

**VERBALE DI ACCORDO**  
**CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**  
**2010**

- Premesso che il Contratto Collettivo Nazionale dei dipendenti delle Autorità Portuali, approvato in data 22/12/2009, prevede all'articolo 34, 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 gli effetti normativi ed economici di tale contrattazione di secondo livello, che può essere esplicitata una sola volta nel corso della vigenza del contratto, non possono trovare applicazione prima del 1° luglio 2010.
- Premesso che durante alcuni incontri tra l'Amministrazione ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Aziendali, sono state avanzate alcune richieste come risultanti dalla documentazione presentate dalle OO.SS.AA.
- Dopo numerose riunioni, nelle quali sono stati via via presenti per l'Amministrazione il Segretario Generale Ing. Riccardo D'Amico, il Dirigente dell'Area Finanziaria, Rag. Agnese La Placa e la Responsabile dell'Ufficio Affari Generali e Personale, Dott.ssa Antonella Scandone, e per le Organizzazioni Sindacali i Signori Gioacchina Fiore, Filippo Lupo, Rosario Brandi, Daniele Chiarelli, Daniele Deplano, Matteo Cusumano, Sebastiano Gargano, Vincenzo D'Amico e Cirino Zappalà, 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:

1. Aumento dell'importo dei **BUONI PASTO (ticket mensa)**. Attualmente i dipendenti usufruiscono di buoni pasto giornalieri dell'importo di € 5,20. Considerando che tale importo è fermo dal 2002 e valutato il costo della vita che è cresciuto in maniera notevole in questi otto anni, si ritiene congruo aumentare il valore nominale di ogni singolo ticket ad € 9,00, con le medesime modalità d'erogazione già in essere. Stante le vigenti norme, la parte eccedente i 5,29 euro giornalieri (attuale limite d'esenzione), entrerà a far parte del reddito imponibile.

2. Modifica all'istituto **dell'ANTICIPAZIONE DELLE TRE MENSILITÀ**, nei limiti del budget prefissato dall'Amministrazione. Tale anticipazione, attualmente pari a tre volte il netto dell'ultima tredicesima percepita, è restituita in trentasei rate, comprensive degli interessi conteggiati al tasso creditore così come individuato trimestralmente sulla base dell'Euribor. Viene concordato di estendere tale anticipazione fino ad un massimo di sei mensilità (calcolate sempre sul netto dell'ultima tredicesima percepita). La richiesta dell'anticipazione, ottenibile per motivi familiari, ragioni di salute, acquisto o ristrutturazione di beni immobili, non può essere ripresentata prima del superamento della metà della restituzione della precedente erogazione. All'atto della domanda, il dipendente dovrà indicare la misura dell'anticipazione richiesta (tre, quattro, cinque o sei mensilità). La misura comporterà la relativa durata della restituzione: tre mensilità pari a tre anni, gradualmente fino a giungere alle sei mensilità restituibili in sei anni.

### 3. **CONDIZIONI INTEGRATIVE PER L'EROGAZIONE DELL'ANTICIPAZIONE DEL T.F.R.**

Si conviene, così come previsto dalla vigente normativa sull'erogazione dell'anticipazione del TFR, di introdurre una condizione migliorativa. Conseguentemente, si riconosce ai dipendenti che hanno già ottenuto un'anticipazione del trattamento di fine rapporto accantonato, di potere, trascorsi almeno cinque anni dalla prima erogazione, effettuare una nuova richiesta per un massimo del residuo 70% per le stesse motivazioni previste

RH

Handwritten signatures and initials, including a large signature and the number 4.

Handwritten signatures and initials, including a signature that appears to be "L. P." and another that appears to be "P. M.".

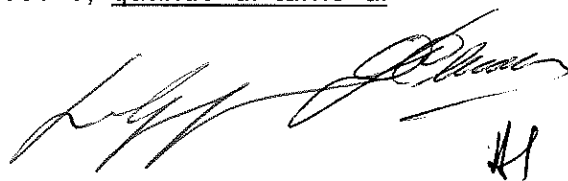
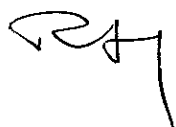
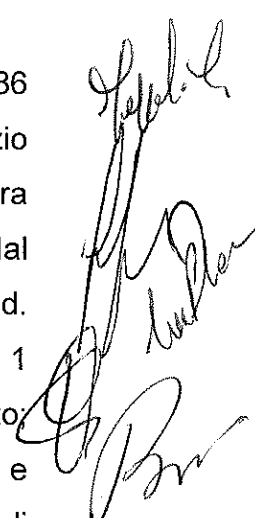
dalla normativa nazionale. Dovendo, tuttavia, rispettare i limiti d'erogazione annui previsti dalla normativa nazionale, si conviene che, in caso di esubero di richieste rispetto ai limiti, sia data precedenza a chi non ne ha mai usufruito.

4. Le parti concordano di procedere ad un adeguamento dell'**'INDENNITA' RETE** che attualmente è pari ad € 3,00 al giorno. Considerato l'uso sempre più diffuso e costante degli strumenti informatici, inteso nell'utilizzo della rete interna, nell'uso delle mail, della posta certificata e di tutte le procedure telematiche sempre più richieste dagli enti per la compilazione delle denunce fiscali e previdenziali, nonché di tutte le molteplici incombenze previste dalle Autorità di Vigilanza, ed il beneficio in termini temporali che se ne ottiene, oltre al relativo risparmio in termini economici, si ritiene congruo un adeguamento di tale indennità ad € 8,00 giornaliero (mantenendo un minimo di utilizzo giornaliero degli strumenti informatici di tre ore).

5. **REPERIBILITA'**. Le parti, a seguito d'articolata discussione, concordano sulla necessità di rivedere l'istituto della reperibilità. Tale reperibilità viene differenziata, in termini economici e di modalità d'intervento, secondo le seguenti modalità. Resta inteso che le reperibilità previste nel punto 5, non possono sommarsi tra loro.

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

Attualmente tale istituto prevede l'erogazione di un'indennità di € 12,86 giornaliero. Per tale personale, che sarà individuato con Ordine di Servizio dal Segretario Generale, si prevede l'erogazione di un'indennità giornaliera pari ad € 25,00, 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 € 50,00 lordi. 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

  
41

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. Si conviene anche che, sempre con ordine di servizio del Segretario Generale, saranno individuate delle persone che, in caso di necessità, possano provvedere all'apertura/chiusura della sede. 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 fissata l'erogazione di un'indennità mensile pari ad € 400,00 da erogare per dodici mensilità. Tale indennità assorbe la reperibilità precedentemente in godimento. 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 e passerella mobile:**

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 € 150,00 da erogare per dodici mensilità. 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, quando di turno, comporteranno una decurtazione del 50%

RH

*[Handwritten signatures and initials]*

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, 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 € 100,00 da erogare per dodici mensilità. 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.

## **6. 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 € 60,00. 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.

RH

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several initials at the bottom.

## 7. INDENNITA' DI CASSA O MANEGGIO VALORI

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

Un'indennità di € 90,00 mensili per chi ha, come da ordine di servizio, la competenza della piccola cassa d'economato ed in 45,00 mensili per chi esplica tale mansione in subordine.


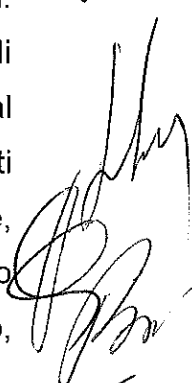



Un'indennità di € 90,00 per l'impiegato addetto al conteggio ed all'erogazione dei ticket mensa ed in 45,00 mensili per chi esplica tale mansione in subordine.

Rivestendo carattere di continuità, tale indennità rientra nel calcolo del TFR.

Il personale avrà diritto a detta erogazione fino a che opererà nell'ambito di tale istituto.

## 8. PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Tale premio viene erogato secondo le modalità indicate nell'apposito regolamento che fa parte integrante del vigente verbale d'accordo di contrattazione decentrata. Relativamente a tale voce, si specifica che le modalità di calcolo hanno subito una sostanziale modifica rispetto alla precedente contrattazione di cui al verbale di accordo del 21 luglio 2006. Nel fissare i parametri, infatti, si è abolita la parte che prevedeva, nel caso di performance più che positive, un aumento dei previsti valori di base. E' inoltre previsto un azzeramento della quota del premio, qualora, dal verbale di raggiungimento dei parametri, non risultassero raggiunti le previste percentuali. Tale modifica nasce da espressa richiesta del Collegio dei Revisori. In virtù di ciò, in via del tutto eccezionale e senza che questo costituisca modifiche al modello contrattuale, tenuto conto della situazione particolare, le parti concordano di determinare, fin dalla data di sottoscrizione del presente verbale, per il secondo biennio di vigenza del contratto di secondo livello, un aumento del 20% del valore di base della seconda quota. Tale importo, pertanto, decorrerà dal 2013 (premio relativo al 2012).

## **9. VARIE**

Nello specificare che l'erogazione di "ad personam" e di "superminimi" per i funzionari quadri non rientra, così come previsto dal C.C.N.L., nel novero della contrattazione di secondo livello, le parti concordano su i seguenti istituti:

### **ORARIO DI LAVORO**

L'Amministrazione ritiene di non procedere ad alcuna modifica d'orario. Si precisa, tuttavia, che eventuali modifiche che dovessero ritenersi necessarie per esigenze sopravvenute anche per la sede di Termini Imerese, faranno parte di successivi accordi, dei quali verrà data preventivamente comunicazione alle Organizzazioni Sindacali. Tali accordi, non costituiranno, comunque, violazione dell'unicità della contrattazione di secondo livello, considerato, altresì, che l'articolazione dell'orario di lavoro non è materia di contrattazione decentrata.

### **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Confermando la massima attenzione di questa Amministrazione per il settore della formazione del personale, si conviene che la stessa sarà 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.

### **RIPARTIZIONE INCENTIVI ALLA PROGETTAZIONE**

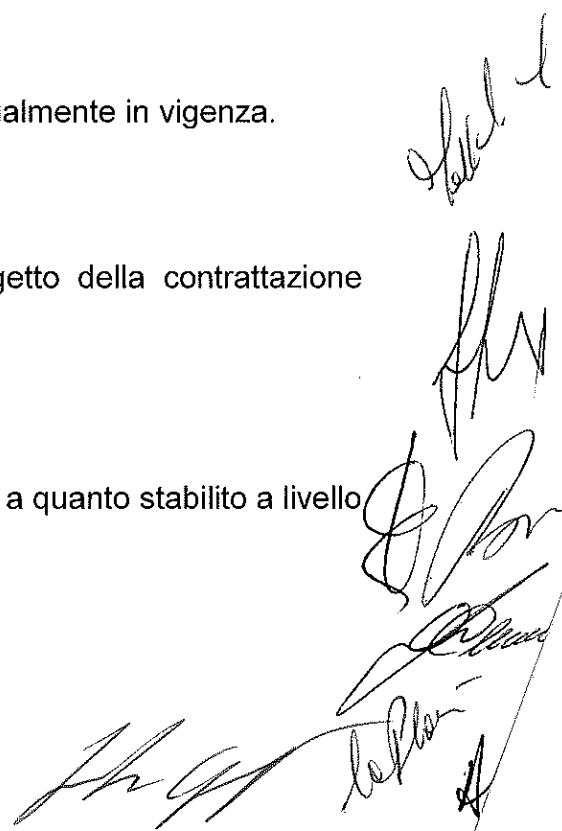
Si conviene di non apportare modifiche all'accordo attualmente in vigore.

### **VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

La stessa non rientra nel novero delle materie oggetto della contrattazione decentrata.

### **ASSICASSA**

Attualmente non è possibile apportare alcuna modifica a quanto stabilito a livello nazionale.



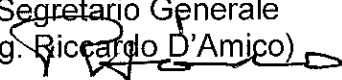
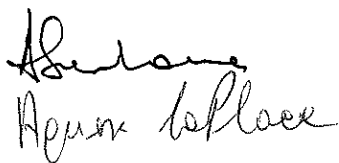
Considerato che la presente contrattazione non avrebbe potuto avere decorrenza prima del luglio 2010, le parti concordano di chiudere il periodo di "vacanza contrattuale" con l'erogazione di un importo una tantum pari ad € 400,00 lorde a dipendente.

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**

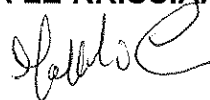
Il Segretario Generale  
(Ing. Riccardo D'Amico)

Palermo, li 22 ottobre 2010

**PER LE RR.SS.AA.**

-Fit Cisl



-Filt Cgil



Uil Trasporti

