli stessi, nell'ambito dello stesso mese, oltre che su base giornaliera o di mezza giornata, anche su base oraria, in questo caso non si potranno superare le n. 22 ore e n. 48 minuti mensili, determinate in ragione della durata oraria settimanale di ore 38 (trentotto) rapportate a 5 (cinque) giornate lavorative.

ART. 6 – 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 comporto di cui al comma 7, secondo periodo, e 8 dell'art. 21 del CCNL applicato, i giorni di effettuazione di terapie salvavita (ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili) nonché 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) nonché 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. 7 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 45 DLGS. 36/2023 (art. 52, co. 6 lett. m), del CCNL)

1. Le parti si impegnano a redigere entro luglio 2026 un regolamento per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. prevedendo la disciplina del periodo transitorio.

ART. 8 – NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Il presente Accordo decorre dalla data di sottoscrizione ed avrà validità fino al 31.12.2028.
2. Tutte le indennità corrisposte secondo gli istituti disciplinati dal presente contratto sono computabili nella base imponibile per i contributi previdenziali (INPS) e per il calcolo 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. Condizione per la completa erogazione delle indennità del presente contratto è la verifica della disponibilità finanziaria dell'AdSP costituita dall'avanzo di amministrazione disponibile risultante dalla situazione amministrativa allegata dal rendiconto generale dell'anno precedente all'esercizio di erogazione. Le Parti concordano che, in mancanza della disponibilità finanziaria come sopra definita, si aprirà confronto volto alla determinazione degli importi da destinare per l'erogazione delle indennità suindicate.
5. Con riferimento al premio di cui all'art. 4 del presente contratto "PREMIO PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLE PERFORMANCE", lo stesso, per l'esercizio 2026, sarà erogato in base della valutazione della performance dell'anno 2025. Le parti, al riguardo, stabiliscono che l'importo del premio di redditività (di cui all'art. 5 del contratto di 2° livello previgente) erogato nel mese di maggio u.s. concorrerà per il 2026, a titolo di acconto, sull'importo (B) I tranche del premio di performance.
6. Qualora, durante la vigenza del presente Accordo, intervengano normative contrattuali o regolamentari di livello superiore - anche con riferimento alla premialità di cui all'art.4- che incidano sulle materie oggetto del presente Accordo, le Parti si impegnano a confrontarsi tempestivamente per valutare gli eventuali adeguamenti necessari, salvaguardando i principi e gli equilibri economico-normativi dell'Accordo stesso, nonché i livelli retributivi attesi. A tal fine si potrà anche valutare, ove possibile, di adottare i principi previsti nei "Chiarimenti a verbale applicazione art. 52 C.C.N.L." in data 08.10.2024 allegato all'accordo di rinnovo del CCNL del 18.11.2024 in tema di armonizzazione contrattuale.
7. Le parti si impegnano a valutare, nel periodo di vigenza del contratto, la possibilità di implementare la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro (attualmente dell'1%) a favore del fondo di previdenza complementare di categoria.

PER L'AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR IONIO

PORTO DI TARANTO

► Raffaella Ladiana (Segretario Generale f.f.)	
--	--

Per le OO. SS.:

► Michele De Ponzio	
► Gianluca Semitaio	
► Carmelo Sasso	
► Giuseppe D'Ettorre	
► Gianfranco Gisonda	