

PORTO ANTICO DI GENOVA S.P.A.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Validità quadriennale

dal 01/01/2002 al 31/12/2005

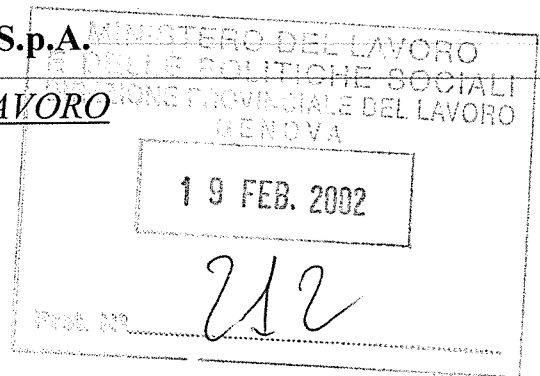
Sottoscritto da:

FILCAMS CGIL GENOVA

PORTO ANTICO DI GENOVA S.P.A.

PORTO ANTICO DI GENOVA S.p.A.

CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO



ART.1 – VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo aziendale, che deve essere considerato un complesso normativo unitario ed inscindibile, disciplina i rapporti di lavoro tra la Porto Antico di Genova S.p.A. e il personale dipendente.

Denominazione e Sede

E' costituita una Società per Azioni tra Comune di Genova , Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Genova e Autorità Portuale di Genova, denominata "Porto Antico di Genova – Società per Azioni" con Sede in Genova, Palazzina San Giobatta, Area Porto Antico.

Oggetto

La Società ha per scopo la miglior gestione e quindi la valorizzazione, delle aree, degli edifici e delle strutture poste nel perimetro del Porto Antico e in altre zone collocate nell'ambito del "porto storico di Genova" o in spazi ad esso limitrofi, nonché la promozione, il coordinamento e lo sviluppo delle attività che si svolgeranno nel detto comparto immobiliare.

ART.2 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il presente articolo viene per il momento sospeso dal presente accordo, riservandosi le parti di elaborare proposte in merito alla classificazione dei livelli in funzione dell'organizzazione della Società.

La nuova declaratoria del personale, così come concordata dalle parti, formerà parte integrante al presente accordo.

Le parti concordano di definire quanto sopra entro 150 giorni dalla firma del presente accordo.

1

ART. 3 BIS – FORMAZIONE PROFESSIONALE

La Società promuove la formazione delle risorse umane in quanto la ritiene imprescindibile strumento di crescita professionale. Del programma di formazione e dei relativi costi, sarà data informazione a R.S.A.

ART.4 – CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Per quanto riguarda i contratti di formazione e lavoro si applica integralmente la normativa del vigente CCNL del settore terziario, oltre a quanto previsto nel presente accordo integrativo.

ART.5 – ASSUNZIONE

Ad ogni lavoratore all'atto dell'assunzione verrà consegnata copia del presente accordo, mentre una copia, controfirmata dal lavoratore, sarà conservata presso l'archivio del personale della Porto Antico.

ART.6 – DOCUMENTI NECESSARI PER L'ASSUNZIONE

All'atto dell'assunzione saranno richiesti i seguenti documenti:

- a) libretto di lavoro;
- b) certificato di attribuzione del Codice Fiscale;
- c) altri eventuali documenti o certificati in relazione a particolari mansioni o specialità.

ART.7 – PERIODO DI PROVA

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- Quadri e primo livello : 6 mesi
- Secondo e terzo livello : 3 mesi

- Quarto e quinto livello : 45giorni

- Sesto e settimo livello : 30 giorni

Il periodo indicato per i quadri e per il primo livello sarà computato in giorni di calendario, mentre i giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo. Restano comunque esclusi dal periodo di prova i giorni di assenza per ferie, malattia, permessi e quant'altro, all'uopo, contemplato nel C.C.N.L. e nel presente accordo

ART.8 – CONTRATTI A TERMINE

Per la stipulazione di contratti a termine, per brevi periodi e per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, la Porto Antico si avvarrà delle possibilità previste dalla legge e dal CCNL del settore terziario.

ART.8 bis – LAVORO TEMPORANEO

La possibilità di stipulare contratti di lavoro temporaneo è regolamentata dalle disposizioni di legge e dal CCNL del terziario cui pertanto si fa riferimento.

ART.9 – CONTRATTI A TEMPO PARZIALE

La possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo parziale è regolamentata dalle disposizioni di legge e dal CCNL del terziario cui pertanto si fa riferimento.

ART.10 – PASSAGGI DI QUALIFICA

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti ~~al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime~~ effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione della stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore.

Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo generale del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza allo stesso titolo e caratteristiche originarie.

ART.11 – ORARIO DI LAVORO

Il lavoro effettivo si svolge normalmente in 40 ore settimanali distribuite in 5 giorni dal lunedì al venerdì.

Alla Porto Antico è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richieda una applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della sede della Società, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della Sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in Sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore – in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione – per raggiungere la Sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dalla Porto Antico secondo le norme previste dal CCNL del settore terziario.

I permessi per riduzione d'orario di 72 ore annue verranno fruiti attraverso una riduzione di 1,5 ore settimanali, da applicarsi alle 48 settimane lavorative. La riduzione dell'orario di lavoro verrà applicata il venerdì pomeriggio, salvo diverse esigenze organizzative della Società.

Qualora le ore di permesso venissero variate dal CCNL, la variazione verrà recepita dal presente contratto.

L'azienda si riserva di adottare, in misura continuativa od in periodi limitati nel tempo, per particolari esigenze organizzative, regimi di orario differenziati per singolo servizio / addetto.

Tali regimi verranno concordati con gli interessati e ne verrà data preventiva comunicazione alle R S A.

Ai Quadri, nonché al personale inquadrato nel 1° livello, i quali, per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad essi affidati, prestino servizio fuori dal normale orario di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale, salvo che per eventuali prestazioni in ore notturne o in giorni festivi, per le quali

sarà riconosciuto il trattamento economico comprensivo delle specifiche maggiorazioni previste per la generalità dei dipendenti.

La durata del lavoro per il personale discontinuo, di semplice attesa o custodia è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché, nell'esercizio dell'attività lavorativa, eventuali abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro.

ART.12 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNI, FESTIVO

Il lavoro straordinario non potrà superare i limiti stabiliti dalla normativa vigente in materia.

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto in 8 ore giornaliere, verranno retribuite con la quota oraria di retribuzione mensile normalmente maggiorata:

- a) del 15% dalla 41° ora alla 48°;
- b) del 20% dalla 49° ora compresa in poi;
- c) del 30% per le prestazioni di lavoro nei giorni festivi infrasettimanali, nelle domeniche e nei giorni di sabato eccedenti quelli indicati all'art. 13.
- d) del 50% per le prestazioni di lavoro notturno, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 06 del mattino.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della quota oraria, agli effetti del computo del lavoro straordinario, il mese sarà considerato di 168 ore lavorative.

Il personale non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato, per iscritto, dai Responsabili di Servizio.

La Società potrà prevedere un meccanismo di recupero del 50% delle ore straordinarie effettuate, erogando le relative maggiorazioni incrementate come meglio descritto nell'allegato 1 al presente accordo.

Il recupero delle ore straordinarie verrà effettuato preferibilmente il venerdì pomeriggio, compatibilmente con le esigenze di servizio, pianificando tale recupero con il diretto superiore, previa autorizzazione del responsabile del servizio di appartenenza.

ART.13 – FESTIVITÀ

Le festività infrasettimanali che devono essere retribuite sono quelle in appresso indicate:

- 1) il 1° giorno dell'anno;
- 2) l'Epifania;
- 3) il giorno di lunedì di Pasqua;
- 4) il 25 aprile;
- 5) il 1° maggio;
- 6) il 2 giugno :
- 7) il 24 giugno – San Giovanni Battista, solennità del Patrono di Genova;
- 8) il 15 agosto – festa dell'Assunzione;
- 9) il 1° novembre – Ognissanti;
- 10) l'8 dicembre – Immacolata concezione;
- 11) il 25 dicembre – Natale;
- 12) il 26 dicembre – Santo Stefano.

Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione in conseguenza della mancata prestazione nei giorni sopra indicati. Nulla è dovuto al prestatore d'opera – qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle attività sopraelencate con una domenica o con un sabato, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Per la festività civile la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della legge 5 marzo 1977, n. 54 (*4 novembre*), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nelle misure e nelle modalità previste. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale in cui la legge 22 febbraio 1934, n. 370, nonché al presente contratto integrativo, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo, avuto riguardo delle disposizioni di legge vigenti in materia.

ART.14 – FERIE

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale – è comunque di 6 giorni lavorativi- dal lunedì al sabato agli effetti del computo ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per 26 la retribuzione mensile.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

ART.15 – ASSENZE PERMESSI

a) NOTIFICA E GIUSTIFICAZIONI DELLE ASSENZE

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate presso la sede della Porto Antico entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

b) PERMESSI

Al personale possono essere concessi dei permessi retribuiti nei casi di gravi motivi di famiglia che interessino congiunti (parenti ed affini) entro il III grado, fino ad un massimo di 5 giorni lavorativi per ogni evento o con un massimo di 8 giorni lavorativi in un anno.

c) RECUPERO PERMESSI

Il recupero di assenze e permessi non rientranti nella causalità dei commi precedenti potrà essere effettuato mediante corrispondenti prestazioni, nei limiti di 7 ore mensili non cumulabili, senza alcuna maggiorazione.

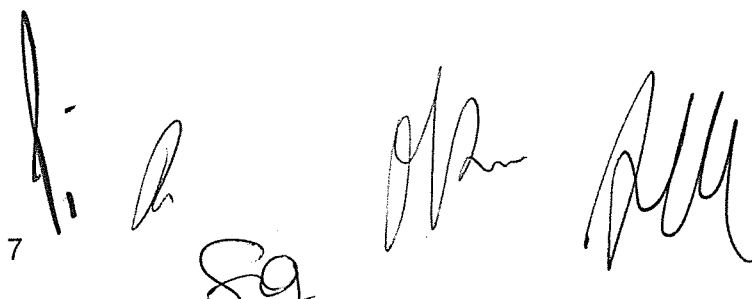
d) ASSENZE CONTO FERIE

In casi speciali e giustificati, la Porto Antico potrà, su richiesta del lavoratore, concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

e) ASSENZE PER DOVERI ELETTORALI

Le assenze per adempiere ai doveri elettorali sono giustificate; ai fini retributivi si applica quanto previsto dalla legge.

7



ART.16 – DIRITTO ALLO STUDIO

In ordine ai permessi necessari ai lavoratori per sostenere corsi ed esami, si richiamano integralmente le norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 e quanto previsto dal vigente CCNL del settore terziario.

ART.17 – CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di giorni 15 di calendario. La Porto Antico dovrà concedere il congedo straordinario con la decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando la retribuzione normalmente percepita ed ogni altro diritto.

ART.18 – ASSENZE PER CHIAMATA O RICHIAMO ALLE ARMI

Il trattamento retributivo e normativo durante le assenze dal lavoro per chiamata alle armi è regolato dalla Legge. Comunque il periodo di assenza non interrompe il decorso, a tutti gli effetti, dell'anzianità di servizio. Nei casi di richiamo, viene corrisposta la retribuzione con tutti gli accessori, salvo deduzione di quanto l'interessato percepisce dallo Stato. Le norme del presente articolo non si applicano nel caso di assunzione per lavori stagionali o saltuari.

ART.19 – MISSIONI

Per quanto attiene le missioni si fa riferimento a quanto previsto dal CCNL del terziario.

ART.20 – MALATTIE, INFORTUNI E MATERNITA'

In materia di malattie, infortuni sul lavoro, gravidanza e puerperio, si richiamano integralmente le norme di legge per quanto previsto nel vigente CCNL del settore terziario.

ART.21 – SOSPENSIONE DEL LAVORO

Nel caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dalla Società e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

ART.22 – ANZIANITA' DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale della Società, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno computate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi.

Gli importi degli scatti di anzianità sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento nelle seguenti misure :

importo mensile	lire	euro
▪ Quadri	102.000	52,68
▪ I° livello	99.000	51,13
▪ II° livello	88.000	45,45
▪ III° livello	84.000	43,38
▪ IV° livello	77.000	39,77
▪ V° livello	74.000	38,22
▪ VI° livello	71.000	36,67
▪ VII° livello	66.000	34,09

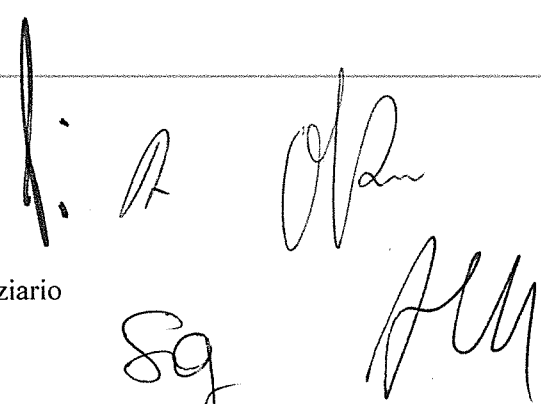
L'importo dello scatto viene corrisposto con decorrenza dal I° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, ne eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

ART.23 – TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione del personale è costituita dai seguenti elementi :

a) minimo tabellare, nella misura fissata dal CCNL del settore terziario

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature 'A', another signature 'Alm', and some initials 'Sq' and 'AM'.

b) indennità di contingenza

c) terzo elemento

d) eventuale emolumento per forfetizzazione dello straordinario

e) indennità di funzione quadri

f) scatti di anzianità (per gli aventi diritto)

g) eventuale superminimo individuale

h) eventuale superminimo individuale assorbibile

i) indennità di cassa (eventuale)

l) indennità di reperibilità (eventuale)

L'importo giornaliero della retribuzione di fatto si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui sopra nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, ad esclusione dei rimborsi spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie una tantum, e da ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli Istituti Contrattuali, ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e neppure fatte salve le condizioni di miglior favore in relazione alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;

b) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

In caso di aumenti dei minimi tabellari stabiliti in sede di rinnovo del CCNL, gli aumenti di merito concessi dalla Porto Antico e denominati superminimo individuale assorbibile potranno essere assorbiti in relazione al contratto individuale. Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimenti alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione della cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base (minimo tabellare).

L'indennità spetta per tutto il periodo durante il quale l'interessato svolge le mansioni che giustificano l'indennità stessa.

ART.24 – TREDICESIMA MENSILITA'

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno sarà corrisposto al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto (escluso l'assegno per nucleo familiare). In caso di prestazione lavorativa ridotta rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti la suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità quanto sono i mesi interi di servizio prestato.

Dall'ammontare della 13^ mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13^ mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% (venti per cento) della retribuzione di fatto.

ART.25 – QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Al personale sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto in atto al 30 giugno immediatamente precedente, esclusi gli assegni per nucleo familiare.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14° mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Non sono assorbiti nella 14° mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14° mensilità si fa riferimento alle analoghe norme riguardanti la tredicesima mensilità.

ART.25Bis –PREMIO DI RISULTATO

Viene istituito un "premio di risultato" con le seguenti caratteristiche :

- determinazione annuale

- variabilità

L'ammontare del premio avrà la caratteristica di non determinabilità a priori e sarà legato alla cifra d'affari della gestione caratteristica della Società come meglio descritto infra

- Vigenza quadriennale a decorrere dall'anno 2002

L'importo del premio è da intendersi comprensivo di qualsiasi incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

In caso di sospensione della retribuzione a qualsiasi titolo, il premio verrà erogato proporzionalmente ai mesi di servizio prestato, intendendo il mese intero o la frazione superiore a 15 giorni.

Tale premio verrà erogato al personale assunto a tempo indeterminato e non in prova, senza alcuna riparametrazione per livello, in due tranches da pagare nel mese di ottobre dell'anno in cui maturano le competenze (a titolo di acconto) ed nel mese di maggio dell'anno successivo a saldo.

TABELLA PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO

cifra di affari (mio)	scaglione di premio annuale ad personam	
	in lire	in euro
inferiore a 9,000	non viene calcolato alcun premio	
da 9,001 a 9,500	400.000	206,58
da 9,501 a 10,000	425.000	219,49
da 10,001 a 10,500	450.000	232,41
da 10,501 a 11,000	475.000	245,32
da 11,001 a 11,500	500.000	258,23
da 11,501 a 12,000	525.000	271,14
da 12,001 a 12,500	550.000	284,05
da 12,501 a 13,000	575.000	296,96
da 13,001 a 13,500	600.000	309,87
da 13,501 a 14,000	625.000	322,79
da 14,001 a 14,500	650.000	335,70
da 14,501 a 15,000	675.000	348,61
da 15,001 a 15,500	700.000	361,52
da 15,501 a 16,000	725.000	374,43
da 16,001 a 16,500	750.000	387,34
da 16,501 a 17,000	775.000	400,25
da 17,001 a 17,500	800.000	413,17
da 17,501 a 18,000	825.000	426,08

[Handwritten signatures and initials]

Per i lavoratori a tempo parziale tale premio verrà erogato in proporzione alla percentuale di part-time.

Per il lavoratori assunti con contratto a termine, tale premio verrà corrisposto in misura forfetaria pari a lire 18.000.= (euro 9,30) mensili lorde , intendendosi per mese la frazione pari o superiore a 15 giorni

Le voci di fatturato della "gestione caratteristica" da considerare per il calcolo del premio sono meglio specificate nell'allegato "2" al presente accordo, desunto dal bilancio chiuso al 31/12/2000.

L'acconto non dovrà essere inferiore alla percentuale del 80% del premio totale previsto.

ART.26 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro può essere determinata:

- a) da dimissioni del prestatore di lavoro;
- b) da recesso per giusta causa o per giustificato motivo;
- c) dalla scadenza del termine prefissato di contratto a tempo determinato;
- d) dal raggiungimento dei limiti di età previsti dalla legge per le pensioni di vecchiaia;
- e) da ogni altra causa prevista o ammessa dalle vigenti disposizioni del Codice Civile e delle Leggi.

La risoluzione del rapporto di lavoro è regolata secondo le vigenti disposizioni del Codice Civile, di Legge e del CCNL del Terziario alle quali si fa riferimento, considerandole interamente riportate in questo articolo.

ART.27 – PREAVVISO

Per quanto riguarda la disciplina nei casi di dimissioni si rimanda alle norme di legge del CCNL del terziario.

ART.28 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Al termine del rapporto di lavoro con la Porto Antico, al personale spetta il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982 n. 297 e dal vigente CCNL del settore terziario.

ART.29 – NORME DISCIPLINARI

a) Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso possibile i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi con il pubblico e di tenere una condotta conforme ai civili doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali che gli sono stati dati in dotazione e di cooperare alla realizzazione delle finalità della Porto Antico.

b) E' vietato al personale ritornare nei locali della Porto Antico e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della Porto Antico stessa. Non è consentito al personale allontanarsi dal servizio durante l'orario, se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

La Porto Antico, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nei casi di prestazioni di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro, anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è facoltà della Porto Antico di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno.

Prima del termine dell'orario è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

c) I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare nel prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione delle previste sanzioni alla successiva lettera e).

d) E' dovere del personale comunicare immediatamente alla Porto Antico ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla Porto Antico per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente accordo e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione all'interno della Sede.

e) La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dalla Società in relazione alle entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che :

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta di cui al precedente punto c);
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;

- non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione della retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che :

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza o stato confusionale derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- commetta recidiva, oltre le terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre 3 giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione dell'obbligo di osservare il segreto d'ufficio;
- abuso di fiducia;

recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi;

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo Pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il qual intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'Art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

ART.30 – DIRITTI SINDACALI

Si applicano integralmente le norme previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal citato CCNL per i dipendenti da aziende del terziario (distribuzione e servizi).

Genova, 29 gennaio 2002

Il presente accordo verrà depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Genova a cura della Società.

BANCA ORE

Le parti concordano la sperimentazione del recupero dello straordinario per il periodo di un anno a decorrere dal gennaio 2002.

Le parti si riservano di confermare o modificare il meccanismo sulla base dei risultati ottenuti, per il restante periodo di vigenza del presente accordo.

Funzionamento :

Il 50% delle ore di straordinario effettuate nel corso del mese non verranno pagate ma saranno accantonate e fatte recuperare nell'ambito di un periodo prefissato di quattro mesi successivi a quello di riferimento.

- Per le ore recuperate verrà corrisposto – a titolo di incentivo al recupero – un importo orario pari alla relativa maggiorazione sulla paga base così aumentata :

(la maggiorazione del 15% diventa 20% ; il 20% diventa 25% ; il 30% diventa 40% ; il 50% diventa 60%)

- Le eventuali ore non recuperate nel periodo dei 4 mesi successivi, verranno pagate con le maggiorazioni di cui al paragrafo precedente.
- In casi eccezionali che non permettano il recupero da parte del lavoratore entro i quattro mesi previsti (*periodi lunghi di assenza per malattie o infortuni, maternità*) verrà data la possibilità di recuperare nel periodo successivo.



ALLEGATO 12

**RICAVI DELLE VENDITE E
DELLE PRESTAZIONI - A1**

Descrizione	Valore al 31/12/99	Situazione al 31/12/00	
		Valore al 31/12/00	Variazioni
Fitti attivi	6.153.493.482	6.640.428.324	486.934.842
Affitto d'azienda	3.342.659.718	3.592.380.286	249.720.568
Sponsorizzazioni	101.794.795	57.337.900	-44.456.895
Locazioni spazi e sale per convegni	993.378.200	1.721.408.900	728.030.700
Manifestazioni temporanee	170.972.999	126.434.122	-44.538.877
Totale	10.762.299.194	12.137.989.532	1.375.690.338

Letto, confermato, sottoscritto.

Per

FILCAMS C.G.I.L.

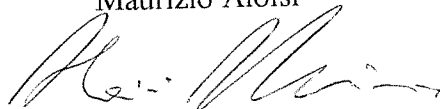
Marco Roverano

FILCAMS C.G.I.L.
GENOVA
via G. Salvemini D'Acqui 6
10152 GENOVA

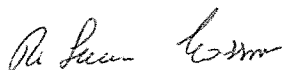
Per
Porto Antico di Genova S.p.A.
PORTO ANTICO DI GENOVA S.P.A.
AREA PORTO ANTICO
16126 GENOVA
Renato Picco

I Rappresentanti Sindacali Aziendali

Maurizio Aloisi



Massimo De Lucia



Stefania Gaione

