



Autorità di Sistema Portuale
del Mare di Sicilia Occidentale

Porti di Palermo,
Termini Imerese, Trapani,
Porto Empedocle

REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE IMPIEGATIZIO

Premesso che:

- La contrattazione aziendale o di secondo livello riguarda erogazioni economiche valutate in riferimento all'organizzazione aziendale per favorire la massima mobilità interna tra Uffici e Direzioni ed i risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo l'incremento di produttività, di efficienza, di qualità del lavoro nel limite delle disponibilità finanziarie dell'Ente;
- Ritenuto che l'Autorità considera strategico un modello retributivo che leghi quote del salario al raggiungimento di determinati livelli di performance, nonché di obiettivi predefiniti e valutabili con criteri ed indicatori oggettivi condivisi dalle parti e fissati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, la cui ultima versione è stata approvata con delibera n. 1 dal Comitato di Gestione del 5/3/2020. Secondo la previsione normativa, la validità del Sistema va annualmente verificata. Allo stesso, pertanto, potrebbero annualmente applicarsi delle modifiche che, comunque, non andranno ad incidere sul presente Regolamento per l'erogazione della parte variabile della retribuzione;
- L'Amministrazione ha convenuto, attraverso la contrattazione con le R.S.A., e con le motivazioni indicate nel verbale di cui il presente regolamento costituisce parte integrante, sulla necessità di apportare delle modifiche al sistema di valutazione ed incentivazione delle prestazioni precedentemente in vigore, adeguandolo al sistema delle Performance.

L'erogazione del premio, pertanto, avverrà con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivi incrementi di produttività, di efficienza e di qualità.

Tra le parti si conviene quanto segue:

Art. 1

L'Autorità Portuale di Palermo s'impegna a porre annualmente in bilancio - nel capitolo apposito di spesa - una cifra equivalente al 100% del premio di produttività potenzialmente erogabile, come determinato negli articoli successivi.

Art. 2

Nei confronti del personale impiegatizio viene prevista la corresponsione di un premio variabile determinato in funzione della valutazione del contributo prestato dal settore impiegatizio, secondo un criterio che comprenda elementi riferiti alle risultanze di obiettivi organizzativi, obiettivi individuali, valutazione della struttura da parte degli stakeholders, nonché di elementi "soggettivi" legati alla partecipazione dei singoli al processo produttivo.

Art. 3

L'ammontare complessivo annuo del premio viene, pertanto, determinato dalla somma dei valori dei parametri valutati come appresso specificato; ed erogato, in quota parte mensilmente, a titolo di acconto salvo conguaglio, ed in parte in due tranches annuali, delle quali, una nel mese di marzo successivo a quello di competenza, ed una a settembre.

La quota erogabile a marzo sarà costituita da una mensilità pari a quella goduta da ciascuno nel mese di dicembre dell'anno di pertinenza, più un rateo di tredicesima ed un rateo di quattordicesima, nonché dal conguaglio dell'acconto relativo al parametro di produttività personale, erogato mensilmente nell'anno di pertinenza.

La quota erogabile a settembre dell'anno successivo da assoggettare al Sistema di valutazione è quella riportata nella sottostante tabella:

		IMPORTO BASE VARIABLE
Livello I	€	5.700,24
Livello II	€	4.241,25
Livello III	€	3.958,50
Livello IV	€	2.850,12
Livello V	€	2.600,00

Nei casi di assenza dal servizio per infortunio sul lavoro, ricovero ospedaliero, maternità (limitatamente al solo periodo d'interdizione obbligatoria), giornate di permesso mensile retribuito ai sensi della Legge 104/92 (entro il tetto massimo dei tre giorni mensili), gravi patologie oncologiche e cardiache, ed ai trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie risultanti da apposite certificazioni, il premio, con la sola esclusione del parametro soggettivo, sarà erogato senza alcuna riduzione. A tali fini il lavoratore fornirà le dovute informazioni che saranno trattate nel rispetto delle norme in materia di tutela della privacy.

Nei casi di assenze dal servizio per altre cause, comprese le malattie oltre i 20 giorni complessivi saranno effettuate le seguenti riduzioni percentuali sull'intero importo del premio:

- dal 21° al 30° giorno - il 5%
- dal 31° al 60° giorno - il 10%
- dal 61° al 90° giorno - il 20%
- dal 91° giorno AZZERAMENTO

PARAMETRO SOGGETTIVO – MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITA' PERSONALE

Questo parametro, è personale e non collettivo. E' legato all'effettiva partecipazione al processo produttivo e viene erogato mensilmente a titolo di acconto. Tale quota soggettiva di partecipazione al miglioramento della produttività viene calcolata sulla base percentuale dell'effettiva attività lavorativa, svolta in sede e/o in missione. Non saranno considerate utili ai fini del calcolo, le ore di prestazioni straordinarie, con eccezione di quelle prestate nelle

giornate festive che portano al godimento di una giornata di compensativo. Tale quota del premio, legata alla partecipazione al processo produttivo dell'Amministrazione, in virtù, anche, della polifunzionalità oggi richiesta a tutti i dipendenti, sarà erogata, in acconto, con una quota mensile pari ad € 650,00 (seicentocinquanta) e sarà conguagliata, con l'erogazione del premio di marzo, sulla base dell'effettiva partecipazione al processo produttivo secondo percentuali prestabilite, legate all'effettiva attività di servizio. La percentuale massima, pari al 100% prevede l'erogazione di un importo lordo pari ad € 10.868,00. Nel caso in cui dal conguaglio dovesse risultare una somma a debito per il dipendente, la stessa sarà recuperata dalla tranches del premio erogato a marzo.

Tale quota soggettiva del premio, che vuole essere, al contempo, "premiante" per l'effettiva partecipazione ai generali obiettivi aziendali ed anche, fungere da deterrente per quei fisiologici episodi di assenteismo, non sarà erogata nei casi di malattie, accertamenti clinici, maternità, ferie, aspettative, sospensioni, permessi per studio ed elettorali.

Costituisce parziale deroga l'assenza di ore di permesso ai sensi dell'art. 33, comma 6 della Legge 104/92 (personale e non per assistenza a coniuge o familiare) limitatamente a 44 (quarantaquattro) ore mensili. Entro tale tetto di ore mensili il dipendente sarà considerato presente ai fini della corresponsione del presente parametro. Non saranno considerate valide ai fini del computo le intere giornate usufruite ai sensi della Legge 104/92.

Tale quota soggettiva del premio, in virtù della sua natura variabile e non predeterminabile, non costituisce base per il calcolo dell'accantonamento del t.f.r.

Art. 4

Ai fini della determinazione dell'ammontare del premio di produttività, sia per quanto concerne la quota di acconto che quella a saldo, con la sola esclusione del parametro soggettivo legato al miglioramento della produttività personale, saranno presi in considerazione eventuali incentivi riconosciuti in base a specifiche disposizioni di legge/regolamenti (vedi per es. incentivi alla progettazione) con le seguenti modalità di riduzione:

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, Compensi per l'attività di Avvocatura interna e compensi per l'attività di ufficiale Rogante, somme che si

intendono considerate al lordo delle dovute trattenute di legge per contributi previdenziali, assistenziali e fiscali, l'Ufficio delle Risorse Umane 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 | € 10.000,00 | decurtazione del 5% del totale incentivo |
| 3. sulla parte eccedente fino a | € 20.000,00 | decurtazione del 10% del totale incentivo |
| 4. sulla parte eccedente fino a | € 30.000,00 | decurtazione del 15% del totale incentivo |
| 5. sulla parte eccedente fino a | € 35.000,00 | decurtazione del 20% del totale incentivo |
| 6. sulla parte eccedente | | decurtazione del 25% del totale incentivo |

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 dell'elemento elemento soggettivo di effettiva partecipazione al processo produttivo.

Art. 5

Qualora, per intervenute disposizioni di leggi regolamenti ecc., i dati relativi ai parametri scelti subissero sostanziali modifiche non dipendenti dalla gestione dell'Autorità di Sistema Portuale del mare di Sicilia Occidentale, le parti s'impegnano a rivedere il meccanismo d'adeguamento del premio.

Letto confermato e sottoscritto.

