



Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sicilia Occidentale

Porti di Palermo,
Termini Imerese, Trapani,
Porto Empedocle

VERBALE DI ACCORDO
CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
2021

- Premesso che il Contratto Collettivo Nazionale dei dipendenti delle Autorità di Sistema Portuale, rinnovato per la sola parte economica con accordo del 30 aprile 2021, 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 Presidente, dott. Pasqualino Monti, il Segretario Generale Ammiraglio Isp. aus. Salvatore Gravante, la dirigente dell'Area Finanziaria, Rag. Agnese la Placa e Responsabile del Servizio Affari Generali e Risorse Umane, Dott.ssa Antonella Scandone, e per le Organizzazioni Sindacali i Signori Salvatore Minutolo, Rosario Brandi, Daniele Deplano e 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 raggiungimento obiettivi, la partecipazione ai processi produttivi dell'Ente, nonché l'incremento e/o l'introduzione di specifiche indennità di reperibilità
- Fermo restando quanto previsto dal comma 9 - "premio raggiungimento obiettivi" – dell'art. 4.2 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 € 30,00 giornaliera. Per tale indennità si prevede un'integrazione del 15% il che porta ad un'indennità giornaliera pari ad € **34,50**, 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 € **69,00** lordi (modificando la previsione precedente che era di € 60,00). 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 l'eliminazione dell'indennità.

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 450 ad € **560,00 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 di personale impiegato per esigenze demaniali, tecniche, operative ed informatiche:**

Per tale personale, che sarà individuato con Ordine di Servizio del Segretario Generale, su proposta dei dirigenti e/o dei Responsabili degli Uffici e validato, in ultima istanza dal Presidente, prevede l'erogazione di un'indennità mensile di reperibilità pari ad € 200,00 da erogare per dodici mensilità.

Il suddetto personale 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, tutta l'assistenza possibile, anche solo telefonica. Il mancato intervento non giustificato o la reiterata irreperibilità telefonica, comporteranno l'eliminazione dell'indennità. 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 l'erogazione di un'indennità mensile di reperibilità pari ad € 200,00 da erogare per dodici mensilità (al posto dei precedenti 130€). Il suddetto personale 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 cassa e di maneggio valori**

In considerazione dei rischi connessi al maneggio di somme in contanti ed al loro prelievo in banca, ed alla gestione dei buoni benzina, si conviene di incrementare il precedente importo di € 150,00 mensili, portandolo ad **€ 240,00** da erogare su dodici mensilità, da erogare a chi ha, come da ordine di servizio, la competenza della piccola cassa d'economato ed in **€ 120,00** (al posto delle precedenti 55,00) mensili per chi esplica tale mansione in subordine.

Si conviene, inoltre, di portare a **€ 140,00** mensili (al posto dei precedenti 100€) l'indennità per chi ha, come da ordine di servizio, la custodia, il conteggio e la distribuzione dei ticket (buoni pasto) ed in **€ 70,00** mensili per chi esplica tale mansione in subordine.

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

- **Indennità di reperibilità per gli addetti al protocollo**

Tale indennità ha la duplice funzione di compensare il disagio per le continue richieste di permanenza oltre l'orario di ufficio in caso di urgenza di protocollo ed invio corrispondenza e quella, ancora più importante, di garantire la propria reperibilità e disponibilità ad effettuare attività di protocollazione urgente in qualsiasi giorno della settimana e/o orario extra lavorativo, attività resa possibile in quanto tutti gli addetti sono abilitati a svolgere prestazione lavorativa a distanza.

Gli addetti al protocollo effettueranno una turnazione di reperibilità. Durante il turno di reperibilità dovranno garantire il telefono acceso e l'immediato espletamento della pratica.

Il mancato intervento non giustificato o la reiterata irreperibilità telefonica, comporteranno l'eliminazione dell'indennità.

La suddetta indennità (attualmente pari ad € 100,00) sarà pari ad **€ 160,00 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.

B. PREMIO DI PRODUTTIVITA'

- MODIFICA DELLA QUOTA DI CONGUAGLIO

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 quota di saldo del premio, un aumento pari al 30%:

per il Quadro A (aumento lordo di € 2.400,00)	(premio 10.400,00)
per il Quadro B (aumento lordo di € 1.650,00)	(premio 7.150,00)
per il I livello (aumento lordo di € 1.315,44)	(premio 5.700,24)
per il II livello (aumento lordo di € 978,75)	(premio 4.241,25)
per il III livello (aumento lordo di € 913,50)	(premio 3.958,50)
per il IV livello (aumento lordo di € 657,72)	(premio 2.850,12)
per il V livello (aumento lordo di € 600,00)	(premio 2.600,00)

Tale aumento inciderà sul premio del 2021, pertanto questi importi maggiorati saranno erogabili dal 2022.

- MODIFICA DEL PARAMETRO DI PRODUTTIVITA' PERSONALE

Per quanto attiene il parametro previsto dal Regolamento di erogazione del premio (elemento soggettivo legato alla produttività personale), si conviene di aumentare l'indennità oraria di € 1,00 passando dagli attuali 4,50 euro orari a € **5,50**.

Poiché tale 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 550,00 euro mensili a 650,00.

Tale aumento, trattandosi di acconto sul premio 2021 che sarà erogato nel 2022, sarà erogato con decorrenza immediata subito dopo l'approvazione della contrattazione.

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.

- TRATTENUTA SUL PREMIO PER RIPARTIZIONE INCENTIVI ALLA PROGETTAZIONE

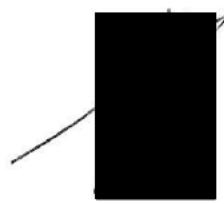
In fase d'erogazione dell'acconto e del saldo del premio di raggiungimento obiettivi e/o del premio di produttività, a tutto il personale a cui, nell'anno di pertinenza al quale si riferisce il premio in liquidazione siano state erogate somme derivanti, a qualsiasi titolo, dalla ripartizione del fondo interno per l'incentivo ex articolo 92 del D.Lvo 163/06, somme derivanti dall'espletamento delle attività di Avvocatura interna e somme derivanti dalle attività di Ufficiale Rogante, importi che si intendono considerati 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	€ 5.000,00	nessuna decurtazione
2. sulla parte eccedente fino a totale incentivo	€ 10.000,00	decurtazione del 5% del
3. sulla parte eccedente fino a totale incentivo	€ 20.000,00	decurtazione del 10% del
4. sulla parte eccedente fino a totale incentivo	€ 30.000,00	decurtazione del 15% del
5. sulla parte eccedente fino a totale incentivo	€ 35.000,00	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 20% dell'intero premio erogato in ciascun anno di pertinenza.

Non costituirà base per il totale del premio da assoggettare ad eventuale riduzione, la quota relativa al parametro soggettivo di effettiva partecipazione al processo produttivo.

Le somme trattenute ai sensi del presente articolo, andranno ad incrementare la disponibilità del capitolo per la formazione di tutto il personale.



C. WELFARE AZIENDALE

Con riferimento al welfare aziendale, in considerazione che alla data di sottoscrizione del presente accordo non è stato ancora reso noto il testo integrale del rinnovo del C.C.N.L. del quale si conoscono solo le modifiche della parte economica, l'Amministrazione si riserva di regolamentare successivamente alla formale approvazione dello stesso, la materia relativa alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti e dei loro familiari, sia in applicazione di quanto previsto nella nota a verbale dell'art. 52 – Contrattazione aziendale o di secondo livello - del C.C.N.L. che così recita: *“le parti, in attuazione di quanto disposto dal Testo Unico 151/01, fermo restando la vigenza di accordi aziendali già in essere, con il presente articolo intendono demandare le ulteriori materie in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (welfare aziendale) alla contrattazione di II livello”*, sia per eventuali ulteriori ambiti, qualora consentiti, tra i quali, a solo titolo esemplificativo:

- INIZIATIVE DI SOSTEGNO AL REDDITO DELLA FAMIGLIA;
- SUPPORTO ALL'ISTRUZIONE E PROMOZIONE DEL MERITO DEI FIGLI;
- ANTICIPAZIONI, SOVVENZIONI E PRESTITI A FAVORE DEI DIPENDENTI;

Nelle more di tale ipotesi, l'attuale erogazione di anticipazione di mensilità si intende revocata e, pertanto, non si darà luogo alla concessione di nuove anticipazioni. I prestiti in corso di restituzione, cesseranno alle loro naturali scadenze.

- ISTITUZIONE DI CASSA DI PREVIDENZA/ASSISTENZA.

Sarà valutata l'ipotesi, attraverso un confronto con il Ministero vigilante, della legittimità e possibilità di istituire una Cassa di Previdenza/Assistenza da alimentare con le economie derivanti dalla mancata corresponsione degli incentivi ai dirigenti e per effetto delle somme eccedenti il 50% della retribuzione dei dipendenti nel caso di erogazione di incentivi tecnici di cui al D.lgs 50/2016, di somme derivanti dal servizio di Avvocatura interna e da quelle derivanti dalle funzioni di ufficiale rogante.

Sarà cura dell'Amministrazione la predisposizione di un testo che sarà trasmesso al Mims, previo confronto con le RR.SS.AA.

- **CONVENZIONI CON UNIVERSITA' PUBBLICHE E PRIVATE.**

Si prevede l'ipotesi di attivare convenzioni con università pubbliche e private per il riconoscimento di agevolazioni sul pagamento delle tasse.

D. PREMIO DI AMMINISTRAZIONE

Allo scopo di incentivare il livello delle Performance ed al contempo premiare il rendimento di tutto il personale, si concorda di introdurre un premio di amministrazione pari al 15% delle maggiori entrate, al netto delle partite straordinarie derivanti da eventuali sopravvenienze attive, acquisizione di nuovo demanio e tutto ciò che non risponde ai normali ricavi sviluppati sulla base dell'attività ordinaria dell'Ente, entro un tetto massimo di importo da ripartire pari a 200 mila euro.

Tale importo, così come risultante da verifiche effettuate in base al conto consuntivo approvato ogni anno entro il 30 aprile con il consuntivo dell'anno precedente, sarà erogabile a maggio in parti uguali tra tutto il personale, previo decreto del Presidente, nella misura dell'80% del totale, mentre il restante 20% sarà erogabile sulla base delle risultanze delle schede di valutazione delle competenze e dei comportamenti individuali, che costituiscono uno dei parametri della Performance. La suddetta quota del 20% sarà erogata qualora il punteggio attribuito sia pari o superiore a 3,5. In caso contrario detta quota non sarà erogata.

Il personale con un'anzianità di servizio inferiore ai sei mesi, percepirà tale premio in ragione di ratei.

E. UNA TANTUM

- **UNA TANTUM PER VACANZA CONTRATTUALE**

Considerato che il ritardo nell'approvazione del nuovo C.C.N.L. ha portato, conseguentemente, ad uno slittamento nel rinnovo del contratto integrativo, che ha interrotto la naturale decorrenza dello stesso, si ritiene possa essere congruo chiudere il periodo di "vacanza contrattuale", con l'erogazione di un importo una

tantum pari ad € 100,00 lorde a dipendente per ogni mese di vacanza contrattuale e che vada a coprire il periodo gennaio 2019 – giugno 2021.

Tale vacanza sarà erogata in quota parte per tutti gli assunti durante il suddetto periodo.

Data la natura dell'elemento, lo stesso non rientrerà nel calcolo del T.F.R.

F. VARIE

- 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. Tali 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, Trapani e Porto Empedocle 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 Servizio Risorse Umane e Formazione, nell'ambito della disponibilità finanziaria prevista in bilancio, ridotta rispetto alle previsioni degli scorsi anni, così come imposto dalle vigenti normative.

G. REVOCA DI ISTITUTI PRECEDENTI

Con l'entrata in vigore della presente contrattazione integrativa, che annulla e sostituisce la precedente, cessano di avere efficacia alcuni istituti quali:

- Indennità di disponibilità allo svolgimento di piccoli interventi;
- Indennità di collaborazione alla raccolta di dati statistici;
- Indennità di rimborso forfettizzato per l'utilizzo di auto propria.
- Valutazione premiante "ad personam" del premio raggiungimento obiettivi.
- Anticipazione delle mensilità.



H. DECORRENZA E DURATA

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, ad eccezione della possibilità di rivedere il Regolamento per l'erogazione degli incentivi tecnici, nonché la regolamentazione del welfare integrativo aziendale.

Il presente accordo esplicherà i suoi effetti solo dopo l'approvazione del Mims al quale sarà trasmesso unitamente alla delibera di approvazione del Comitato di Gestione. Avrà durata triennale e continuerà a restare in vigore fino all'approvazione del successivo integrativo.

Si specifica che alla data di sottoscrizione del presente accordo non è stato ancora reso noto il testo integrale del rinnovo del C.C.N.L. del quale si conoscono solo le modifiche della parte economica. Resta inteso che, qualora il rinnovo della parte normativa dovesse comportare delle modifiche che vadano ad incidere sul presente contratto di secondo livello, lo stesso sarà oggetto di conseguente rivisitazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

*LE SEGRETARIE REGIONALI DI
FILT - CGIL - FITCISL - ULTRASPORTI*

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Presidente
Dott. [redacted] Monti

Il Segretario
Ammiraglio Isp. a [redacted] GRAVANTE

PER LE RR.SS.AA.

-Fit Cisl [redacted]

-Filt Cgil [redacted]

Ui/ Trasporti [redacted]

Palermo, li 7 luglio 2021