

**AUTORITÀ
PORTUALE
DI PALERMO**

Porti di Palermo
e Termini Imerese

VERBALE DI ACCORDO
CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
2016

- Premesso che il Contratto Collettivo Nazionale dei dipendenti delle Autorità Portuali, approvato in data 15/12/2015, prevede all'articolo 52, una contrattazione aziendale o di secondo livello, per materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal Contratto in oggetto.
- Premesso che durante alcuni incontri tra l'Amministrazione ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Aziendali, sono state avanzate alcune richieste come risultanti dalla documentazione presentata dalle OO.SS.AA.
- Dopo numerose riunioni, nelle quali sono stati via via presenti per l'Amministrazione il Segretario Generale Dott. Renato Coroneo, e la Responsabile dell'Ufficio Affari Generali e Personale, Dott.ssa Antonella Scandone, e per le Organizzazioni Sindacali i Signori Rosario Brandi, Daniele Chiarelli, Daniele Deplano, Matteo Cusumano, Cirino Zappalà ed Antonino Martorana, tali richieste vengono così ad essere definite, prendendo atto che, con questa contrattazione decentrata, si è puntato, soprattutto, ad elementi che possano migliorare la qualità e l'efficienza dell'attività svolta dai dipendenti, privilegiando, quindi, voci quali il premio di produttività e l'incremento e/o l'introduzione di specifiche indennità di reperibilità e di disponibilità.
- Nello specificare che l'erogazione di "ad personam", "superminimi" e "premio raggiungimento obiettivi" per i funzionari quadri non rientra, così come previsto dal C.C.N.L., nel novero della contrattazione di secondo livello, ma che, con la sola esclusione dei suddetti istituti, la presente contrattazione esplica i suoi effetti su tutto il personale dipendente al quale si applica il C.C.N.L. dei lavoratori dei porti, così come specificato anche dal comma 11 dell'articolo 4.2 del suddetto CCNL, le parti concordano sui seguenti istituti:

a) INDENNITA'

- Indennità di Reperibilità del personale addetto ai servizi di Sicurezza e Security portuale:

Attualmente tale istituto prevede l'erogazione di un'indennità di € 25,00 giornaliera. Per tale personale, che sarà individuato con Ordine di Servizio dal Segretario Generale, si prevede l'erogazione di un'indennità giornaliera pari ad € **30,00**, secondo una turnazione mensile che sarà stabilita dal Responsabile del Servizio. Nei casi di turno di reperibilità nei giorni c.d. "superfestivi", l'indennità sarà di € **60,00** lordi (modificando la previsione precedente che era di € 50,00). Tali giornate sono: 1 Gennaio; Pasqua; Lunedì dell'Angelo; 25 Aprile; 1 maggio; 15 agosto; Natale; S. Stefano. Il suddetto personale dovrà, tranne nei casi di malattia e ferie, avere il telefono di servizio sempre acceso e, quando di turno di reperibilità, garantire la propria presenza entro quaranta minuti dalla richiesta d'intervento e, ad ogni modo, assicurare nell'ambito della flessibilità organizzativa del lavoro e delle esigenze estemporanee di lavoro, tutti i compiti a queste strumentali. Il mancato intervento non giustificato o la reiterata irreperibilità telefonica, comporteranno una decurtazione del 50% dell'indennità mensile. Gli importi erogati entreranno a pieno titolo nel calcolo del Tfr. Il personale avrà diritto a detta erogazione fino a che opererà nell'ambito di tale istituto.

- Indennità di Reperibilità del Vice P.F.S.O.

Considerata la particolare natura del ruolo, per la figura del Vice P.F.S.O. viene rivisto l'importo dell'indennità mensile portandolo dai precedenti 400 ad € **450,00 da erogare per dodici mensilità**. L'incaricato dovrà, tranne nei casi di malattia e ferie, avere il telefono di servizio sempre acceso e, ad ogni modo, assicurare nell'ambito della flessibilità organizzativa del lavoro e delle esigenze estemporanee di lavoro, tutti i compiti a queste strumentali. Gli importi erogati entreranno a pieno titolo nel calcolo del Tfr. Il personale avrà diritto a detta erogazione fino a che opererà nell'ambito di tale istituto.

- **Indennità di Reperibilità del personale addetto ai servizi di apertura/chiusura uffici, autisti, assistenza informatica in remoto, controlli demaniali, esigenze tecniche:**

Per tale personale, che sarà individuato con Ordine di Servizio dal Segretario Generale, si prevede l'erogazione di un'indennità mensile di "disponibilità" pari ad € **180,00** da erogare per dodici mensilità (al posto dei precedenti 150€).

Il suddetto personale dovrà, tranne nei casi di malattia e ferie, avere il telefono di servizio sempre acceso, ed ad ogni modo, assicurare nell'ambito della flessibilità organizzativa del lavoro e delle esigenze estemporanee di lavoro, tutta l'assistenza possibile, anche solo telefonica. Il mancato intervento non giustificato o la reiterata irreperibilità telefonica, comporteranno una decurtazione del 50% dell'indennità mensile. Gli importi erogati entreranno a pieno titolo nel calcolo del Tfr. Il personale avrà diritto a detta erogazione fino a che opererà nell'ambito di tale istituto.

- **Indennità di disponibilità del personale addetto ai servizi di segreteria del Presidente e del Segretario Generale:**

La ripetuta necessità della presenza in orari non prevedibili del personale addetto alla Segreteria del Presidente e del Segretario Generale, nonché, in alcuni casi, la necessità di contattarli telefonicamente, e/o, come nel caso della necessità di predisporre e diffondere comunicati stampa fuori orario d'ufficio, rende opportuna per tale personale, che sarà individuato con Ordine di Servizio dal Segretario Generale, l'erogazione di un'indennità mensile di "disponibilità" pari ad € **130,00** da erogare per dodici mensilità (al posto dei precedenti 100€). Inoltre, il suddetto personale dovrà, tranne nei casi di malattia e ferie, avere il telefono di servizio sempre acceso, qualora ne sia dotato, e, ad ogni modo, assicurare nell'ambito della flessibilità organizzativa del lavoro e delle esigenze estemporanee di lavoro, tutti i compiti a queste strumentali. Gli importi erogati entreranno a pieno titolo nel calcolo del Tfr. Il personale avrà diritto a detta erogazione fino a che opererà nell'ambito di tale istituto.




- INDENNITA' DI RIMBORSO FORFETTIZZATO

Pur ritenendo che il problema dell'utilizzo della propria autovettura per ragioni di servizio interessi un ambito che va ben oltre l'erogazione di un'indennità forfettizzata, l'Amministrazione accoglie la richiesta di un aumento di tale indennità, che, tuttavia, non può essere estesa a tutto il personale, ma andrà limitata ai soli dipendenti che saranno individuati con Ordine di Servizio dal Segretario Generale che escono, in maniera non occasionale, per motivi di servizio, e che non utilizzano in maniera stabile un'autovettura di servizio. Per tale disponibilità all'utilizzo della propria autovettura sarà erogata un'indennità mensile pari ad € **70,00** (al posto dei precedenti 60€). Il personale che usufruisce di tale indennità, non può utilizzare autovettura di servizio, tranne per le trasferte a Termini Imerese.

Le missioni a Termini, per le quali dovranno essere utilizzate il più possibile le autovetture di servizio, saranno, nel caso di uso di autovettura propria, previa dichiarazione del responsabile del settore che attesta la momentanea indisponibilità dell'auto di servizio, compensate con l'importo di € 30,00.

- INDENNITA' DI CASSA



In considerazione dei rischi connessi al maneggio di somme in contanti ed al loro prelievo in banca, si conviene di determinare in € **150,00** mensili, da erogare su dodici mensilità, l'indennità da erogare a chi ha, come da ordine di servizio, la competenza della piccola cassa d'economato ed in € **55,00** mensili per chi esplica tale mansione in subordine.

- INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

Si conviene di adeguare tale indennità attualmente in godimento con i seguenti valori, da erogare su dodici mensilità:

Un'indennità di € **100,00** mensili (al posto dei precedenti 90€) per chi ha, come da ordine di servizio, la custodia, il conteggio e la distribuzione dei ticket (buoni pasto) ed in € **50,00** mensili per chi esplica tale mansione in subordine.

- INDENNITA' DI DISPONIBILITA' ADDETTI AL PROTOCOLLO

Si conviene di istituire una specifica indennità per il personale addetto al protocollo. Tale indennità è intesa quale compensazione del disagio per eventuali richieste di permanenza oltre l'orario di ufficio in caso di urgenza di protocollo ed invio corrispondenza. Tale personale, su richiesta del Segretario Generale o del Responsabile dell'Ufficio, dovrà garantire la presenza al fine di ottemperare alle suddette necessità. Tale indennità, inoltre, prevede che, sempre su richiesta del Segretario Generale o del Responsabile dell'Ufficio, uno degli addetti garantisca la presenza nella giornata del sabato.

Il mancato rispetto di tali regole prevede la mancata erogazione per un mese dell'indennità. Il reiterarsi per più di tre volte della mancata osservanza del regolamento, comporterà l'eliminazione del relativo istituto nei confronti del trasgressore.

La suddetta indennità sarà pari ad € **100,00 mensili lordi** per dodici mensilità e tale importo entrerà a pieno titolo nel calcolo del Tfr. Il personale avrà diritto a detta erogazione fino a che opererà nell'ambito di tale istituto.

- INDENNITA' DI DISPONIBILITA' ALLO SVOLGIMENTO DI PICCOLI INTERVENTI

Si conviene di istituire una specifica indennità (per il personale che sarà individuato con nota di servizio dal Segretario Generale) finalizzata alla disponibilità di eseguire piccoli interventi, quali, a puro titolo esemplificativo, l'acquisto e la sostituzione di lampade, neon, applique, sostituzioni toner, tamburi ecc. Le tipologie di intervento e le modalità di esecuzione degli stessi, saranno meglio specificate nella nota di servizio di individuazione del personale addetto.

Tale indennità, sarà pari ad € **160,00 mensili lordi** per dodici mensilità e tali importi entreranno a pieno titolo nel calcolo del Tfr. Il personale avrà diritto a detta erogazione fino a che opererà nell'ambito di tale istituto.



**- INDENNITA' DI COLLABORAZIONE ALLA RACCOLTA DI DATI
STATISTICI E/O ALLA LORO ELABORAZIONE E DIFFUSIONE IN
REMOTO**

Si conviene di istituire una specifica indennità (per il personale che sarà individuato con nota di servizio dal Segretario Generale) finalizzata alla disponibilità di raccolta di dati statistici, nonché al loro reperimento e comunicazione al Responsabile dell'Ufficio in caso di necessità al di fuori dell'orario di ufficio. Le tipologie di intervento e le modalità di esecuzione degli stessi, saranno meglio specificate nella nota di servizio di individuazione del personale addetto.

Tale indennità, sarà pari ad € **100,00** mensili lordi per dodici mensilità e tali importi entreranno a pieno titolo nel calcolo del Tfr. Il personale avrà diritto a detta erogazione fino a che opererà nell'ambito di tale istituto.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located in the lower-left corner of the page.

b) PREMIO DI PRODUTTIVITA'

- MODIFICA DELLA SECONDA QUOTA

Tale premio viene erogato secondo le modalità indicate nell'apposito regolamento che fa parte integrante del vigente verbale d'accordo di contrattazione decentrata.

A tale accordo vengono apportate alcune modifiche, sia in termini economici che normativi.

Per quanto attiene l'aspetto economico, si conviene di apportare alla seconda quota del premio, un aumento pari alle seguenti percentuali:

20% per il I livello (aumento lordo di € 730,80) (premio 4.384,80)

25% per il II livello (aumento lordo di € 652,50) (premio 3.262,50)

25% per il III livello (aumento lordo di € 609,00) (premio 3.045,00)

40% per il IV livello (aumento lordo di € 626,40) (premio 2.192,40)

Tale aumento inciderà sul premio del 2016, pertanto questi importi maggiorati saranno erogabili da settembre 2017.

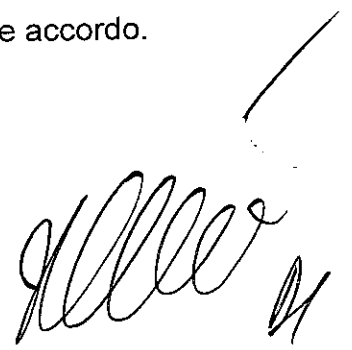
- MODIFICA DEL QUINTO PARAMETRO

Per quanto attiene il quinto parametro previsto dal Regolamento di erogazione del premio (elemento soggettivo legato alla produttività personale), si conviene di aumentare l'indennità oraria di € 0,60 passando dagli attuali 3,90 euro orari a **€ 4,50.**

Poiché tale quinto parametro viene erogato in acconto e salvo conguaglio da effettuarsi nel mese di marzo dell'anno successivo, si conviene di aumentare tale acconto dagli attuali 500 euro mensili a 550,00.

Si sottolinea l'opportunità, nei casi per i quali si prevede un conguaglio negativo, che il dipendente presenti istanza di riduzione dell'acconto mensile.

Per quanto attiene l'aspetto normativo del calcolo del premio, si rinvia allo specifico Regolamento, che costituisce parte integrante del presente accordo.



- VALUTAZIONE AD PERSONAM

Si conviene di istituire, in via del tutto sperimentale, un elemento premiante "ad personam" Tale elemento di maggiorazione del premio, sarà pari al 10% della seconda quota del premio, così come risultante dal precedente punto di modifica.

Pertanto, gli importi potenzialmente erogabili sono i seguenti:

per il I livello	€ 438,48
per il II livello	€ 326,25
per il III livello	€ 304,50
per il IV livello	€ 219,24

Entro il mese di ottobre di ciascun anno, su proposta del Segretario Generale e con decreto del Presidente, si procederà all'individuazione di un numero massimo di quindici dipendenti che si sono particolarmente distinti nel contribuire al perseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Tale quota premiante inciderà "una tantum" sul premio dell'anno successivo a quello d'individuazione.

Dovendo tale sperimentale elemento fungere da stimolo ad una sempre maggiore fattiva partecipazione lavorativa alle attività dell'Ente, l'individuazione di un dipendente non preclude il suo possibile inserimento anche per l'anno successivo.

Le motivazioni di individuazione del personale saranno oggetto di un verbale che sarà redatto dal Segretario Generale in collaborazione con il Responsabile dell'Ufficio del Personale, sentiti anche i dirigenti ed i funzionari apicali.

L'erogazione di tale elemento, tuttavia, non costituirà in alcun modo un obbligo per l'Amministrazione. Qualora non lo consentisse la disponibilità di cassa o non si riscontrassero particolari elementi premianti del personale, tale quota può essere non erogata, in tutto od in parte.



**- TRATTENUTA SUL PREMIO PER RIPARTIZIONE INCENTIVI ALLA
PROGETTAZIONE**

In fase d'erogazione dell'acconto e del saldo del premio di raggiungimento obiettivi e/o del premio di produttività, a tutto il personale a cui, nell'anno di pertinenza al quale si riferisce il premio in liquidazione siano state erogate somme derivanti, a qualsiasi titolo, dalla ripartizione del fondo interno per l'incentivo ex articolo 92 del D.Lvo 163/06, somme che si intendono considerate al lordo delle dovute trattenute di legge per contributi previdenziali, assistenziali e fiscali, l'Ufficio del Personale provvederà ad applicare sui suddetti premi decurtazioni nelle sotto indicate misure.

1. Totale incentivo fino a	€ 2.000,00	nessuna decurtazione
2. sulla parte eccedente fino a totale incentivo	€ 5.000,00	decurtazione del 5% del
3. sulla parte eccedente fino a totale incentivo	€ 10.000,00	decurtazione del 10% del
4. sulla parte eccedente fino a totale incentivo	€ 15.000,00	decurtazione del 15% del
5. sulla parte eccedente fino a totale incentivo	€ 20.000,00	decurtazione del 20% del
6. sulla parte eccedente totale incentivo		decurtazione del 25% del

In ogni caso, tale decurtazione può intervenire fino ad un tetto massimo del 25% dell'intero premio erogato in ciascun anno di pertinenza.

Non costituiranno base per il totale del premio da assoggettare ad eventuale riduzione, la quota relativa al V parametro (elemento soggettivo di effettiva partecipazione al processo produttivo), né l'eventuale maggiorazione di valutazione "ad personam" di cui al punto precedente.



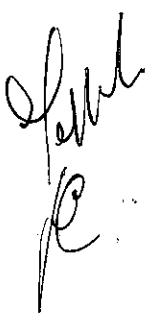
c) VARIE

- ANTICIPAZIONE DELLE TRE MENSILITA'

Si rende necessario apportare una modifica al tasso di interesse per la restituzione dell'anticipazione delle mensilità (da tre a sei). Tale anticipazione, attualmente, è restituita in trentasei, quarantotto, sessanta o settantadue rate, comprensive degli interessi conteggiati al tasso creditore così come individuato trimestralmente sulla base dell'Euribor. Tale tasso, tuttavia, si è rivelato, negli ultimi anni, eccessivamente basso, tanto da giungere ad inizio 2016, ad un valore negativo. Si concorda, pertanto, di modificare l'attuale tasso di interesse agganciandolo a quello B.C.E. vigente (da rilevare semestralmente) aumentato di un punto fisso percentuale.

Tale modifica non inciderà sulle anticipazioni attualmente in corso.

- TRASFERTE E MISSIONI

 Si chiarisce che le ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro dai dipendenti in missione fuori dal territorio della sede di lavoro, non comporteranno l'erogazione di straordinario né di ore di recupero. Tale prestazioni, infatti, sono già compensate con l'indennità di missione. La permanenza in missione nei soli giorni della domenica e/o festivi, comporteranno il riconoscimento di ore di compensativo.

Costituisce una deroga solo la missione svolta a Termini Imerese, le cui ore prestate in eccedenza, daranno titolo all'erogazione dello straordinario o del recupero.

- CHIAMATA IN SERVIZIO DEL PERSONALE

Il personale che viene chiamato in servizio in orario notturno e/o domenicale o festivo, sarà compensato con un numero minimo di quattro (4) ore di straordinario (ed altrettante di eventuale compensativo) anche se la prestazione effettuata (non per sua volontà) dovesse risultare inferiore.

- FORMAZIONE DEL PERSONALE

Confermando la massima attenzione di questa Amministrazione per il settore della formazione del personale, si conviene che la stessa sia effettuata con una programmazione semestrale sulla base delle esigenze che i responsabili dei singoli settori manifesteranno al Segretario Generale, nell'ambito della disponibilità finanziaria prevista in bilancio, ridotta rispetto alle previsioni degli scorsi anni, così come imposto dalle vigenti normative.

d) UNA TANTUM

- UNA TANTUM PER CARENZA DI ORGANICO

Si conviene di erogare una specifica UNA TANTUM in considerazione dei lunghi anni nei quali tutto il personale si è trovato a far fronte ad una mole di lavoro causata da una carenza di organico.

Tale UNA TANTUM sarà pari al 45% della retribuzione contrattuale di base prevista per ciascun livello.

Gli importi lordi da erogare, pertanto, saranno i seguenti:

QUADRO A	€ 1.097,37
QUADRO B	€ 994,71
I LIVELLO	€ 910,62
II LIVELLO	€ 847,84
III LIVELLO	€ 783,52
IV LIVELLO	€ 735,73

- UNA TANTUM PER VACANZA CONTRATTUALE

Considerato che le note vicende che hanno portato ad un blocco della contrattazione nazionale e, conseguentemente, di quella integrativa aziendale, hanno interrotto le naturali decorrenze degli stessi, si ritiene possa essere congruo chiudere il periodo di "vacanza contrattuale" con l'erogazione di un importo una tantum pari ad € 200,00 lorde a dipendente, che vanno a coprire le erogazioni a tutto il mese di marzo 2016.

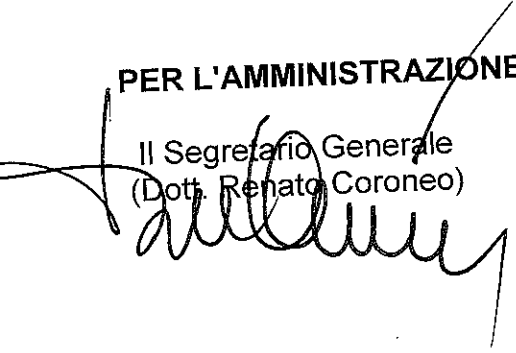
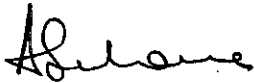


Raggiunto l'accordo, le parti prendono atto che con esso ha avuto piena e totale applicazione la contrattazione di secondo livello prevista dal C.C.N.L. e che niente altro potrà essere richiesto nella vigenza contrattuale.

Letto, confermato e sottoscritto.

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Segretario Generale
(Dott. Renato Coroneo)

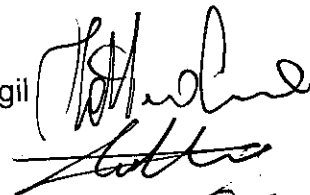
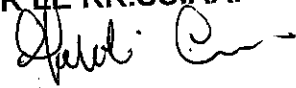



PER LE RR.SS.AA.

-Fit Cisl

-Filt Cgil

Uil Trasporti



Palermo, li 10 maggio 2016