

REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DEL PERSONALE QUADRO

Premesso che:

- La contrattazione aziendale o di secondo livello riguarda erogazioni economiche valutate in riferimento all'organizzazione interna 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 standards di produttività e flessibilità più elevati di quelli oggi in vigore, nonché di obiettivi predefiniti e valutabili con criteri ed indicatori oggettivi condivisi dalle parti;
- L'Amministrazione ha convenuto sull'opportunità di istituire per il personale quadro dell'Autorità Portuale di Palermo, un sistema di valutazione ed incentivazione delle prestazioni che tenga conto di elementi oggettivi, individuati nell'andamento di bilancio, nelle entrate e nelle spese correnti, nella realizzazione di parte degli obiettivi previsti dal piano operativo triennale e nella velocizzazione degli adempimenti amministrativi.

L'individuazione di tali parametri è volta a sensibilizzare ulteriormente l'attività dei singoli funzionari sulle azioni finalizzate all'incremento delle entrate ed alla riduzione dei costi di gestione.

Tra le parti si conviene quanto segue:

Art. 1

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

Art. 2



Nei confronti del personale quadro, a decorrere dall' 01.07.2006 viene prevista la corresponsione di un premio variabile, il cui ammontare complessivo annuo - viene così pattuito tra le parti:

Un importo minimo, pari al premio singolarmente già in godimento e calcolato sulla base della mensilità da ciascuno percepita a dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione e comprensiva di un dodicesimo di tredicesima e quattordicesima, nonché della media dell'indennità di presenza percepita nell'anno di pertinenza, da percepire, a titolo di acconto, nel mese di marzo successivo all'anno di competenza.

Un secondo importo pari al 90% del premio già in godimento così come fissato dal decreto 169 del 10/5/2004 da erogarsi nel mese di maggio successivo all'anno di competenza, ed un saldo, su un importo base variabile come da tabella sotto riportata, determinato in funzione della valutazione del contributo prestato dal settore quadro, secondo un criterio che comprenda elementi "OGGETTIVI", riferiti alle risultanze economiche dell'A.P.P. di ogni esercizio ed al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Operativo Triennale, da erogarsi nel mese di agosto successivo all'anno di competenza.

		IMPORTO BASE VARIABILE
Quadro A	€	5.100,00
Quadro B	€	3.550,00

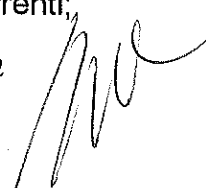
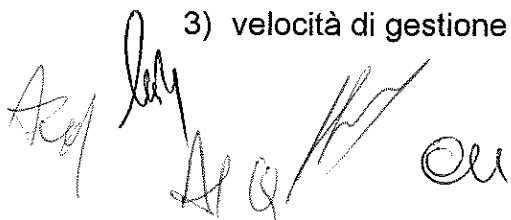
Art. 3

L'ammontare complessivo annuo del premio viene, pertanto, determinato dalla somma dei valori dei parametri indicati al precedente **articolo 2**, valutati come appresso specificato:

- PARAMETRI OGGETTIVI

Come parametri oggettivi, riferiti alle risultanze economiche ed al raggiungimento dei fini aziendali dell'A.P.P. di ogni esercizio, sono fissati i seguenti:

- 1) maggiori accertamenti rispetto alle previsioni iniziali del bilancio finanziario;
- 2) velocità di riscossione delle entrate correnti;
- 3) velocità di gestione delle spese correnti;



- 4) Raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Operativo Triennale;
- 5) Tempi di espletamento delle pratiche;

I PARAMETRO OGGETTIVO - MAGGIORI ACCERTAMENTI RISPETTO ALLE PREVISIONI INIZIALI DEL BILANCIO FINANZIARIO

A questo parametro viene correlata l'erogazione del **20 %** della terza quota del premio di raggiungimento obiettivi, con le seguenti modalità

		IN CASO DI MAGGIORI ACCERTAMENTI FINO AL 10%	IN CASO DI MAGGIORI ACCERTAMENTI OLTRE IL 10%
		VALORE DI BASE	IMPORTO COMPRENSIVO DEL 10% SULLA BASE
Quadro A	€	1.020,00	1.122,00
Quadro B	€	710,00	781,00

II PARAMETRO OGGETTIVO - VELOCITA' DI RISCOSSIONE DELLE ENTRATE CORRENTI

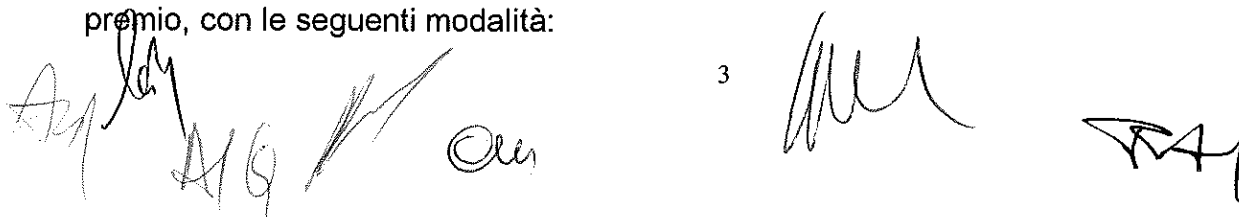
A questo parametro viene correlata l'erogazione del **20 %** della terza quota del premio, con le seguenti modalità:

		IN CASO DI RIDUZIONE DEL VALORE A MENO DI 0,5	IN CASO DI VALORE COMPRESO TRA 0,5 E 0,6	IN CASO DI VALORE COMPRESO TRA 0,61 E 0,80	IN CASO DI VALORE COMPRESO TRA 0,81 E 1,00
		VALORE DI BASE DIMINUITO DEL 50%	VALORE DI BASE	IMPORTO COMPRENSIVO DI INCREMENTO DEL 15% SULLA BASE	IMPORTO COMPRENSIVO DI INCREMENTO DEL 30% SULLA BASE
Quadro A	€	510,00	1.020,00	1.173,00	1.326,00
Quadro B	€	355,00	710,00	816,50	923,00

III PARAMETRO OGGETTIVO - VELOCITA' DI GESTIONE DELLE SPESE CORRENTI

A questo parametro viene correlata l'erogazione del **20 %** della terza quota del premio, con le seguenti modalità:

3



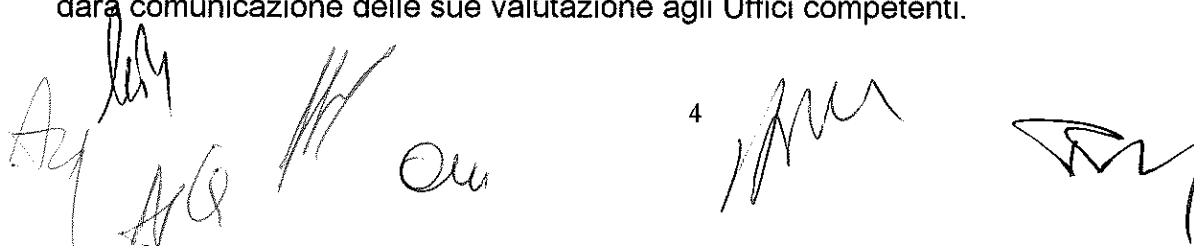
		IN CASO DI RIDUZIONE DEL VALORE A MENO DI 0,79	IN CASO DI VALORE COMPRESO TRA 0,8 E 0,9	IN CASO DI VALORE COMPRESO TRA 0,91 E 1,00
		VALORE DI BASE DIMINUITO DEL 50%	VALORE DI BASE	IMPORTO COMPRENSIVO DI INCREMENTO DEL 20% SULLA BASE
Quadro A	€	510,00	1.020,00	1.224,00
Quadro B	€	355,00	710,00	852,00

IV PARAMETRO OGGETTIVO - RAGGIUNGIMENTO DELL'ALIQUTA ANNUALE SPECIFICI OBIETTIVI FISSATI DAL PIANO OPERATIVO TRIENNALE

AL raggiungimento di alcuni degli obiettivi stabiliti dal P.O.T., che verranno annualmente individuati dal Segretario Generale in sede di approvazione dello stesso, viene correlata l'erogazione del **10 %** della terza quota del premio, con le seguenti modalità:

		REALIZZAZIONE DI MENO DEL 75% DELL'ALIQUTA ANNUALE DEGLI SPECIFICI OBIETTIVI FISSATI DAL P.O.T. PER L'ANNO DI RIFERIMENTO	REALIZZAZIONE TRA IL 75% ED IL 90% DELL'ALIQUTA ANNUALE DEGLI SPECIFICI OBIETTIVI FISSATI DAL P.O.T. PER L'ANNO DI RIFERIMENTO	REALIZZAZIONE TRA IL 90% ED IL 100% DELL'ALIQUTA ANNUALE DEGLI SPECIFICI OBIETTIVI FISSATI DAL P.O.T. PER L'ANNO DI RIFERIMENTO
		DETRAZIONE DEL 20% SULLA BASE	VALORE DI BASE	INCREMENTO DEL 30% SULLA BASE
Quadro A	€	408,00	510,00	663,00
Quadro B	€	284,00	355,00	461,50

L'aliquota di obiettivi per l'anno in corso ed il loro livello o percentuale di raggiungimento vengono valutati dal Segretario Generale, d'intesa con il Presidente, che darà comunicazione delle sue valutazioni agli Uffici competenti.



 Four handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. From left to right: a signature that appears to be 'Ary', another signature, the initials 'Ou', a signature with a small '4' above it, and a final signature.

V PARAMETRO OGGETTIVO – VELOCIZZAZIONE DEI TEMPI DI ESPLETAMENTO DELLE PRATICHE

A questo ulteriore parametro, da intendersi sempre collettivo, viene correlata l'erogazione del 30 % della terza quota del premio. Tale parametro è dato dalla riduzione di almeno il 10% dei tempi di espletamento delle pratiche, riscontrabile, su base annua in una complessiva valutazione dei tempi previsti dallo specifico regolamento, approvato con delibera n.8 del 28/5/1999. Relativamente a quanto non previsto dal suddetto regolamento, con particolare riferimento ai bandi di gara, i termini di espletamento saranno quelli fissati congruamente dal Segretario Generale in forma scritta.

	INGIUSTIFICATO AUMENTO DEI TEMPI PREVISTI	RIDUZIONE DEL 10% DEI TEMPI MASSIMI PREVISTI DAL REGOLAMENTO	RIDUZIONE DEL 50% DEI TEMPI MASSIMI PREVISTI DAL REGOLAMENTO
	AZZERAMENTO	VALORE DI BASE	INCREMENTO DEL 10% SULLA BASE
Quadro A	=====	1.530,00	1.683,00
€			
Quadro B	====	1.065,00	1.171,50
€			

Pertanto gli importi annui del premio variabile possono essere compresi entro i sottoriportati valori estremi:

	MINIMO VARIABILE €	MASSIMO VARIABILE €
Quadro A €	2.448,00	6.018,00
Quadro B €	1.704,00	4.189,00

L'erogazione sarà effettuata:

Acquisto
Al G
Qu

5

[Signature]

[Signature]

- Quanto al minimo, da un importo riferito al premio di produttività già in godimento per ciascun dipendente, entro il 15 del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.
- Quanto alla seconda parte, da un importo pari al 90% del premio già in godimento, come da decreto 169 del 10/5/2004, da erogarsi entro il mese di maggio dell'anno successivo.
- Quanto al saldo, a copertura del premio annuo complessivo di cui sopra, in relazione al valore accertato dei parametri, da erogarsi entro il mese di agosto dell'anno successivo.

Nei casi di assenza dal servizio per infortunio, ricovero ospedaliero e maternità il premio, verrà erogato senza alcuna riduzione.

Nei casi di assenze dal servizio per altre cause, comprese le malattie oltre i 20 giorni complessivi verranno effettuate le seguenti riduzioni percentuali su tutte le quote del premio:

dal 21° al 30° giorno - il 5%

dal 31° al 60° giorno - il 10%

dal 61° al 90° giorno - il 15%

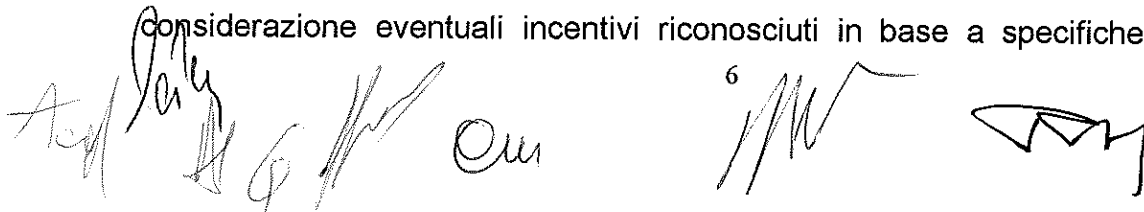
dal 91° giorno e oltre - il 20%

Inoltre, sulla base di apposite schede che verranno redatte dai Dirigenti responsabili di ogni settore, riportanti una valutazione comportamentale del singolo dipendente, il Segretario Generale, valutati anche eventuali ammonizioni scritte, multe, sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione, potrà apportare delle riduzioni della quota variabile fino ad un massimo del 10% del saldo del premio. Di dette riduzioni verrà redatto apposito verbale a cura dell'Ufficio del Personale.

Il premio ha efficacia dal luglio 2006, pertanto, l'importo mensile, relativo alle quote fisse già in godimento, viene riconosciuto, relativamente all'esercizio 2006, al 100% a marzo 2007 e maggio 2007 e l'importo a conguaglio verrà corrisposto ad agosto 2007, nella misura del 50% decorrendo tale terza quota da luglio 2006.

Art. 4

Ai fini della determinazione dell'ammontare del premio di produttività, sia per quanto concerne le quote di acconto che quella variabile a saldo, saranno presi in considerazione eventuali incentivi riconosciuti in base a specifiche disposizioni di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a '6' above it in the center, and a signature on the right.

legge/regolamenti (vedi per es. art. 18 L11.02.94 n° 109 e successive modificazioni) con le modalità oggetto di apposito regolamento.

Art. 5

Il seguente accordo di erogazione del premio di raggiungimento obiettivi nella sua articolazione di cui ai precedenti articoli da 1 a 4 è valido per il personale quadro in servizio alla data del luglio 2006.

Per tutti i dipendenti che saranno nominati quadri successivamente a tale data (sia di provenienza interna che di nuova assunzione) il premio raggiungimento obiettivi avrà la seguente articolazione:

Per i dipendenti in servizio alla data del luglio 2006 ma nominati quadri successivamente, il premio sarà composto da una prima quota da erogarsi a marzo dell'anno successivo a quello di competenza, pari alla retribuzione già in godimento, ed un saldo, da erogarsi a maggio con gli stessi criteri di cui al precedente articolo 2, i cui importi base variabili saranno pari a

€ 5.000,00 per il quadro A

€ 4.500,00 per il quadro B

Per i dipendenti assunti successivamente al luglio 2006, il premio raggiungimenti obiettivi consisterà in un'unica quota da erogarsi a maggio dell'anno successivo a quello di competenza e con gli stessi criteri di cui al precedente articolo 2, i cui importi base variabili saranno pari a

€ 6.000,00 per il quadro A

€ 5.500,00 per il quadro B

Art. 6

Qualora, per intervenute disposizioni di leggi regolamenti ecc., i dati relativi ai due parametri economici scelti subissero modificazioni non dipendenti dalla gestione dell'Autorità Portuale di Palermo, le parti s'impegnano a rivedere il meccanismo d'adeguamento del premio.

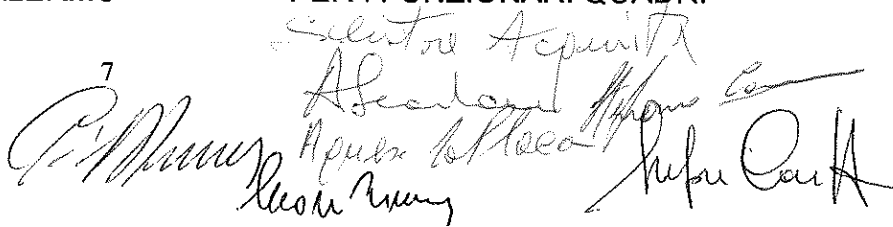
Letto confermato e sottoscritto.

Palermo, 7/11/2006

PER L'AUTORITA' PORTUALE DI PALERMO



PER I FUNZIONARI QUADRI



7
S. Acquinta
A. Scardone
A. Scardone
R. Scardone
R. Scardone