



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

**CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO**

**Ipotesi di Accordo**

TRA

Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale, di seguito denominata AdSP MAS, rappresentata dal Segretario Generale, dott. Martino Conticelli e dal responsabile dell'Area Amministrazione del personale, rag. Giorgio Scarpa,

E

La delegazione sindacale è rappresentata da: Mario Melchiori (Coordinatore regionale area porti FIT-CISL), Tanja Scroccaro (RSA FIT-CISL), Andrea D'Adio (Coordinatore regionale area porti UILTRASPORTI), Federico Zubiolo (RSA-UILTRASPORTI), Antonio Cappiello (Funzionario sindacale FILT-CGIL Venezia) e Andrea Bucella (RSA FILT-CGIL),

**PREMESSO CHE**

- l'AdSP MAS è stata costituita ai sensi del D.lgs. n. 169/2016, subentrando in tutti i rapporti giuridici in corso, ivi compresi quelli lavorativi all'Autorità Portuale di Venezia, ai sensi dell'art. 22 co. 5 dello stesso; ai sensi dell'art. 6 comma 5 della vigente L. n. 84/1994, l'AdSP MAS è un Ente pubblico non economico di rilevanza nazionale;
- in considerazione della sua natura pubblica, l'AdSP MAS è tenuta, ex art. 6 comma 5 della legge n. 84/1994, a dare applicazione ai principi di cui al titolo I del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- l'AdSP MAS ha sinora applicato al personale dipendente appartenente alla categoria Quadri e Impiegati, i trattamenti economici previsti dai contratti di I e II livello della cessata Autorità Portuale; compresi quelli riconosciuti in forza dell'art. 4.2 – QUADRI DELLE AUTORITA' PORTUALI, nonché dell'art. 4 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE del C.C.N.L. dei Lavoratori dei Porti;
- la situazione retributiva ereditata dalla cessata Autorità Portuale di Venezia, seppur rispettosa delle disposizioni di legge applicabili *ratione temporis*, necessita di un allineamento con i principi generali che regolano il rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (titolo I del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), applicabili anche al personale dipendente dell'AdSP MAS ai sensi di quanto previsto ex art. 6



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

comma 5 L. n. 84/1994 e s.m.i., a seguito delle previsioni normative introdotte dal D.lgs. n. 169/2016;

- sussiste dunque la necessità per l'AdSP MAS di intervenire al fine rendere il trattamento economico del proprio personale dipendente conforme alla sopravvenuta disciplina ed ai cennati principi generali;
- nello specifico, l'AdSP MAS, nella formulazione del primo contratto collettivo aziendale, intende dare attuazione ai principi di cui al titolo I - Principi Generali del D.lgs. n. 165/2001, come previsto dall'art. 6, co. 5 della legge n. 84/1994;
- l'AdSP MAS con il presente Accordo di II livello, intende normare tutti gli istituti retributivi riconosciuti al personale dipendente, ivi inclusi quelli riconosciuti dalla cessata Autorità Portuale, al fine di garantirne la piena legalità così come previsto dal D.lgs. n. 165/2001;
- l'AdSP MAS, nell'ambito delle linee guida fissate dal titolo I – Principi Generali del D.lgs. n. 165/2001, intende perseguire una politica retributiva che utilizzerà gli strumenti di negoziazione previsti dall'ordinamento lavoristico finalizzati a valorizzare il merito, la professionalità, la valutazione delle performance individuali e organizzative, le progressioni di carriera, secondo un modello di valutazione oggettivo e trasparente, quali elementi guida finalizzati al perseguimento dei seguenti fattori:
  - equità esterna, cioè il livello medio retributivo dell'ente rispetto alle altre AdSP e agli altri enti/aziende del comparto o del territorio di riferimento, al fine di trattenere i migliori elementi e prevenire gli abbandoni;
  - equità interna, cioè il rapporto tra le retribuzioni di persone che svolgono mansioni diverse ma all'interno della stessa organizzazione, al fine di favorire il clima organizzativo;
  - equità individuale, cioè il livello retributivo assegnato alla singola persona in funzione delle sue capacità;
- l'AdSP MAS intende procedere ad un'armonizzazione dei trattamenti economici con i principi e le linee guida indicati nei precedenti capoversi, spettante al personale dipendente dell'AdSP MAS, compreso quello proveniente dall'Autorità Portuale di Venezia e quello del Provveditorato al Porto di Venezia, già transitato alle dipendenze dell'Autorità Portuale di Venezia ai sensi della Legge n. 84/1994,

**TENUTO CONTO CHE**

- le R.S.A. hanno presentato una piattaforma rivendicativa unitaria con cui richiedono un allineamento delle misure del trattamento economico complessivo (retribuzione fissa e retribuzione variabile, comprensiva



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

delle retribuzioni di risultato ex art. 52 del C.C.N.L. dei lavoratori dei porti), rispetto ai valori mediani riscontrati negli accordi di II livello di numerose altre AdSP ed Autorità Portuali;

- il predetto D.lgs. n. 169/2016, d'istituzione dell'AdSP MAS, ha assegnato all'Ente nuove competenze e funzioni, che hanno comportato una prima revisione dell'assetto organizzativo della Segreteria Tecnico Operativa;
- l'art. 52 del C.C.N.L. dei lavoratori dei porti prevede che la contrattazione aziendale riguardi materie e istituti diversi da quelli già disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale;
- il Protocollo d'Intesa, sottoscritto da Assoporti e Organizzazioni Sindacali Nazionali in data 12 febbraio 2018, definisce le linee guida per la contrattazione decentrata per il personale dipendente delle Autorità di Sistema Portuale;
- il contratto di II livello siglato il 17 dicembre 2015 è scaduto in data 31 dicembre 2017;
- il ciclo triennale della contrattazione nazionale copre il periodo compreso tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2018;
- l'AdSP MAS e le R.S.A. hanno ravvisato l'opportunità di riallineare i cicli negoziali delle due contrattazioni,

**tutto ciò premesso**

si conviene di sottoscrivere l'allegato contratto collettivo di II livello che copre il periodo dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018, e che troverà validità ed efficacia, solo a seguito della delibera di recepimento da parte del Comitato di gestione, ai sensi dell'art. 9 c. 5 lettera l) del D.lgs. n. 169/2016 ss.mm.ii., che modifica ed integra la Legge n. 84/94.

Venezia, 19/10/2018

Per AdSP MAS

Per le Organizzazioni Sindacali

Pag. 3



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

**CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO DELL'AUTORITÀ DI SISTEMA  
PORTUALE DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE**

**CAPO 1 - DISPOSIZIONI GENERALI E NORMATIVE**

**Art. 1. Durata dell'Accordo di II livello**

Il presente contratto collettivo di II livello ha efficacia dal 01/01/2018 al 31/12/2018 e si applica al personale dipendente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Settentrionale (da qui in avanti AdSP MAS) appartenente alla Segreteria Tecnica – Operativa con qualifica non dirigenziale, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, in servizio dalla data di sottoscrizione del presente Accordo.

Il presente contratto, alla sua data di scadenza 31/12/2018, si rinnova tacitamente finché una delle parti non ne dia formale disdetta.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali nazionali o di legge o situazioni economico-finanziarie dell'Ente che richiedano una revisione del presente Accordo.

**Art. 2. La distribuzione e l'articolazione dell'orario di lavoro**

La distribuzione e l'articolazione dell'orario di lavoro sono determinate dall'Ente, previa comunicazione alle RSU/RSA, e terrà conto dell'esigenza di garantire il funzionamento dei servizi e delle attività (art. 5 del C.C.N.L. DEI LAVORATORI DEI PORTI).

**Art. 3. Disciplina della reperibilità**

Per quanto riguarda l'istituto della Reperibilità si fa riferimento a quanto disposto dal Regolamento per il servizio di reperibilità per le Emergenze la Vigilanza e il controllo del Territorio Portuale.

**Art. 4. Formazione del personale**

L'AdSP MAS metterà a punto programmi ed azioni annuali di intervento formativo mirati alla valorizzazione della persona come fattore chiave del successo competitivo del sistema portuale veneziano e del suo territorio, per dare attuazione ai piani di sviluppo definiti dall'Ente e per dotare l'organizzazione delle competenze professionali necessarie alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo di visione strategica del Porto di Venezia.

Le parti convengono che l'attività di formazione o aggiornamento avvenga considerando i seguenti principi:

- Le linee guida in tema di formazione e addestramento professionale sono regolate dall'art. 12 – Formazione Professionale del C.C.N.L. dei lavoratori dei porti;



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

- L'Ente comunicherà annualmente alle RSA/RSU l'ammontare delle risorse destinate alla formazione del personale e trasmetterà il Piano formativo triennale e i suoi aggiornamenti annuali in relazione all'approvazione del Bilancio;
- La Formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente sono realizzati coerentemente con i documenti di programmazione dell'Amministrazione;
- L'AdSP MAS continuerà a proporre ai propri dipendenti, compatibilmente con lo svolgimento dei compiti d'ufficio assegnati, interventi di aggiornamento e formazione da attuare sistematicamente e in maniera coerente nei confronti di tutto il personale, avendo cura di assicurare l'equilibrata turnazione nell'aggiornamento dei dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili e delle specifiche professionalità o profili;
- Gli interventi di formazione ed informazione del personale in tema di sicurezza dell'ambiente di lavoro, saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione;
- Ad ogni intervento formativo è data facoltà dell'Ente di accertare il livello di apprendimento mediante appositi test o verifiche individuali o di gruppo.

#### Art. 5. Attività di Studio

L'Ente favorisce la crescita culturale dei propri dipendenti anche mediante il diritto allo studio.

Nel rispetto delle esigenze organizzative sono favoriti orari di lavoro personalizzati ai dipendenti iscritti in scuole secondarie, corsi di laurea universitari, master universitari o dottorati di ricerca. Tali percorsi formativi devono essere coerenti con le attività svolte dal singolo dipendente all'interno dell'organizzazione.

In tal senso, il personale interessato potrà utilizzare l'istituto della "banca delle ore" per tutto il periodo di iscrizione a detti corsi di studio, fatte salve le esigenze di servizio.

Tenuto conto che i crediti formativi (CFU o CF scolastici) possono essere acquisiti anche mediante riconoscimento dei crediti ottenuti tramite attività lavorativa, l'Ente favorirà apposite convenzioni con gli istituti scolastici o le Università per consentire ai propri lavoratori lo svolgimento presso l'AdSP MAS dei relativi stage o tirocini curriculari coerenti con il ruolo svolto nell'Ente.

#### Art. 6. Indennità per le ore di flessibilità

Le parti concordano che al personale che venisse chiamato a svolgere attività di servizio senza programmazione o preavviso al di fuori dalle normali giornate lavoro-



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

rative e prive di obblighi di reperibilità, venga riconosciuta una indennità per prestazioni in regime di flessibilità d'urgenza, pari a € 35,00, oltre al normale riconoscimento dell'orario straordinario svolto.

**Art. 7. Coperture assicurative di Responsabilità Civile**

L'Ente assume a proprio carico le spese per la copertura assicurativa per la responsabilità civile derivante dalle prestazioni tipiche del personale limitatamente alla responsabilità civile verso terzi, ivi compreso il patrocinio legale, salvo l'ipotesi del dolo o della colpa grave.

L'Ente si impegna, altresì, a stipulare apposita polizza assicurativa a favore del personale autorizzato all'utilizzo dell'automezzo proprio o dei familiari per adempimenti di servizio. A tal fine verrà stipulata apposita polizza assicurativa rivolta alla copertura dei rischi di danneggiamento al mezzo di proprietà del dipendente, limitatamente al tempo necessario all'esecuzione delle prestazioni di servizio.

Si dà atto che i rischi dei terzi trasportati sono coperti dalle polizze RC Auto dei singoli veicoli.

**CAPO 2 - CONCILIAZIONE VITA SOCIALE E LAVORATIVA, PARI OPPORTUNITA'**

**Art. 8. Welfare Aziendale**

Viene confermato il sistema di gestione flessibile di benefici non monetari (cd. *Flexible Benefits*), rappresentati da beni e/o servizi che il personale dipendente potrà utilizzare in considerazione delle proprie esigenze, secondo quanto previsto dall'art. 51 del T.U.I.R.

Tale piano di *Flexible Benefits* metterà a disposizione del personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia superato il periodo di prova, un plafond individuale annuo (cd. *Wallet Benefits*) che consentirà a ciascun dipendente di scegliere i beni e/o i servizi di cui voglia usufruire nel limite della somma che sarà messa a sua disposizione. Tale misura sarà equivalente per tutto il personale dipendente e quantitativamente commisurata al lavoro part-time e alla durata della prestazione lavorativa nell'anno di riferimento.

Per l'anno 2018 l'ammontare del plafond individuale (*welfare wallet*) è fissato in € 850,00 e verrà assegnato al personale in servizio il 31 gennaio 2018 a tempo indeterminato, commisurato al lavoro part-time e alla durata della prestazione lavorativa nell'anno di riferimento. Eventuali differenze derivanti da modifiche dell'orario contrattuale del dipendente verranno compensate nell'anno successivo.

**Art. 9. Servizio sostitutivo di mensa**

L'Ente, nell'adottare un orario di lavoro che prevede l'impiego del personale con orario "spezzato" (mattina e pomeriggio), corrisponderà, in sostituzione del servizio mensa, un buono pasto del valore nominale di € 7,00 a tutto il personale dipendente con prestazione giornaliera minima di lavoro di sei ore con interruzione per



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

pausa pranzo di almeno mezz'ora, secondo quanto stabilito dalla vigente disposizione di servizio in materia di orari di lavoro.

I buoni pasto non spettano ai dipendenti che, debitamente autorizzati dal Segretario Generale, partecipano a colazioni di lavoro organizzate dall'AdSP MAS o alla quale questa partecipa con una propria rappresentanza. In tal caso il tempo impegnato è considerato orario di lavoro a tutti gli effetti.

Le parti si danno reciproco atto che il limite nominale del Buono pasto è dettato da vigenti disposizioni di legge che ne fissano il suo valore a € 7,00 (articolo 5, comma 7, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135) e che, una volta cessati i vincoli di legge, lo stesso costituirà oggetto di contrattazione aziendale.

**Art. 10. Circolo Culturale e Ricreativo aziendale**

Le parti concordano che il contributivo dello 0,50% sia calcolato sull'ammontare complessivo delle retribuzioni riconosciute al personale dipendente (impiegati, quadri e dirigenti). AdSP MAS si impegna, inoltre, a garantire al Circolo aziendale l'utilizzo dei beni demaniali attualmente in concessione.

**Art. 11. Pari opportunità e tutela della maternità e della paternità**

La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti alle pari opportunità e di un sostenibile equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

Con riferimento ai permessi, aspettative e congedi parentali, le parti fanno espresso rinvio alla specifica disciplina di settore ed in relazione a quanto previsto dalla L. 228/2012, stabiliscono che è data facoltà al personale dipendente di usufruire del congedo parentale ad ore con le seguenti modalità:

- multipli di ora per un massimo di 4 ore al giorno nelle giornate con prestazione lavorativa di 8 ore;
- multipli di ora per un massimo di 2 ore al giorno nelle giornate con prestazione lavorativa pari o superiore a 6 ore ma inferiore a 8 ore;
- un'ora al giorno nelle giornate con prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore.

La quota oraria di riferimento come base di calcolo per l'indennità di cui all'art. 34 del D.lgs. 151/2001 è quella calcolata secondo quanto previsto dall'art. 18 rubricato "Divisori orario e giornaliero" del C.C.N.L. dei lavoratori dei porti, attualmente pari a 167.

Ai fini del calcolo dell'ammontare delle giornate di congedo parentale fruito, viene computata una giornata di congedo parentale:

- per il personale a tempo pieno, ogni 7 ore e 36 minuti di congedo parentale;
- per il personale a tempo parziale, al raggiungimento dell'orario medio contrattualmente pattuito giornalmente.



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

La prestazione lavorativa minima giornaliera, combinando anche altre tipologie di assenza retribuite e non, è pari a:

- 4 ore nelle giornate con prestazione lavorativa di almeno 6 ore;
- 3 ore nelle giornate con prestazione lavorativa inferiore alle 6 ore.

Non è possibile usufruire nella medesima giornata né di congedo parentale ad ore per altro figlio, né di riposi orari per allattamento anche se richiesti per bambini differenti.

I termini di preavviso sono quelli previsti dalla legge.

**Art. 12. Lavoro part-time**

Le parti riconoscono la validità del ricorso al lavoro part-time come strumento per conciliare le responsabilità lavorative con quelle della vita sociale, consapevoli degli oggettivi limiti derivanti dalla sua sostenibilità organizzativa.

Stante i limiti numerici previsti dal C.C.N.L. dei lavoratori dei porti, le parti si danno atto della necessità di regolare il riconoscimento di tale modalità lavorativa al fine di poter soddisfare compiutamente, nei limiti della sostenibilità organizzativa, le richieste del personale anche in relazione ad un'equa ripartizione fra i richiedenti nel tempo.

**CAPO 3 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE  
- RISORSE E PREMIALITÀ**

**Art. 13. Strumenti di Premialità**

Conformemente alla normativa vigente, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, l'Ente individua i seguenti strumenti di premialità al fine di valorizzare le iniziative volte al miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti:

**A) PREMIO DI RISULTATO:** compensi diretti a incentivare la partecipazione dei singoli lavoratori al conseguimento di risultati gestionali, all'assunzione di comportamenti professionali ed organizzativi coerenti con la missione istituzionale dell'Ente e al miglioramento dei servizi prodotti.

Gli obiettivi e i fattori di valutazione individuale sono definiti nell'ambito del Piano annuale delle Performance.

L'erogazione del "premio" è annuale - sulla base degli importi di seguito indicati per il periodo di vigenza del presente Accordo - e avviene sulla base della valutazione complessiva espressa (Scheda di valutazione), in applicazione del Sistema di Valutazione delle Prestazioni individuali adottato dall'Ente - al quale si fa espresso rinvio - cui si vanno a collegare l'indice di marginalità di parte corrente e l'indice di produttività, come di seguito specificati.

Per l'anno 2018, viene infatti riconosciuto un incremento massimo del 15% in relazione all'andamento degli indici di seguito indicati (Obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2018).





AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

Viene inoltre riconosciuto per l'obiettivo di Area/Funzione, quale componente del premio di risultato all'interno del Sistema di Valutazione della Prestazione adottato dall'Ente, un importo massimo pari al 30% rispetto all'importo base del premio di risultato, come da tabella di seguito riportata:

Li- vello	Misura base del premio di risultato per l'anno 2018	ANNO 2018	ANNO 2018	ANNO 2018
		Importo massimo conseguibile per l'o- biettivo di Area/Funzione	Importo massimo conseguibile con incremento del 15% rispetto alla misura base e Area/Funzione	Importo mas- simo totale
QA	€ 4.400,00	€ 1.320,00	€ 858,00	€ 6.578,00
QB	€ 4.400,00	€ 1.320,00	€ 858,00	€ 6.578,00
1	€ 3.048,10	€ 914,43	€ 594,38	€ 4.556,91
2	€ 3.048,10	€ 914,43	€ 594,38	€ 4.556,91
3	€ 2.921,60	€ 876,48	€ 569,71	€ 4.367,79
4	€ 2.921,60	€ 876,48	€ 569,71	€ 4.367,79

L'ammontare individuale di tale premio viene determinato considerando come di seguito:

Punteggio di Valutazione, secondo la Metodologia del sistema di valutazione delle prestazioni adottata dall'Ente.

In presenza di infrazioni che abbiano dato luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari nel corso dell'anno di riferimento, il punteggio di valutazione (PV) viene ridotto di 10 punti in caso di ammonizione scritta e di 15 punti in caso di multa. Nel caso di sospensione dal lavoro il Premio di Risultato non viene erogato nella sua interezza.

In presenza di Punteggio di Valutazione al di sotto di 70 per tre anni consecutivi e/o per tre anni negli ultimi cinque, il premio di Risultato non sarà erogato.

Fattore Quantitativo: il premio di risultato viene riconosciuto al personale a tempo indeterminato solo se il rapporto di lavoro è superiore alle 90 giornate lavorative, e in proporzione alla durata del rapporto nell'anno 2018.

L'importo base del premio viene ridotto proporzionalmente nel caso di assenze dal servizio superiori alle 90 giornate lavorative. Non rientrano nel computo delle assenze i seguenti istituti:

1. ferie ed ex festività non retribuite in conto ferie;



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

2. assenza per infortunio dovuto a causa di servizio;
3. permesso sindacale retribuito, permesso per Circolo aziendale;
4. visite mediche;
5. congedo di maternità obbligatoria, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro;
6. permessi per allattamento;
7. assenze di cui all'art. 21 del C.C.N.L. dei lavoratori dei porti, paragrafo rubricato "Segue art. 21", punto IV.

La riduzione, rispetto al valore massimo conseguibile del premio, viene effettuata esclusivamente sulla quota eccedente le 90 giornate lavorative, rapportata al totale dei giorni lavorativi dell'anno 2018 ("Coefficiente di riduzione").

L'importo base del premio viene ridotto proporzionalmente nel caso di lavoro part – time e aspettativa non retribuita.

La metodologia di quantificazione del Premio di Risultato avviene secondo il seguente schema:

Misura base del premio di risultato per l'anno 2018 di cui alla tabella del presente articolo, al netto delle eventuali riduzioni sopra indicate, sulla base del livello di inquadramento professionale al 31 dicembre del 2018 x Punteggio di Valutazione /100 x Fattore Quantitativo.

L'obiettivo di area/Funzione viene riconosciuto al personale a tempo indeterminato solo se il rapporto di lavoro è superiore alle 90 giornate lavorative, e in proporzione alla durata del rapporto nell'anno 2018.

L'importo massimo del premio di Area/Funzione viene ridotto proporzionalmente nel caso di lavoro part – time e aspettativa non retribuita.

La metodologia di quantificazione del Premio di risultato dell'obiettivo di Area/Funzione avviene secondo il seguente schema:

Importo massimo conseguibile per l'obiettivo di Area/Funzione per l'anno 2018 di cui alla tabella del presente articolo sulla base del livello di inquadramento professionale al 31 dicembre del 2018 x Punteggio di Valutazione conseguito per l'obiettivo di Area/Funzione. A detto importo va applicato il "Coefficiente di riduzione" individuale sulla base di quanto sopra specificato.

Gli importi ottenuti relativamente al premio di risultato individuale e di area/ Funzione saranno poi incrementati fino ad un massimo del 15 %, in relazione all'andamento degli indici indicati (Obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2018).



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

Il Premio di Risultato individuale e di area/Funzione saranno corrisposti normalmente nel mese di marzo successivo all'anno cui fa riferimento la valutazione degli obiettivi individuali e di area/Funzione. Nel successivo mese di maggio sarà posto normalmente in pagamento l'importo a saldo sulla base dell'andamento degli indici "Obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2018".

**B) PREMIO DI PRODUZIONE:** costituisce un compenso connesso al miglioramento dei processi produttivi in generale e basato sul raggiungimento di determinati indici di bilancio a livello di Ente, espressione di efficienza, efficacia ed economicità.

L'ammontare del Premio è determinato sulla base delle ore di lavoro svolto, dagli aumenti derivanti dall'andamento dell'indice di marginalità di parte corrente e dell'indice di produttività, come di seguito specificati.

L'erogazione avviene in due tranches: mensile e annuale.

Una prima parte, mensile, avviene sotto forma di anticipazione, nelle seguenti misure:

- per il personale full-time per ciascuna settimana (di 38 ore) sulla base delle ore ordinarie effettivamente lavorate secondo quanto di seguito stabilito;
- per il personale part-time, tali valori vanno commisurati all'orario contrattualmente pattuito.

A decorrere dal 1° gennaio 2018, il valore del Premio di Produzione per settimana lavorata è stabilito in € 52,50 come indicato nella tabella di seguito riportata.

Livello	ANNO 2018	ANNO 2018
	Importo in vigore settimanale	Importo massimo conseguibile con incremento del 15%
QA	€ 52,50	€ 60,37
QB	€ 52,50	€ 60,37
1	€ 52,50	€ 60,37
2	€ 52,50	€ 60,37
3	€ 52,50	€ 60,37
4	€ 52,50	€ 60,37



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

Per l'anno 2018, viene riconosciuto, inoltre, un incremento fino ad un massimo del 15% in relazione all'andamento degli dell'indice di marginalità di parte corrente e dell'indice di produttività.

La quota oraria di Premio di Produzione è fissata convenzionalmente nella misura di 1/38 dell'importo settimanale.

L'ammontare individuale di tale premio viene determinato dalla quota oraria di Premio di Produzione moltiplicata per il numero di ore effettivamente lavorate. Danno diritto al Premio di Produzione anche le seguenti assenze documentate:

1. assenza per infortunio dovuto a causa di servizio;
2. permesso sindacale retribuito e permesso Circolo aziendale;
3. flessibilità oraria giornaliera;
4. visite mediche;
5. permessi per allattamento;
6. i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per i soli dipendenti portatori di handicap grave;

La metodologia di quantificazione del Premio di Produzione avviene secondo il seguente schema:

Quota oraria di Premio di Produzione (criterio di competenza) x ore effettivamente lavorate.

L'importo così ottenuto sarà proporzionalmente incrementato fino ad un massimo del 15%, in relazione all'andamento degli indici indicati (Obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2018), che verrà riconosciuta normalmente nel mese di maggio.

**Art. 14. Obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2018**

Per obiettivi di performance organizzativa si intendono quegli indici in grado di definire l'andamento crescente o decrescente del livello di efficienza, efficacia ed economicità dell'Ente, e desumibili oggettivamente da indici di Bilancio. Gli indici per l'anno 2018 sono indicati nella seguente tabella.



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2018				
definizione	importo base	Incremento	target obiettivo	Incremento premio risultato/produzione
<b>Indice di marginalità parte corrente:</b> Saldo parte corrente di competenza esercizio 2018 Entrate Tit.1° - Uscite Tit. 1°	€ 23.557.000	4%	> = 24.500.000	2,50%
		8%	> = 25.400.000	5,00%
		12%	> = 26.400.000	7,50%
<b>Indice di produttività:</b> Entrate Tit. 1° di competenza esercizio 2018/ n. totale dipendenti a tempo indeterminato	€ 550.000	2%	> = 561000	2,50%
		4%	> = 572000	5,00%
		6%	> = 583000	7,50%

Per l'anno 2018, viene riconosciuto un incremento massimo del 15% in relazione all'andamento degli indici sopra indicati.

Di seguito viene definita la modalità di calcolo degli indicatori di cui sopra:

**Indice di marginalità di parte corrente**

L'importo base viene calcolato prendendo i valori del saldo di parte corrente di competenza degli ultimi cinque anni (2013-2017), eliminando il valore più alto e più basso e dei tre valori rimanenti prendendo a riferimento quello di importo inferiore. Per l'anno 2018 tale importo è pari a € 23.557.879,00 relativo all'anno 2014.

Il target obiettivo viene calcolato aggiungendo all'importo base rispettivamente il 4%, 8% e 12% di cui alla Tabella sopra, arrotondato ai 100.000,00 euro.

Al raggiungimento del target previsto sarà riconosciuto l'incremento percentuale rispettivamente del 2,5%, 5% e 7,5%.

**Indice di produttività**

L'importo base viene calcolato prendendo i valori delle Entrate - Titolo 1° - di competenza degli ultimi cinque anni (2013-2017), eliminando il valore più alto e più basso e prendendo a riferimento, dei tre valori rimanenti, quello di importo inferiore. Per l'anno 2018 tale importo è pari a € 47.261.477 relativo all'anno 2014. Tale valore viene diviso per il numero totale dei dipendenti con qualifica di impiegato e quadro come da Pianta organica vigente (86 unità) e arrotondato al migliaio di euro. Tale valore è pari a € 550.000,00.

Il target obiettivo viene calcolato aggiungendo all'importo base, pari a € 550.000,00, rispettivamente il 2%, il 4% e il 6% di cui alla Tabella sopra arrotondando al migliaio di euro.

Al raggiungimento del target previsto sarà riconosciuto l'incremento percentuale rispettivamente del 2,5%, 5% e 7,5%.



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

Il risultato effettivamente conseguito dall'Ente nell'anno di riferimento viene calcolato dividendo i valori delle Entrate - Titolo 1° - di competenza dell'anno per il numero totale dei dipendenti a tempo indeterminato, tenendo conto delle riduzioni per effetto di part-time, aspettativa, congedo maternità e parentale.

**Art. 15. Indennità di mobilità all'interno del sistema portuale**

Al personale dipendente con sede lavorativa abituale a Venezia, autorizzato a svolgere la propria attività lavorativa a Chioggia, viene riconosciuta un'indennità forfettaria omnicomprensiva giornaliera pari a € 12,00 in luogo dell'indennità di missione prevista dal regolamento trasferte vigente.

Tale istituto viene applicato dal mese successivo alla data di delibera del Comitato di Gestione.

**Art. 16. Trattamento omnicomprensivo di polivalenza**

Con decorrenza 1° gennaio 2018, al personale dipendente viene riconosciuto un trattamento omnicomprensivo di polivalenza, con carattere di variabilità, in relazione alla riorganizzazione del lavoro e al nuovo assetto organizzativo della Segreteria Tecnico-Operativa conseguente all'applicazione del D.lgs. n. 169/2016, che ha istituito la nuova AdSP e introdotto nuove competenze, funzioni e attività.

Tale trattamento viene riconosciuto per garantire maggiore efficienza, qualità e flessibilità operativa mediante la polivalenza orizzontale delle mansioni, considerato l'elevato grado di professionalità necessario a far fronte alla complessità e al buon andamento dell'azione amministrativa degli Uffici dell'Ente per il perseguimento degli obiettivi di sviluppo strategico dei Porti di Venezia e Chioggia e per l'esigenza di rispondere ai bisogni organizzativi che richiedono un costante aggiornamento professionale. Vengono quindi riconosciuti gli importi indicati nella seguente tabella:

Livello	Importo mensile
QA	250,00
QB	200,00
1°	180,00
2°	130,00
3°	85,00
4°	50,00

In caso di lavoro a tempo parziale tali valori vanno riproporzionati, così come nei casi di assenze che determinano una riduzione della retribuzione secondo quanto previsto dalla Legge o dal C.C.N.L. dei lavoratori dei Porti.



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

Tale trattamento economico viene riconosciuto per quattordici mensilità sulla base dell'inquadramento professionale del mese di riferimento ed è utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

La misura di tale compenso viene determinata sulla base della valutazione finale dei soli comportamenti organizzativi, così come previsto dalla Metodologia del Sistema di valutazione delle prestazioni adottata dall'Ente.

L'importo del compenso di cui alla tabella precedente rimane invariato, qualora il punteggio di valutazione relativo ai soli comportamenti organizzativi rispetto al punteggio massimo conseguibile (25 punti per i Responsabili di Area e 40 punti per i collaboratori) ottenuto dal singolo lavoratore risulti pari o superiore al 75%.

Nel caso in cui il punteggio di valutazione relativo ai soli comportamenti organizzativi rispetto al punteggio massimo conseguibile (25 punti per i Responsabili di Area e 40 punti per i collaboratori) ottenuto dal singolo lavoratore risulti inferiore al 65% l'importo base mensile riconosciuto l'anno precedente per 14 mensilità verrà interamente recuperato.

Nel caso in cui il punteggio di valutazione relativo ai soli comportamenti organizzativi rispetto al punteggio massimo conseguibile (25 punti per i Responsabili di Area e 40 punti per i collaboratori) ottenuto dal singolo lavoratore risulti compreso tra il 65% e il 74,99% l'importo base mensile riconosciuto l'anno precedente per 14 mensilità verrà recuperato per il 50%.

Qualora il punteggio di valutazione dei soli comportamenti organizzativi ottenuto dal singolo lavoratore risulti pari o superiore al 85% sarà riconosciuto, in aggiunta e proporzionalmente al punteggio ottenuto, l'importo annuale riportato nella seguente tabella, sulla base dell'inquadramento professionale al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Importo aggiuntivo annuo

Livello	Importo massimo
QA	1.400,00
QB	700,00
1°	700,00
2°	280,00
3°	210,00
4°	140,00

L'importo così ottenuto sarà riconosciuto nel mese di aprile dell'anno successivo all'anno cui fa riferimento la valutazione degli obiettivi individuali.



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

**Art. 17. Personale a tempo determinato – partecipazione ai Premi**

Al personale dipendente a tempo determinato viene corrisposto il seguente trattamento economico:

Premio di Produzione: viene corrisposto nella misura prevista dall'art. 13, proporzionale alla durata e al tempo della prestazione lavorativa, senza indicizzazione collegata agli indici di performance organizzativa.

Premio di Risultato: viene corrisposto a coloro i quali hanno un contratto di lavoro superiore ai quattro mesi nell'anno di riferimento anche per effetto di proroghe, secondo quanto di seguito disposto.

Il Premio di risultato è riconosciuto con i criteri previsti dall'art. 13, senza adeguamenti connessi all'andamento degli indici di miglioramento, solo a condizione che il rapporto di lavoro sia stato stipulato, fin dall'origine, per un periodo superiore a sei mesi continuativi nell'anno di riferimento.

Qualora il rapporto di lavoro sia pari o inferiore a sei mesi nell'anno solare, ma superiore a quattro, ovvero per effetto di proroghe successive sia superiore a sei mesi consecutivi nell'anno di riferimento, il Premio viene riconosciuto nella misura del 80% dell'importo base indicato all'art. 13 e in proporzione alla durata, al tempo della prestazione lavorativa e alla valutazione dei soli fattori comportamentali.

Trattamento omnicomprensivo di polivalenza: viene riconosciuta esclusivamente la quota mensile.

Per il personale assunto per la realizzazione di Progetti con finanziamento europeo e/o nazionale, ogni contratto viene considerato a sé stante, senza alcuna incidenza sul budget dei Premi del restante personale dipendente. Stante la specificità del rapporto di lavoro, con incarichi commisurati alla durata e alle necessità del progetto, il Premio di Risultato verrà riconosciuto nella misura del 80% dell'importo base indicato all'art. 13 e in proporzione alla durata, al tempo della prestazione lavorativa e alla valutazione dei soli fattori comportamentali, a condizione che tale elemento retributivo ed i relativi oneri previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro siano definiti eleggibili/rimborsabili dalle regole di gestione del programma dell'Ente finanziatore, a garanzia del rimborso delle spese sostenute ed anticipate dall'Ente per la realizzazione di tutto o di parte del progetto finanziato.

In tutti i casi di svolgimento di rapporto di lavoro a tempo determinato, il premio di risultato e il trattamento omnicomprensivo di polivalenza non verranno erogati in presenza di un punteggio di valutazione delle performance individuali o di valutazione del solo fattore comportamentale inferiore al 70% del punteggio massimo conseguibile nell'ambito del fattore oggetto di valutazione.





AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

**Art. 18. Incentivazioni individuali speciali nei confronti del personale appartenente alla pianta organica delle Segreteria Tecnico Operativa**

Al fine di valorizzare maggiormente le peculiarità individuali del personale appartenente alla pianta organica delle Segreteria Tecnico Operativa, collegate ai profili professionali, agli obiettivi specifici che di anno in anno vengono assegnati a singoli dipendenti e ai differenti livelli di assunzione di responsabilità, l'Ente può assegnare compensi diretti a orientare l'organizzazione alla realizzazione di progetti o all'assunzione di specifiche responsabilità con il coinvolgimento di personale appartenente alle varie unità organizzative dell'Ente attraverso l'assegnazione di incarichi che richiedono abilità e competenze gestionali e/o specialistiche.

L'individuazione avviene con atto del Segretario Generale su proposta dei Direttori delle varie Unità Organizzative, comunque nel rispetto delle mansioni attribuibili a ciascun livello e delle disposizioni del C.C.N.L.. Il valore annuo per persona va da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.000,00, in rapporto alla complessità dell'incarico assegnato e del grado di responsabilità conseguente, e comunque nei limiti del budget. A titolo esemplificativo possono rientrare tra le specifiche responsabilità: responsabili del procedimento, responsabili di realizzazione e/o coordinamento di progetti, responsabilità di coordinamento di attività strategiche, ecc. Non rientrano in questa categoria di compensi, pur essendo con essi compatibili se attribuite alla medesima persona, quelli derivati da altri istituti normativi, separatamente e specificamente disciplinati (a titolo esemplificativo: responsabilità compensate nell'ambito della disciplina regolativa le progettazioni di opere pubbliche, c.d. "Merloni", oppure responsabilità collegate ai c.d. "Diritti di toga"). L'Ente stanZIA per l'anno 2018 € 15.000,00 annui.

**Art. 19. Regolamento per la costituzione e la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 93, comma 7-bis e ss. del D.lgs. 12 aprile 2006, N. 163**

La parti confermano le modalità e i criteri di ripartizione del Fondo per la progettazione e l'innovazione contenuti nel Regolamento per la costituzione e la ripartizione dell'incentivo di cui all'articolo 93, comma 7-bis e ss. del D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163, allegato al presente Accordo di cui ne è parte integrante.

**Art. 20. Sistema Perequativo**

Il Premio di Risultato dei dipendenti che percepiscono incentivazioni economiche previste da leggi speciali o che riguardano compensi correlati a progetti o particolari responsabilità assegnate - quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: incentivi per la progettazione di OO.PP., diritti di toga, ecc. - è ridotto, a decorrere dall'anno 2015, di un importo pari al risultato derivante dall'applicazione delle seguenti aliquote sugli incentivi effettivamente percepiti e ricompresi nelle sotto indicate fasce di compenso:



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

Fasce di compensi al lordo oneri riflessi a carico Ente (IRAP inclusa)		Aliquota % da applicare al premio di risultato per la sua riduzione perequativa
da € 0,00	a € 1.000,00	0%
da € 1.001,00	a € 3.000,00	15%
da € 3.001,00	a € 5.000,00	25%
da € 5.001,00	a € 8.000,00	30%
da € 8.001,00	a € 10.000,00	50%
Oltre 10.000		100%

Limitatamente alle incentivazioni economiche pari o superiori ad € 10.000,01 il Premio di Risultato non verrà erogato (con abbattimento del 100% dello stesso) o recuperato se già corrisposto.

Gli abbattimenti di cui ai precedenti commi si applicano (indifferentemente) facendo riferimento al lordo di tutti gli incentivi a qualsiasi titolo percepiti, a prescindere dalle diverse tassazioni contributive/fiscali cui sono sottoposti.

Gli emolumenti incentivanti su cui viene effettuato il calcolo perequativo sono computati con criterio di competenza, ossia con riferimento all'anno di maturazione degli stessi.

Per la distribuzione della quota perequata, si rinvia al successivo articolo 22.

Non rientrano nel sistema perequativo le incentivazioni individuali speciali di cui all'art. 18.

**CAPO 4 – QUANTIFICAZIONE E DESTINAZIONE DELLA QUOTA DI PREMI DI RISULTATO OGGETTO DI RIASSORBIMENTO A SEGUITO DELL'EROGAZIONE DELL'INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 93 D.LGS. 163/2006 E DIRITTI DI TOGA**

**Art. 21. Assorbimento produttività dal personale beneficiario dei compensi per progettazione - Conguaglio Premio di Risultato 2014**

La somma di € 19.473,72 pari al 40% delle somme recuperate per effetto dell'assorbimento dei compensi per progettazione relative all'anno 2014, che doveva essere destinata al finanziamento del Welfare aziendale, viene redistribuito al personale a tempo indeterminato in servizio nel 2014 e alla data di sottoscrizione del presente Accordo che non abbia percepito incentivi per la progettazione o che gli siano stati interamente assorbiti, in proporzione al premio di risultato dagli stessi ricevuto per l'anno 2014.

**Art. 22. Applicazione del sistema perequativo per gli anni 2015/2016/2017/2018**

Le risorse recuperate, secondo quanto stabilito dal sistema perequativo di cui all'art. 20 del presente Accordo, per gli anni 2015-2016-2017 vengono distribuite in conto Premio di Risultato, esclusivamente al personale che non abbia percepito o che gli sia stato distribuito un incentivo di cui all'art. 18 per un importo inferiore a



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

quello derivante dal calcolo della redistribuzione, in proporzione al premio di risultato dagli stessi ricevuto per gli anni sopra indicati.

Le risorse non assegnate o recuperate, secondo quanto stabilito dal sistema perequativo di cui all'art. 18 del presente Accordo, per l'anno 2018 vengono distribuite in conto Premio di Risultato, esclusivamente a chi non abbia percepito o che gli sia stato distribuito un incentivo di cui all'art. 18 per un importo inferiore a quello derivante dal calcolo della redistribuzione, in proporzione al premio di risultato dagli stessi ricevuto comprensivo dell'importo relativo all'obiettivo di Area/Funzione, per l'anno 2018.

**Art. 23. Modifica dei massimali di cui all'art 6 del "Regolamento per la costituzione e ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 93 c. 7 bis e ss. del D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163"**

Premesso che per l'erogazione dell'incentivo relativo all'anno 2014 si è applicato fino al 18 agosto 2014 il Regolamento di attuazione dell'art. 18 della L. n. 109/1994 di cui al verbale di Accordo del 5 giugno 2003 e, a decorrere dal 19 agosto 2014, il Regolamento per la costituzione e ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 93 c. 7 bis e ss. del D.lgs. 12 aprile 2006, n. 163, di cui al presente Accordo, gli incentivi complessivamente corrisposti per l'intero anno 2014 al singolo dipendente, al netto degli oneri previdenziali e assistenziali a carico azienda e dell'IRAP, anche da diverse amministrazioni, non possono superare gli importi lordi annui indicati nella seguente tabella:

Livello	Importo Annuo
QA	€ 17.054,79
QB	€ 15.554,79
1	€ 13.558,90
2	€ 11.432,88
3	€ 10.252,05

**CAPO 5 - DISPOSIZIONI CONCLUSIVE**

**Art. 24. Clausole di salvaguardia**

Nei confronti del personale in possesso di un trattamento economico per assegni fissi e continuativi riconosciuti in forza dell'art. 4.2 – QUADRI DELLE AUTORITÀ PORTUALI, nonché dell'art. 4 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE) del C.C.N.L. dei lavoratori portuali ovvero per attribuzioni economiche individuali, gli stessi saranno mantenuti "ad personam" fino alla conclusione dell'iter previsto dall'articolo successivo, con denominazione "trattamento individuale ex APV" e con condizione di assorbibilità in caso di passaggio al livello superiore e/o di cessazione delle motivazioni che ne hanno determinato l'origine.



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

Nei confronti del personale in possesso di un trattamento economico per assegni fissi e continuativi riconosciuto, in forza della contrattazione collettiva di II livello, al personale proveniente dal Provveditorato al Porto di Venezia, tale trattamento resta confermato in cifra per il suo valore.

**Art. 25. Trattamento economico di posizione organizzativa**

Nel corso dell'anno 2019 l'Ente avvierà un percorso di analisi e valutazione delle posizioni organizzative mediante l'adozione di apposita metodologia di valutazione che definirà la graduazione delle varie posizioni organizzative, in particolare del personale che svolge incarichi di alta professionalità e responsabilità, connessi all'organigramma funzionale e gestionale dell'Ente.

La graduazione di ciascuna posizione organizzativa sarà determinata utilizzando criteri oggettivi che consentiranno di valorizzare le professionalità ed il merito, dando attuazione agli artt. 4 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE e 4.2 QUADRI DELLE AUTORITA' PORTUALI del C.C.N.L. dei lavoratori dei porti attraverso un percorso metodologico predefinito e funzionale ai bisogni dell'organizzazione.

Tale analisi e la valutazione delle posizioni organizzative determineranno il valore delle diverse posizioni organizzative presenti nell'Ente, che sarà confrontato col "trattamento individuale ex APV" in godimento ai fini di una sua eventuale rideterminazione.

**Art. 26. Sostenibilità dei Costi per il finanziamento della Contrattazione aziendale - Clausola di salvaguardia.**

Tenuto conto che il trattamento economico di cui al Capo 3 è stato definito dalle parti ai sensi dell'art. 52 del C.C.N.L. e che tale trattamento, per sua natura e per le finalità per cui è stato previsto, è connotato da fattori di variabilità e non predeterminabilità connessi all'andamento economico finanziario di parte datoriale, le parti concordano che al verificarsi di condizioni congiunturali che determinino uno squilibrio strutturale del risultato di amministrazione, saranno attivate le seguenti clausole di salvaguardia:

1. apertura di un tavolo di confronto per verificare le condizioni di sostenibilità economico-finanziaria dei costi derivanti dalla contrattazione aziendale nel suo complesso;
2. negoziazione della revisione degli importi degli elementi retributivi previsti dalla presente contrattazione di II livello.

**Art. 27. Disposizioni di rinvio**

Con riferimento alle discipline specifiche sopra indicate che necessitano di un regolamento applicativo, saranno assunti da parte dell'Ente appositi provvedimenti di adozione.

Per quanto riguarda, invece, i Regolamenti sotto indicati, saranno oggetto di revisione a seguito di intervenute modifiche di legge o di C.C.N.L. inerenti alle materie cui si riferiscono, ovvero per esigenze organizzative e/o di funzionamento:



AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE  
DEL MARE ADRIATICO SETTENTRIONALE  
PORTI DI VENEZIA E CHIOGGIA

- Regolamento di Valutazione delle Performance;
- Regolamento per i "Diritti di toga";
- Regolamento per il trattamento delle Trasferte;
- Regolamento relativo agli Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016.

**Art. 28. Abrogazioni**

Con il presente contratto sono abrogati e disapplicati gli istituti contrattuali previsti dagli accordi di contrattazione di II livello pregressi che dovessero risultare incompatibili con gli stessi per finalità e prerogative e/o dar luogo ad oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente Accordo.

Venezia, 19 ottobre 2018

Per l'Autorità di Sistema Portuale  
del Mare Adriatico Settentrionale

Il Segretario Generale  
dott. Martino Conticelli

Il Responsabile Amministrazione del personale  
rag. Giorgio Scarpa

Per Parte Sindacale  
FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

RSA FILT-CGIL

RSA FIT-CISL

RSA UILTRASPORTI