

AUTORITÀ
PORTUALE
DI PALERMO

Porti di Palermo
e Termini Imerese

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 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, attraverso la contrattazione con le R.S.A., e con le motivazioni indicate nel verbale di cui il presente regolamento costituisce parte integrante, sull'opportunità di apportare delle modifiche al sistema di valutazione ed incentivazione delle prestazioni, già in vigore, e che tenga conto oltre agli elementi oggettivi, individuati nell'andamento di bilancio, nelle entrate, nelle spese correnti, e nella realizzazione di parte degli obiettivi previsti dal piano operativo triennale, anche di elementi soggettivi volti al miglioramento della produttività personale.

L'individuazione di tali parametri è volta a sensibilizzare ulteriormente l'attività dei singoli dipendenti sulle azioni finalizzate all'incremento delle entrate ed alla riduzione dei costi di gestione. 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 "OGGETTIVI", riferiti alle risultanze economiche dell'A.P.P. di ogni esercizio, al raggiungimento degli obbiettivi previsti dal Piano Operativo Triennale, e 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 V parametro di cui al presente punto, erogato mensilmente nell'anno di pertinenza.

La quota erogabile a settembre dell'anno successivo da assoggettare ai quattro parametri oggettivi sopra indicati è quella riportata nella sottostante tabella:

		IMPORTO BASE VARIABILE
Livello I	€	4.384,80
Livello II	€	3.262,50
Livello III	€	3.045,00
Livello IV	€	2.192,40

- 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) Incremento delle entrate diverse accertate;
- 2) velocità di riscossione delle entrate correnti;
- 3) velocità di gestione delle spese correnti;
- 4) Raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Operativo Triennale;

I PARAMETRO OGGETTIVO - MAGGIORI ENTRATE ACCERTATE

A questo parametro, che per tutta la sua vigenza viene legato a quanto accertato, per entrate varie, nel bilancio consuntivo 2012, viene correlata l'erogazione del 20 % dell'importo base variabile del premio di raggiungimento obiettivi, con le seguenti modalità

		IN CASO DI MINORI ACCERTAMENTI	IN CASO DI PARI ACCERTAMENTI	IN CASO DI MAGGIORI ACCERTAMENTI
		AZZERAMENTO	VALORE DI BASE DIMINUITO DEL 10%	VALORE DI BASE
Livello I	€	=====	789,27	876,96
Livello II	€	=====	587,25	625,50
Livello III	€	=====	548,10	609,00
Livello IV	€	=====	394,64	438,48

II PARAMETRO OGGETTIVO – VELOCITA' DI RISCOSSIONE DELLE ENTRATE CORRENTI

A questo parametro viene correlata l'erogazione del 20 % dell'importo base variabile del premio, con le seguenti modalità:

		IN CASO DI RIDUZIONE DEL VALORE A MENO DI 0,4	IN CASO DI VALORE DALLO 0,4 ALLO 0,49	IN CASO DI VALORE PARI O SUPERIORE ALLO 0,5
		AZZERAMENTO	VALORE DI BASE DIMINUITO DEL 20%	VALORE DI BASE
Livello I	€	=====	701,57	876,96
Livello II	€	=====	522,00	652,50
Livello III	€	=====	487,20	609,00
Livello IV	€	=====	350,79	438,48

III PARAMETRO OGGETTIVO – VELOCITA' DI GESTIONE DELLE SPESE CORRENTI

A questo parametro viene correlata l'erogazione del 20 % dell'importo base variabile del premio, con le seguenti modalità:

		IN CASO DI RIDUZIONE DEL VALORE A MENO DI 0,6	IN CASO DI VALORE DA 0,6 A 0,79	IN CASO DI VALORE DA 0,8
		AZZERAMENTO	VALORE DI BASE DIMINUITO DEL 20%	VALORE DI BASE
Livello I	€	=====	701,57	876,96
Livello II	€	=====	522,00	652,50
Livello III	€	=====	487,20	609,00
Livello IV	€	=====	350,79	438,48

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

AL raggiungimento di alcuni degli obiettivi stabiliti dal P.O.T., che saranno annualmente individuati dal Segretario Generale, di concerto con i Dirigenti, viene correlata l'erogazione del IV parametro oggettivo, con le seguenti modalità:

- Un importo variabile da erogare, a titolo di acconto, nel mese di marzo successivo all'anno di competenza, costituito dalla retribuzione da ciascuno percepita nel mese di dicembre dell'anno precedente a quello d'erogazione, comprensiva di un dodicesimo dei ratei di tredicesima e quattordicesima. Tale erogazione sarà soggetta a conguaglio e sulla stessa saranno applicati i parametri di cui al presente quarto punto.
- Un importo pari al **40%** dell'importo base variabile del premio, con le seguenti modalità:

		REALIZZAZIONE DI MENO DEL 60% DELL'ALiquOTA ANNUALE DEGLI SPECIFICI OBIETTIVI FISSATI DAL P.O.T. PER L'ANNO DI RIFERIMENTO	REALIZZAZIONE TRA IL 50% ED IL 60% DELL'ALiquOTA ANNUALE DEGLI SPECIFICI OBIETTIVI FISSATI DAL P.O.T. PER L'ANNO DI RIFERIMENTO	REALIZZAZIONE DI OLTRE IL 60,1% DELL'ALiquOTA ANNUALE DEGLI SPECIFICI OBIETTIVI FISSATI DAL P.O.T. PER L'ANNO DI RIFERIMENTO
		AZZERAMENTO	DETRAZIONE DEL 20% DEL VALORE DI BASE	VALORE DI BASE
Livello I	€	=====	1403,14	1753,92
Livello II	€	=====	1044,00	1305,00
Livello III	€	=====	974,40	1218,00
Livello IV	€	=====	701,57	876,96

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

L'erogazione del premio sarà effettuata a conguaglio entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento, in relazione al valore accertato dei parametri.

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, come risultante dalla somma dei suddetti quattro parametri, 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 su entrambe le quote 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

Inoltre, 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 sarà redatto apposito verbale a cura dell'Ufficio del Personale.

V PARAMETRO SOGGETTIVO – MIGLIORAMENTO DELLA PRODUTTIVITA' PERSONALE

Questo ulteriore parametro, a differenza dei quattro precedenti, 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 € 550,00 (cinquecentocinquanta) e sarà congruagliata, 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 € 8.890,00. Nel caso in cui dal conguaglio dovesse risultare una somma a debito per il dipendente, la stessa sarà recuperata dalla tranche 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 V parametro. Non saranno considerate valide ai fini del computo del V parametro le intere giornate usufruite ai sensi della Legge 104/92.

Le parti prendono atto che questa sostanziale modifica dell'erogazione del suddetto parametro, avrà effetti esclusivamente dalla data di sottoscrizione del presente verbale e che essa non costituisce in alcun modo una pregiudiziale sull'operato precedente.

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

- ELEMENTO DI 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% dell'importo base variabile di cui all'art. 3 del presente Regolamento.

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 decreto del Presidente, si procederà all'individuazione di un numero massimo di quin

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.

Art. 5

Ai fini della determinazione dell'ammontare del premio di produttività, sia per quanto concerne la quota di acconto che quella a saldo relative ai parametri oggettivi, 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, 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 | € 5.000,00 | decurtazione del 5% del totale incentivo |
| 3. | sulla parte eccedente | fino a | € 10.000,00 | decurtazione del 10% del totale incentivo |
| 4. | sulla parte eccedente | fino a | € 15.000,00 | decurtazione del 15% del totale incentivo |
| 5. | sulla parte eccedente | fino a | € 20.000,00 | 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 25% dell'intero premio erogato in ciascun anno di pertinenza.

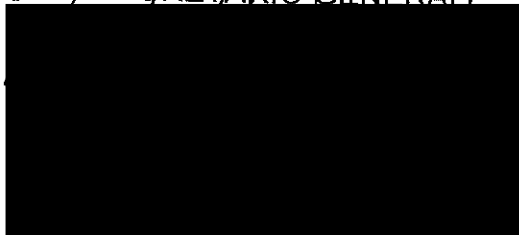
Non costituiranno base per il totale del premio da assoggettare ad eventuale riduzione, la quota relativa al V parametro (elemento soggettivo di effettiva partecipazione al processo produttivo), né l'eventuale maggiorazione di valutazione "ad personam" di cui al punto precedente.

Art. 6

Qualora, per intervenute disposizioni di leggi regolamenti ecc., i dati relativi ai parametri scelti subissero sostanziali modifiche 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.

PER L'AUTORITA' PORTUALE DI PALERMO
IL SEGRETARIO GENERALE



Palermo, 10 maggio 2016

PER LE RR.SS.AA.

