

## IPOTESI D'ACCORDO

### RINNOVO CCNL DIPENDENTI DELLE AGENZIE MARITTIME RACCOMANDATARIE E MEDIATORI MARITTIMI

Oggi, 30 luglio 2021, presso gli uffici della Federagenti di Roma, collegati in video conferenza con gli uffici della Federagenti di Genova, si sono incontrate:

- **FEDERAGENTI** nelle persone di: Filippo Gallo, Marco Paifelman, Paolo Pessina, Massimo Moscatelli, Ruggero Morselli e Carlo Paolessi
- **FILT CGIL** nelle persone di Michele De Rose e Antonio Pepe
- **FIT CISL** nella persona di Maurizio Diamante
- **ULTRASPORTI** nelle persone di Marco Odone e Giuliano Galluccio

per il rinnovo del CCNL dei dipendenti delle agenzie marittime scaduto il 31 dicembre 2020.

Le parti concordano:

#### ART. 3 BIS

#### ENTE BILATERALE NAZIONALE PER LE AGENZIE MARITTIME E MEDIATORI MARITTIMI

Dopo il penultimo capoverso è inserito il seguente paragrafo:

Con decorrenza dal 1° gennaio 2021, il contributo da destinare a favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dell'1,50% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi fissi della retribuzione.

L'ultimo capoverso è sostituito dal seguente:

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2021 per le società che aderiscono ad associazioni firmatarie del presente contratto, il contributo da destinare all'Ente Bilaterale Nazionale è ridotto allo 0,90% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi fissi della retribuzione.

#### ART. 4

#### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le parti concordano di istituire una Commissione Paritetica per la verifica ed eventuale riclassificazione del personale dipendente, che dovrà concludere il lavoro entro il 30 giugno 2022.

**ART. 47**  
**SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE**

*L'attuale testo è sostituito dal seguente:*

Il secondo livello di contrattazione che si svolgerà una sola volta nel corso dell'attuale vigenza contrattuale, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente c.c.n.l. e verrà pertanto svolto per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del c.c.n.l. in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicate.

Gli accordi di secondo livello stipulati successivamente alla data del presente rinnovo contrattuale hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL e delle relative erogazioni economiche. Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali/territoriali di cui al presente articolo devono essere presentate all'azienda e/o all'associazione datoriale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative un mese prima della scadenza degli accordi stessi ma comunque non prima di 15 mesi dalla entrata in vigore del contratto nazionale. L'azienda e/o l'associazione datoriale dovranno procedere a convocare un apposito incontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma. La trattativa si dovrà sviluppare e concludere entro i successivi 60 giorni. Nelle more dell'espletamento della procedura le parti sono tenute ad astenersi dall'assumere iniziative unilaterali sulle materie in argomento.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto operanti all'interno dell'Azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti d'intesa con le strutture territoriali/regionali delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.

In caso di presenza delle R.S.U. o R.S.A., trova applicazione quanto previsto nel punto 5 dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011 e del 21 settembre 2011, e da quanto previsto dal Regolamento di recepimento nel settore trasporti del testo Unico sulla rappresentatività del 16 luglio 2015.

In caso di assenza di R.S.U. o R.S.A. sono competenti le strutture sindacali territoriali riconducibili alle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.. Per quanto concerne il sistema delle consultazioni dei lavoratori in caso di contratti collettivi aziendali firmati dalle OO.SS. territoriali trova applicazione quanto previsto nel punto 5 dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011 e del 21 settembre 2011.

Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello territoriale/aziendale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione di eventuali agevolazioni fiscali e contributive previste dalla normativa vigente nel periodo di applicazione. Le parti auspicano che tali norme siano rese strutturali e facilmente accessibili e si impegnano ad agire affinché le rispettive Confederazioni intervengano in tal senso nei confronti del Governo e degli Organi istituzionali.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, nonché ai risultati dell'andamento economico dell'impresa. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi del secondo livello di contrattazione, vanno valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

I parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni saranno definiti contrattualmente a livello aziendale territoriale tra le competenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese: le imprese forniranno annualmente le informazioni necessarie.

Al fine dell'acquisizione degli elementi di conoscenza comune per la definizione dei parametri utili per la contrattazione di secondo livello, le parti, anche in base ai dati degli Osservatori regionali, valuteranno preventivamente le condizioni di comparto del territorio.

In fase di prima applicazione, le piattaforme di 2° livello in ambito territoriale o aziendale potranno essere presentate nell'arco della vigenza contrattuale, secondo le procedure previste dal comma 2 del presente articolo non prima che siano trascorsi tre mesi dalla data di sottoscrizione di rinnovo del presente CCNL.

La contrattazione di secondo livello avrà per oggetto i trattamenti economici con le modalità e i criteri sopra indicati, in ogni caso non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Laddove a livello territoriale o Aziendale non si pervenisse ad un accordo entro i termini previsti dalla procedura di cui al comma 2 del presente articolo, ai dipendenti interessati, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal c.c.n.l., sarà corrisposto a titolo di elemento di garanzia un'erogazione pari al 2,0% del minimo tabellare, provvisoria ed assorbibile sulla contrattazione di 2° livello.

In caso di mancati accordi di cui al comma 2 del presente articolo nel triennio di riferimento, tale elemento di garanzia diventa definitivo e non assorbibile da nessuna erogazione successiva.

Alla contrattazione di secondo livello, vengono demandate le seguenti materie, con le modalità previste negli accordi interconfederali suddetti:

- a) l'applicazione delle norme inerenti all'orario di lavoro e le forme di articolazione previste dall'art. 15;
- b) la gestione dell'orario straordinario in relazione ai previsti meccanismi di cumulo delle ore prestate, con trasformazione delle stesse in riposi compensativi;
- c) le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni in attuazione delle norme esistenti;
- d) la misura di indennità di mensa e/o indennità o ticket sostitutivi mensa ed eventuali altre indennità connesse a specifiche e comprovate situazioni territoriali;
- e) la sperimentazione di forme innovative di organizzazione del lavoro funzionali alla rotazione di mansione ed alla crescita professionale;
- f) la definizione di fabbisogni formativi e la contrattazione di percorsi professionali;
- g) particolari misure che favoriscano la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, regolamentazione del lavoro agile (smart working) come da accordo allegato al presente contratto;
- h) reperibilità;
- i) la fruizione dei permessi ai sensi dell'art. 15, permessi retribuiti, del presente contratto;
- j) le somme economiche a natura premiale (premio di risultato - PDR) in qualsivoglia forma corrisposta, denaro e welfare;
- l) eventuali ulteriori quote da destinare al fondo di previdenza integrativa Priamo.

Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di vigenza.

Le eventuali richieste, anche aziendali, che prevedessero modifiche alla presente disciplina dovranno essere discusse su un tavolo nazionale e in tale ambito eventualmente condivise.

La presente disciplina sostituisce integralmente ogni precedente disposizione in materia di contrattazione di secondo livello e pertanto con la sottoscrizione del presente contratto, per il futuro, viene meno qualsivoglia precedente obbligo relativo ad erogazioni provvisorie ed assorbibili, anche dai superminimi individuali, derivanti dalla mancata conclusione di accordi territoriali e/o aziendali, fatto salvo quanto maturato a tale titolo sino alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Viene aggiunto il seguente nuovo articolo:

**ART. 47 BIS  
BUONI PASTO**

Al personale dipendente, per ogni giornata di effettiva presenza, sarà riconosciuto una erogazione attraverso "ticket restaurant", dell'importo di € 5,18 giornalieri.

**ART. 53  
DECORRENZA E DURATA**

*Il primo comma è sostituito dal seguente:*

Il presente contratto collettivo di lavoro sia per la parte normativa che economica ha durata triennale ed entra in vigore il 1° Gennaio 2021 ed avrà scadenza alla data del 31 dicembre 2023, salvo le decorrenze previste per i singoli istituti.

**ART. 54  
UNA TANTUM RINNOVO CCNL**

*Il terzo comma è sostituito dal seguente:*

Il contributo, pari a 20 Euro, avverrà per mezzo di trattenuta operata dal datore di lavoro con la competenza del mese di novembre 2021.

*Il quinto comma è sostituito dal seguente:*

Le aziende si impegnano a dare comunicazione ai lavoratori mediante affissione nelle bacheche dei luoghi di lavoro da effettuarsi a partire dal 1° ottobre 2021.

*Il sesto comma è sostituito dal seguente:*

I Lavoratori e le Lavoratrici che non intendano versare tale contributo devono dare comunicazione per iscritto agli uffici dell'Azienda entro il termine perentorio del 20 ottobre 2021.

**AUMENTO RETRIBUTIVO**

*Le parti concordano altresì un aumento economico riferito al 4° livello da parametrare così composto:*

- tabellare 90 € da erogarsi in 3 soluzioni di 30 € l'una alle seguenti date:
  - 30 € con decorrenza dal 1° settembre 2021
  - 30 € con decorrenza dal 1° settembre 2022
  - 30 € con decorrenza dal 1° settembre 2023
- welfare 180 € da erogarsi in 3 soluzioni di 60 € l'una alle seguenti date:

60 € con decorrenza dal 1° luglio 2021

60 € con decorrenza dal 1° luglio 2022

60 € con decorrenza dal 1° luglio 2023

L'erogazione, per le società prive di piattaforma welfare, sarà corrisposta mediante erogazione di ticket compliments.

- buoni pasto dal valore attuale di 4,18 € giornaliero ad un valore di 5,18 € giornaliero (vedi art. 47 BIS)

*Le parti concordano, infine, di allegare al CCNL il seguente Accordo Quadro:*

## ACCORDO QUADRO

### Lavoro Agile

### (Smart Working)

Premesso che:

- a seguito dello stato emergenziale determinato dalla pandemia Covid-19 il lavoro agile ha rappresentato un utile strumento diffuso nel settore che ha consentito di garantire sia la operatività e la competitività delle aziende e nel contempo di preservare e difendere la salute dei dipendenti e rallentare il processo pandemico in essere nel paese;

- Quanto precede ha consentito di assicurare le necessarie condizioni per la tutela della salute dei lavoratori e, al contempo, di rispondere in tempi rapidi alla necessità di dare continuità produttiva alle attività che non sono mai state interessate dai provvedimenti di chiusura.

- L'adozione e l'implementazione del lavoro agile rappresenta un elemento che, può incidere positivamente sulla sostenibilità ambientale e una migliore vivibilità delle città, incrementare la competitività e garantire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- Le Parti, nel pieno rispetto della specifica legislazione in materia, sia di natura ordinaria che emergenziale, hanno concordato di avviare un percorso per individuare una cornice di regolamentazione nella prospettiva di supportarne la valorizzazione e il suo consolidamento, nell'ambito dei nuovi modelli organizzativi.

- A tal fine le parti concordano sulla definizione di un accordo quadro che, si inserisca all'interno del CCNL vigente, individui principi generali per il settore e determini linee guida, rinviando al secondo livello di contrattazione la definizione puntuale, coerente con gli specifici modelli organizzativi delle imprese.

- Le parti si danno atto che il presente accordo interviene all'interno di un quadro normativo connotato da misure di carattere speciale collegate allo stato di emergenza e che pertanto quanto di seguito previsto sarà oggetto di rivisitazione in considerazione dei mutamenti che interverranno in materia, in particolare laddove riprenda a trovare integrale applicazione la disciplina ordinaria del lavoro agile recata dalla legge n. 81/2017 che presuppone la definizione di uno specifico accordo tra datore di lavoro e lavoratore, al momento non richiesto per effetto delle misure di carattere emergenziale di cui sopra.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Le parti, con riferimento allo stato richiamato in premessa, concordano sulle azioni di miglioramento del contesto professionale e dell'ambiente di lavoro attraverso l'introduzione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. I contenuti di tale accordo sono fondamentali per favorire l'implementazione, attraverso la contrattazione di secondo livello, di nuovi modelli di lavoro agile coerenti con le diverse specificità aziendali.

### **Principi Generali**

Il Lavoro Agile è volontario, rappresentando una mera variazione del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, che si svolge all'esterno della sede aziendale, in modo non stabile e non continuativo, con il supporto di sistemi tecnologici, non modifica in alcun modo i diritti e i doveri dei dipendenti, conservandone inoltre il medesimo trattamento economico complessivo (ivi compreso quello derivante dal secondo livello di contrattazione) e normativo, nonché il relativo assoggettamento al potere direttivo, indirizzo e controllo, nel rispetto delle normative di legge e di contratto, insiti e alla base della prestazione di lavoro subordinato.

La modalità di Lavoro Agile non modifica il normale orario di lavoro applicato alla lavoratrice o lavoratore nella organizzazione di appartenenza, anche in modalità part-time, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero (8 ore) e settimanale (39 ore), derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Al raggiungimento del proprio orario lavorativo giornaliero, il dipendente è da ritenersi disconnesso da tutti gli strumenti tecnologici che lo collegano all'impresa.

#### **1) Tutela della salute dei lavoratori**

Il ricorso all'adozione e implementazione di nuovi modelli di lavoro agile costituisce una delle misure organizzative per lo svolgimento delle attività lavorative in grado di contribuire alla tutela della salute dei lavoratori.

#### **2) Flessibilità organizzativa e coniugazione dei tempi di vita e di lavoro**

Il lavoro agile può contribuire a definire modelli organizzativi caratterizzati da maggiore elasticità, capaci di generare valore per imprese e lavoratori, contribuendo al miglioramento dei risultati aziendali e della qualità della vita dei lavoratori, agevolando la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

#### **3) Nuovi modelli organizzativi e miglioramento della qualità e della produttività**

L'introduzione del lavoro agile può contribuire, grazie a nuovi modelli organizzativi e a percorsi formativi, ad aumentare la qualità del servizio reso, puntando ad una accresciuta consapevolezza del lavoratore e alla valorizzazione della sua professionalità, al miglioramento della qualità e della produttività della prestazione lavorativa.

#### **4) Accordi di 2° livello in materia di lavoro agile**

In considerazione dei suindicati principi le parti ritengono che le seguenti indicazioni normative costituiscono il riferimento per la valorizzazione e lo sviluppo della Contrattazione di Secondo livello al fine di definire specifici accordi in materia di lavoro agile.

Le aziende, nell'applicare l'accordo sul lavoro agile, in base alle proprie necessità organizzative, dovranno garantire una rotazione equa e una percentuale di presenza che garantisca la possibilità ai lavoratori di mantenere il contatto tra i propri colleghi e la direzione aziendale.

Le giornate in sede saranno dedicate anche allo svolgimento di attività che favoriscono la socializzazione e l'interazione tra i colleghi, quali team building, meeting.

Le giornate di presenza in azienda dovranno essere garantite e la pianificazione dovrà tenere conto delle esigenze organizzative e degli spazi disponibili. A tal fine sarà indispensabile condividere con il proprio responsabile la calendarizzazione delle giornate di presenza in ufficio attraverso procedure aziendali di approvazione.

1) La prestazione di lavoro in modalità lavoro agile potrà essere resa, anche in relazione alle misure di carattere emergenziale:

a) nel proprio domicilio ovvero in altro luogo privato di loro pertinenza o un luogo diverso dalla sede aziendale, purché coerente con la tipologia di attività svolta dai lavoratori e con la protezione dei dati trattati; In ogni caso i dipendenti sono sollevati da problemi inerenti la sicurezza informatica e dovranno comunicare eventuale discontinuità dei collegamenti nel qual caso l'azienda avrà la facoltà di disporre il rientro.

b) in parte in azienda e in parte all'esterno - nel proprio domicilio ovvero in un luogo diverso dalla sede aziendale indicato dal lavoratore- senza una postazione fissa, purché coerente con la tipologia di attività svolta dai lavoratori e con la protezione dei dati trattati;

c) attraverso strumenti messi a disposizione dall'azienda ovvero laddove, nel corso della fase emergenziale ciò non sia stato possibile, anche attraverso strumenti propri del lavoratore e comunque nell'ottica di una e completa implementazione della fornitura delle dotazioni informatiche da parte aziendale.

2) I lavoratori riceveranno le specifiche informative, nel rispetto di quanto previsto dal G.D.P.R. sul corretto utilizzo degli strumenti necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nonché in materia di salute e sicurezza.

3) Per il personale che svolge la prestazione di lavoro in modalità agile, si potranno prevedere ove necessari, percorsi di formazione specifica sulle nuove modalità di utilizzo degli strumenti tecnici di lavoro.

4) Nell'ottica di favorire misure di Flessibilità organizzativa e bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro potranno essere previste modalità diverse rispetto a quelle ordinarie come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, utilizzando gli strumenti e gli istituti previsti dal c.c.n.l. a tal fine.

Per tutto il periodo di vigenza dell'obbligo di distanziamento sociale all'interno dei luoghi chiusi, la pianificazione delle giornate di presenza in sede verrà effettuata e comunicata dall'Azienda, nel rispetto dei Protocolli di sicurezza anti-Covid19 e del principio di rotazione

Terminato lo stato emergenziale gli accordi aziendali e/o individuali determineranno le modalità di pianificazione delle giornate di lavoro agile, fermo restando la possibilità di contemperare le richieste del singolo dipendente con le esigenze aziendali.

### **Diritti sindacali**

Le particolari caratteristiche che connotano il lavoro agile non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In particolare, su richiesta dei soggetti titolari del diritto di assemblea ai sensi delle previsioni di legge e di contratto, le imprese garantiranno l'esercizio di tale diritto attraverso l'utilizzo di idonei strumenti di collegamento e di comunicazione.

Gli accordi di secondo livello che regolamenteranno le modalità di svolgimento del lavoro agile dovranno attenersi ai seguenti principi:

- Prevedere, di norma, il rientro "in presenza" sul luogo di lavoro almeno un giorno a settimana o comunque in misura non inferiore al 20% del proprio orario mensile;

- l'esercizio del diritto alla disconnessione: tutti i dipendenti hanno diritto di disconnettersi da tutti gli strumenti di lavoro, fino all'inizio della successiva giornata lavorativa, al di fuori delle normali fasce lavorative/turni di lavoro, ed in ogni caso una volta terminato il proprio orario contrattuale giornaliero;
- la garanzia della fruizione delle pause da videoterminale e/o prescritte dal medico aziendale, durante le quali il dipendente ha diritto a disconnettersi da gli strumenti di lavoro connessi ad un monitor, altresì la garanzia della disconnessione durante la pausa pranzo;
- il diritto del dipendente, nelle giornate di lavoro agile, ad assentarsi è garantito nel rispetto dei requisiti e delle procedure di legge e/o individuati dalla normativa aziendale, utilizzando gli ordinari giustificativi di assenza, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo ferie, rol, permessi 104 (a giornata intera e ad ore), permessi studio;
- nell'eventualità in cui si renda necessario svolgere attività lavorativa supplementare, straordinaria, notturna e/o festiva le modalità di svolgimento dello stesso fermo restando che dovrà essere preventivamente concordata tra il dipendente e il responsabile, espressamente autorizzata secondo le procedure aziendali e sarà retribuita come da previsioni contrattuali;
- Per favorire la diffusione di nuovi modelli organizzativi e di miglioramento della qualità e produttività aziendale potranno inoltre essere definite specifiche intese a livello aziendale, che prevedano il monitoraggio dei livelli di servizio, nel rispetto del vigente art. 4 della legge 300/70, anche finalizzati all'attuazione di specifici percorsi formativi tesi ad implementare la qualità del servizio reso;
- L'individuazione dei luoghi in cui, per ragioni di sicurezza e riservatezza, sarà consentito lo svolgimento del lavoro in modalità agile;
- Potranno prevedere la corresponsione dei Ticket restaurant per le giornate di lavoro agile nelle stesse modalità e quantità previste per il lavoro in sede;
- L'introduzione di misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che sostengano l'attività di lavoro a distanza.

*La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al percorso assembleare dei lavoratori e della Federagenti, le parti si impegnano a comunicare lo scioglimento della riserva entro il 10 settembre 2021.*

**FEDERAGENTI**

**FILT CGIL**

**FIT CISL**

**ULTRASPORTI**