



AUTORITÀ PORTUALE DI VENEZIA

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Verbale d'accordo

tra

Autorità Portuale di Venezia rappresentata da: dott.ssa Claudia Marcolin e
rag. Giorgio Scarpa;

e

la delegazione della Rappresentanza Sindacale Aziendale, rappresentata da
Mario Melchiori per FIT-CISL, Federico Zubiolo per UILTRASPORTI, Luciano
Paternoster per SIN.PA e Ferdinando Finotello per UGL Mare,

premesse che

- > l'art. 52 del C.C.N.L. dei lavoratori dei porti prevede una contrattazione
aziendale riguardante materie e istituti diversi da quelli già disciplinati
dalla contrattazione collettiva nazionale;
- > il contratto di secondo livello siglato il 12 aprile 2012 è scaduto in data
31 dicembre 2012;
- > preso atto del voto espresso dai dipendenti riuniti in assemblea sindaca-
le;
- > l'Autorità Portuale ha ravvisato la necessità di dotarsi di uno strumento
di gestione delle attività dei dipendenti e dell'ente strettamente correla-
to all'esigenze di buon andamento in termini economici-finanziari non-
ché al contesto economico-sociale (es. traffici portuali) in cui l'ente por-
tuale si trova a lavorare, che necessita di flessibilità, alte competenze,
capacità di innovazione e senso di appartenenza all'istituzione e al porto,

tutto ciò premesso,

le parti concordano:

1. di sottoscrivere l'allegato contratto collettivo di II livello 1/8/2015 -
31/12/2017, che troverà validità ed efficacia nei suoi effetti solo a
seguito di recepimento da parte del Comitato Portuale.

Venezia, 17/12/2015

Per l'Autorità Portuale di Venezia

Per le Organizzazioni sindacali



CONTRATTO DI II LIVELLO AUTORITÀ PORTUALE DI VENEZIA

Accordo sulle componenti normative ed economiche legate al merito, al miglioramento della qualità, all'incremento della produttività, al benessere aziendale e definizione delle componenti economiche pregresse.

CAPO 1 - DISPOSIZIONI GENERALI E NORMATIVE

Art. 1. Oggetto e durata dell'accordo di II livello

Il presente contratto collettivo di secondo livello ha efficacia dall'1.8.2015 al 31.12.2017, sia per la parte normativa che economica, facendo salva apposita disciplina di "conguaglio" per il periodo pregresso 2009-2014 e la disciplina "ponte" per il biennio successivo 2016-2017, nelle more del rinnovo contrattuale e qualora non emergano elementi di incompatibilità fra contratti di 1° e 2° livello.

Il presente Contratto si applica al personale dipendente dell'Autorità Portuale di Venezia, appartenente alla Segreteria Tecnico Operativa, non dirigente, sia a tempo indeterminato che determinato, a tempo pieno o parziale secondo quanto indicato nei successivi articolati.

Annualmente le parti possono reciprocamente convocarsi per un monitoraggio sull'andamento generale dei singoli istituti e concordare eventuali modifiche inerenti alla loro applicazione.

Il presente contratto, alla sua data di scadenza (31.12.2017), si rinnova tacitamente di anno in anno, 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 CCNL 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. ~~Momenti di socializzazione e socialità in ambiente di lavoro~~

~~Al fine di favorire momenti di socializzazione e socialità in ambito lavorativo, sono consentiti momenti di condivisione, "briefing informali" o pause caffè, complessi-~~





vamente non superiori a 15 minuti per ciascuna giornata lavorativa, atti ad instaurare relazioni interpersonali, stimolare il confronto di idee, tali da favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro accogliente e coinvolgente, nonché la coesione sociale e il senso di appartenenza. Detti momenti non devono creare condizioni di disservizio negli uffici e non devono interferire sull'attività lavorativa giornaliera da eseguire. ARTICOLO SOPPRESSO.

Art. 5. Formazione del personale

L'Autorità Portuale 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 CCNL dei lavoratori dei porti;
- 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'Autorità Portuale 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. 6. 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 o master universitari.

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'Autorità Portuale dei relativi stage o tirocini curriculari coerenti con il ruolo svolto nell'Ente.

Art. 7. Indennità per le ore di flessibilità

Le parti concordano che a partire dal 01/01/2016 al personale che venisse chiamato a svolgere attività di servizio senza programmazione o preavviso al di fuori dalle normali giornate lavorative e prive di obblighi di reperibilità, venga riconosciuto una indennità per prestazioni in regime di flessibilità d'urgenza, pari a € 35,00, oltre al normale riconoscimento dell'orario straordinario svolto.

Art. 8. 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 dipendente di 1° livello e dei Quadri, ivi compreso il patrocinio legale, salvo l'ipotesi del dolo o della colpa grave.

Rimane sempre a carico del personale dipendente l'eventuale facoltà di copertura assicurativa per responsabilità erariale o amministrativa per danni verso l'Ente.

L'Ente si impegna, altresì, a stipulare apposita polizza assicurativa a favore del personale autorizzato all'utilizzo del proprio automezzo per adempimenti di servizio solo qualora non fossero disponibili gli automezzi dell'Ente. 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, con copertura a carico dell'Ente, anche dell'eventuale franchigia.

Si dà atto che i rischi dei terzi trasportati sono coperti dalle polizze attualmente in essere.

Art. 9. Assicurazione sulla patente

Ferma restando la disciplina di cui all'art. 32 "Doveri del Lavoratore" del vigente CCNL dei Lavoratori dei Porti, le parti concordano sull'opportunità di analizzare la fattibilità e la sostenibilità di attivare specifica polizza a copertura dei rischi derivanti dalla sospensione o dal ritiro della patente di guida nei confronti del perso-





nale dipendente che, per l'espletamento della propria attività lavorativa, è autorizzato all'uso degli automezzi di servizio.

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

Art. 10. Welfare Aziendale

Con decorrenza 1/1/2016, sarà introdotto un 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 Quadri, Impiegati e Operai e quantitativamente commisurata al lavoro part-time e alla durata della prestazione lavorativa nell'anno di riferimento.

Per gli anni 2016 e 2017 l'ammontare del plafond individuale (*Wallet Benefits*) è fissato per un importo minimo di € 550,00 e verrà assegnato al personale in servizio e/o assunto entro il 1° aprile di ciascun anno sulla base della tipologia del rapporto di lavoro in essere.

Il finanziamento di tale sistema sarà sostenuto dalle economie prodotte dalle erogazioni in misura ridotta del Premio di Risultato di cui all'art. 21, dai contributi di cui al successivo art. 12 - Circolo Culturale e Ricreativo aziendale, e dal sistema di redistribuzione previsto dal Capo 4 del presente accordo.

L'Ente garantirà, per il biennio 2016 e 2017, la copertura economica per l'eventuale ammontare mancante al riconoscimento dell'importo minimo di € 550,00.

Tenuto conto che la legge di stabilità 2016, in corso di approvazione, prevederà modifiche sostanziali in tema di welfare aziendale e contrattazione di II livello, le parti convengono di convocarsi entro il mese di gennaio 2016 per individuare le tipologie di servizi con vantaggi fiscali, da includere nel cd. "*Wallet Benefits*" a parità di plafond individuale.

Art. 11. 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 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'Autorità Portuale 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 apposite disposizioni di legge e che il suo valore va commisurato, nel tempo, alle finalità per cui viene riconosciuto, al contesto economico sociale e all'equilibrio complessivo della contrattazione collettiva aziendale.

Art. 12. Circolo Culturale e Ricreativo aziendale

Le parti concordano che a partire dal 01/01/2015 il contributo che l'Autorità Portuale destina al circolo ricreativo aziendale è pari allo 0,75% del monte retributivo, corrispondente allo 0,25% in più rispetto al CCNL dei lavoratori dei porti.

A far data dal 01/01/2016 l'incremento di contribuzione pari allo 0,25%, come definito al precedente comma, non sarà più erogato al Circolo Culturale e Ricreativo aziendale, ma destinato al finanziamento del nuovo impianto di Welfare Aziendale di cui al precedente art. 10.

Art. 13. Telelavoro

Al fine di meglio favorire la conciliazione del tempo casa/lavoro, nonché per razionalizzare l'organizzazione del lavoro e la realizzazione di economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le parti concordano nell'attivarsi per la sperimentazione del telelavoro.

L'Ente, in particolare, favorisce un periodo di telelavoro di almeno 6 mesi per il personale aventi figli di età inferiore ai 10 anni e per situazione di grave disagio, qualora detto istituto sospensivo della prestazione sia utilizzato dagli aventi diritto in unica soluzione, senza interruzioni temporali.

Viene rimessa all'Ente la definizione di appositi progetti affinché la prestazione lavorativa avvenga presso il domicilio del lavoratore, secondo tempi e metodi da concordare tra le parti, nel rispetto dei principi di seguito indicati:

1. La modalità di telelavoro deve essere realizzata senza creare scompensi organizzativi che arrechino nocumento all'andamento delle attività prodotte dall'Ente.
2. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno fissati nell'ambito dell'orario di servizio e che sia garantita la presente fisica nell'Ente per almeno una giornata, da suddividersi eventualmente in due mezze giornate.





3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, nelle giornate con prestazione lavorativa inferiore alle sei ore, la durata dei due periodi si riduce del 50 %. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
4. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'Ente.
5. La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata con le soluzioni tecnologiche definite dall'Ente e con spese a carico del medesimo, sul quale gravano i costi di manutenzione e gestione dei sistemi di supporto per il lavoratore. Potrà essere installata una linea telefonica ad hoc nel caso in cui il dipendente non sia dotato di telefono aziendale, o collegamento internet, presso l'abitazione del lavoratore, con oneri di impianto ed esercizio a carico dell'Ente, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto potrà prevedere dei rimborsi, anche in forma forfettaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici o di connessione alla rete internet.
6. L'Ente, oltre a provvedere alla copertura assicurativa INAIL, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipula apposita polizza assicurativa per la copertura dei seguenti rischi:
 - a. danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
 - b. danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature.
7. Le condizioni e l'idoneità dell'ambiente di lavoro devono essere conformi al D.Lgs n. 81/2008, e s. m. e i.
8. In ogni caso il dipendente è tenuto a partecipare alle eventuali conferenze o riunioni di servizio su espresso invito del Dirigente.

Art. 14. 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 CCNL dei lavoratori dei porti, attualmente pari a 167.

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

- per il personale a tempo pieno, ogni 7,6 ore (7 ore e 36 minuti) di congedo parentale;
- per il personale a tempo parziale, al raggiungimento dell'orario medio contrattualmente pattuito giornalmente.

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. 15. 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 CCNL, 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.

La disciplina interna è rimessa ad apposito regolamento.





CAPO 3 – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 16. Risorse destinate al finanziamento della contrattazione di II livello

La contrattazione di secondo livello riguarda materie ed istituti specificamente previsti dall'art. 52 del CCNL dei lavoratori dei Porti, con erogazioni salariali variabili e non predeterminabili, determinate con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati con le OO.SS., aventi come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, di efficienza, di efficacia e di innovazione, anche alternativamente tra loro.

L'Ente, nella stesura del bilancio di previsione, definirà annualmente l'entità dello stanziamento della contrattazione di II livello, secondo parametri legati all'andamento economico ed alle conseguenti disponibilità finanziarie.

Lo stanziamento definito al precedente comma, potrà essere incrementato con le eventuali economie derivanti da "sponsorizzazioni", in attuazione al disposto di cui all'art. 43 della L. 449/1997. I risparmi effettivamente accertati possono essere utilizzati per integrare le risorse destinate al finanziamento degli stanziamenti per la contrattazione collettiva di II livello, per un ammontare pari ad un massimo del 5% del valore delle economie derivanti dalle sponsorizzazioni medesime.

La disciplina inerente all'applicazione di tali economie sarà definita da apposito regolamento.

Art. 17. 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 della Performance individuale adottato dall'Ente - al quale si fa espresso rinvio - cui si vanno a collegare altri "indicatori di miglioramento" di seguito definiti (Margine Operativo di Amministrazione e Performance Organizzativa).





Livello d'inquadramento	(A) Misura del Premio di risultato in vigore per il triennio 2015 - 2017	(B) ANNO 2016 importo massimo conseguibile con incremento del 5%	(C) ANNO 2017 importo massimo conseguibile con incremento del 10%
QA	€ 4.400,00	€ 4.620,00	€ 4.840,00
QB	€ 4.400,00	€ 4.620,00	€ 4.840,00
1	€ 3.048,10	€ 3.200,51	€ 3.352,91
2	€ 3.048,10	€ 3.200,51	€ 3.352,91
3	€ 2.921,60	€ 3.067,68	€ 3.213,76
4	€ 2.921,60	€ 3.067,68	€ 3.213,76
5	€ 2.433,20	€ 2.554,86	€ 2.676,52
6	€ 2.433,20	€ 2.554,86	€ 2.676,52
7	€ 2.114,20	€ 2.219,91	€ 2.325,62

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, dal punteggio di valutazione individuale ottenuto da ciascun dipendente e dagli aumenti derivanti dall'andamento degli indici di Marginalità Operativa di Amministrazione e di Performance Organizzativa.

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 stabilito dall'art. 27;
- per il personale part-time, tali valori vanno commisurati all'orario contrattualmente pattuito.





Livello d'inquadramento	Misura del Premio di Produttività per settimana lavorata		
	(A) in vigore per gli anni 2015, 2016, 2017	(B) ANNO 2016 importo massimo conseguitabile con incremento del 10%	(C) ANNO 2017 importo massimo conseguitabile con incremento del 10%
QA	€ 32,10	€ 35,31	€ 35,31
QB	€ 45,00	€ 49,50	€ 49,50
1	€ 45,00	€ 49,50	€ 49,50
2	€ 45,00	€ 49,50	€ 49,50
3	€ 45,00	€ 49,50	€ 49,50
4	€ 45,00	€ 49,50	€ 49,50
5	€ 45,00	€ 49,50	€ 49,50
6	€ 45,00	€ 49,50	€ 49,50
7	€ 45,00	€ 49,50	€ 49,50

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

Una seconda parte, annuale, avviene a conguaglio, al momento del pagamento del Premio di Risultato, sulla base dell'andamento degli indicatori di miglioramento di seguito descritti.

Art. 18. Indicatori di miglioramento

Per indicatori di miglioramento devono intendersi quegli indici che siano 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.

L'Ente assume quali indicatori di miglioramento il Margine Operativo di Amministrazione e la Performance Organizzativa.

Art. 19. Margine Operativo di Amministrazione

Il Margine Operativo di Amministrazione (MOA) consiste nella misurazione di determinate voci e poste di bilancio che determinano un rapporto tra l'anno preso a riferimento e la media del triennio precedente.

Sia il Premio di Risultato che il Premio di Produzione terranno conto dell'andamento dell'indice dato dal rapporto fra il Margine Operativo di Amministrazione dell'anno di riferimento rispetto a quello risultante dalla media del





triennio degli anni 2013-2015 (per l'anno 2016), e a scalare dei trienni successivi (per l'anno 2017 il triennio 2014 – 2016).

Il Margine Operativo di Amministrazione è costituito dai seguenti elementi di Bilancio:

Entrate per redditi e proventi patrimoniali riscossi +
Entrate tributarie portuali riscosse -
Uscite per spese di funzionamento al netto degli oneri del personale -
Uscite per prestazioni istituzionali =
Margine Operativo di Amministrazione

Il rapporto dato fra il Margine Operativo di Amministrazione dell'anno di riferimento ($MOA_{(An)}$) con quello medio del triennio ($MOA_{(Tn)}$) determina l'Indice di Marginalità Operativa di Amministrazione:

$$MOA = (MOA_{(An)} - MOA_{(Tn)}) / MOA_{(Tn)} \times 100$$

Art. 20. Performance Organizzativa

La Performance Organizzativa (PO) consiste nella misurazione dell'indice definito dal rapporto tra risultati ottenuti (RO) rispetto ai risultati attesi (RA), con riguardo a determinati fattori, che verranno di anno in anno definiti dall'Ente nell'ambito del Piano annuale delle Performance, come di seguito indicato:

$$PO = RO / RA$$

Sia il Premio di Risultato che il Premio di Produzione terranno conto dell'andamento di tale indice.

Art. 21. Fattori che determinano il Premio di Risultato e sua quantificazione

Il Premio di Risultato, quale strumento di premialità della Performance Individuale, porta a dei giudizi quantitativo-numeriche sintetizzati in una apposita scheda di valutazione.

Il punteggio finale (Fattore Qualitativo PV), corrisponderà ad un giudizio sintetico tra quelli riportati nella seguente tabella:

PUNTEGGIO FINALE (PV)	GIUDIZIO SINTETICO CORRISPONDENTE
< 60	Prestazioni scarse o insufficienti
TRA 60 E 70	Prestazioni sufficienti
TRA 71 E 80	Prestazioni adeguate
TRA 81 E 95	Prestazioni buone
TRA 96 E 100	Prestazioni ottime





L'ammontare individuale di tale premio viene determinato considerando i seguenti fattori Qualitativi e Quantitativi:

Fattore Qualitativo PV: Punteggio di Valutazione;

Fattore Quantitativo IP: Indice di Produttività = rapporto ore ordinarie lavorate nell'anno rispetto al numero di ore lavorabili come definito da CCNL dei lavoratori dei porti (le ferie e le ex festività non poste in pagamento sono considerate ore lavorate). La misura massima è pari a 1.

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. I conseguenti minori importi erogati saranno destinati al finanziamento del Welfare aziendale.

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

In presenza di lavoratori part-time o di personale assunto o cessato in corso d'anno, si considera un importo commisurato al minor orario di lavoro.

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

→ Misura del Premio di Risultato indicata nella colonna (A) della tabella di cui al comma A) dell'art. 17 x Punteggio di Valutazione al netto delle eventuali riduzioni sopra indicate (PV) / 100 x Indice di Produttività (IP).

L'importo così ottenuto, che rappresenta il valore minimo che il dipendente percepisce, sarà proporzionalmente incrementato, per gli anni di competenza 2016 e 2017, rispettivamente fino ad un massimo del 5% e del 10%, in relazione all'andamento degli Indicatori di Miglioramento dati dall'Indice di Marginalità Operativa (MOA) e dall'Indice di Performance Organizzativa (PO). Nel caso di indicatori a zero o negativi non verrà effettuata nessuna decurtazione.

Periodo di erogazione del Premio di Risultato: il Premio di Risultato di competenza degli anni 2016 e 2017 viene corrisposto normalmente e interamente nel mese di marzo successivo all'anno cui fa riferimento la valutazione, sulla base dei valori in atto nell'anno 2015 ed in relazione al punteggio di valutazione ottenuto. Nel successivo mese di maggio sarà posto in pagamento l'importo a saldo nel caso in cui gli Indicatori di Miglioramento comportino un incremento dell'ammontare del Premio.

L'eventuale quota di Premio di Risultato erogata in misura inferiore agli importi





sopra indicati sarà destinata al finanziamento del Welfare aziendale, di cui all'art. 10 del presente accordo, fatto salvo quanto previsto in caso di Punteggio di Valutazione (PV) al di sotto di 70 per tre anni consecutivi e/o per tre anni negli ultimi cinque.

Art. 22. Fattori che determinano il Premio di Produzione e sua quantificazione

Il Premio di Produzione, quale compenso connesso al miglioramento dei processi produttivi in generale e basato sul raggiungimento di determinati indici di bilancio a livello di Ente, è diretto alla valorizzazione dei risultati conseguiti da ciascun dipendente in termini di produttività e di qualità, in correlazione all'andamento economico dell'Ente.

Il Premio di Produzione viene erogato mensilmente, sulla base delle presenze effettive, così come definite all'art. 27, in base agli importi indicati nella colonna (A) della tabella di cui al punto B) dell'art. 17. Nel mese di maggio dell'anno successivo, viene erogato l'eventuale conguaglio dell'importo percepito nel corso dell'anno precedente (con criterio di competenza) sulla base del coefficiente determinato dal punteggio di valutazione conseguito (come da tabella sotto riportata) ed in relazione all'andamento degli Indicatori di Miglioramento dati dall'Indice di Marginalità Operativa e dall'Indice di Efficienza Organizzativa, che daranno luogo ad un incremento della misura dello stesso, per gli anni di competenza 2016 e 2017, fino a un massimo del 10%.

Coefficienti Punteggio di Valutazione validi per il 2016 - 2017	
Prestazioni scarse o insufficienti = Coeff. Punteggio di Valutazione:	0,40
Prestazioni sufficienti = Coeff. Punteggio di Valutazione:	1,00
Prestazioni adeguate = Coeff. Punteggio di Valutazione:	1,00
Prestazioni buone = Coeff. Punteggio di Valutazione:	1,02
Prestazioni ottime = Coeff. Punteggio di Valutazione:	1,05

L'ammontare individuale di tale premio viene determinato considerando i seguenti fattori Qualitativi e Quantitativi:

Fattore Qualitativo: Coefficiente Punteggio di Valutazione e Indici di Miglioramento di Marginalità Operativa e di Efficienza Organizzativa;

Fattore Quantitativo: Indice di Produttività dato dal numero di ore lavorate, quale fattore di valorizzazione delle prestazioni e di prevenzione delle assenze frequenti e ripetute per malattia o infortunio non sul lavoro, ai sensi dell'art. 21 del vigente CCNL dei lavoratori dei porti e come calcolato ai sensi del successivo art. 27.

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





→ Ammontare del Premio di Produzione percepito nel corso dell'anno di riferimento (criterio di competenza) + Eventuale incremento o decremento determinato dal Coefficiente Punteggio di Valutazione.

L'importo così ottenuto, che rappresenta il valore minimo che il dipendente percepisce, sarà proporzionalmente incrementato, per gli anni di competenza 2016 e 2017, fino ad un massimo del 10%, in relazione all'andamento degli Indicatori di Miglioramento dati dall'Indice di Marginalità Operativa (MOA) e dall'Indice di Performance Organizzativa (PO). Nel caso di indicatori a zero o negativi non verrà effettuata nessuna decurtazione.

Nel caso in cui la sommatoria degli acconti mensili sia superiore all'importo annuo dovuto, l'importo sarà recuperato ad economia per l'Ente.

A far data dal 1/8/2015 il valore economico già attribuito sotto la voce "Premio presenza", deve intendersi ricondotto alla quota mensile, sotto forma di anticipazione, del Premio di Produzione, salvo conguagli.

Art. 23. Personale a tempo determinato – partecipazione ai Premi

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

Premio di Produzione: della misura prevista dall'art. 22, proporzionale alla durata e al tempo della prestazione lavorativa, senza indicizzazione, né commisurazione al punteggio di valutazione.

Premio di Risultato: viene corrisposto con i criteri previsti dall'art. 21, 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 solare.

Qualora il rapporto di lavoro sia pari o inferiore a sei mesi nell'anno solare ovvero per effetto di proroghe successive sia superiore a sei mesi consecutivi nell'anno solare, il Premio viene riconosciuto nella misura forfetaria corrispondente al 80% dell'importo indicato all'art. 17 comma A) e proporzionale alla durata e al tempo della prestazione lavorativa.

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 forfetaria corrispondente al 80% dell'importo indicato all'art. 17 comma A) e proporzionale alla durata e al tempo della prestazione lavorativa, senza indicizzazione, 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 non verrà erogato 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.

Art. 24. 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 le seguenti speciali incentivazioni, sotto forma di compensi individuali:

A) 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 CCNL. 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"). Tale forma di premialità è finanziata dal sistema perequativo di cui all'art. 31. Qualora tale finanziamento fosse inferiore a € 10.000,00 annui, l'Ente garantirà, per il biennio 2016 e 2017, la copertura economica per la differenza.

B) compensi diretti a premiare le eccellenze. Trattasi di un plus valore retributivo assegnato nell'ambito del Premio di Risultato, calcolato sui valori indicati





all'art. 17 lettera A), pari al 10% dello stesso e attribuito a 3 unità di personale dipendente all'anno in servizio al momento dell'erogazione del premio. L'individuazione dei più meritevoli avverrà, entro il mese di maggio dell'anno successivo rispetto a quello oggetto di valutazione in base a candidature da esprimersi-fra il personale che abbia ottenuto almeno 96/100 nella valutazione. La candidatura sarà espressione del dipendente ritenuto maggiormente rispondente a obiettivi di miglioramento qualitativo, di efficientamento produttivo e di miglioramento organizzativo, sulla base del piano degli obiettivi dell'Ente. Tale forma di premialità è finanziata dal sistema perequativo di cui all'art. 31. Qualora tale finanziamento non fosse sufficiente alla copertura della spesa, l'Ente garantirà, per il biennio 2017 e 2018, la differenza.

C) Compensi diretti a premiare progetti innovativi o innovazione di processi. Viene confermata l'istituzione del premio annuale per l'innovazione, dopo la sua positiva sperimentazione. Il premio viene assegnato ai primi tre progetti in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi interni ed esterni, l'ottimizzazione dei processi di lavoro, la razionalizzazione delle risorse con elevato impatto sulla performance dell'organizzazione, economie di spesa o aumento delle entrate. L'assegnazione del premio sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente che esprimerà un giudizio dei progetti presentati da gruppi di lavoro, su base comparativa. Tale sistema sarà regolato da apposita metodologia finalizzata alla trasparenza del suo funzionamento. Le parti convengono che il tutto sarà regolato dal vigente specifico regolamento che sarà oggetto di verifica ed aggiornamenti biennali. Il valore annuo del premio va da un minimo di € 1.500,00 a gruppo a un massimo di € 3.500,00 a gruppo.

Tale forma di premialità è finanziata dal sistema perequativo di cui all'art. 31. Qualora tale finanziamento fosse inferiore a € 7.000,00 annui, l'Ente garantirà, per il biennio 2016 e 2017, la copertura economica per la differenza.

D) Finanziamento di Master di alta specializzazione nei confronti di personale meritevole. Viene rimesso a separato regolamento la disciplina applicativa. Tale forma di premialità è finanziata dal sistema perequativo di cui all'art. 31.

Art. 25. Premialità integrativa del Premio di Risultato per gli straordinari risultati economici e per gli obiettivi gestionali e strategici conseguiti dall'organizzazione nel biennio 2013-2014

Le parti concordano nel riconoscere a tutto il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo e già dipendente nel corso degli anni 2013 e 2014, una premialità integrativa del Premio di Risultato erogato per ciascuna di tali annualità, dell'importo di € 750,00, commisurato al punteggio di valutazione ottenuto da ciascun interessato, come previsto dalla vigente metodologia.





Detti benefici economici, derivanti dal particolare favorevole conseguimento dei risultati ottenuti da parte dell'Ente nel corso del biennio 2013-2014 (come da Bilanci Consuntivi agli atti), saranno erogati in due tranches: la prima - riferita all'integrazione per l'anno 2013 - entro il mese di dicembre 2015 e la seconda - riferita all'integrazione per l'anno 2014 - entro il primo quadrimestre del 2016.

Art. 26. Economie derivanti dalla minore erogazione dei Premi

Le risorse che non venissero complessivamente erogate a seguito dell'applicazione del sistema di distribuzione dei Premi, costituiranno sempre economie per l'Ente.

A titolo puramente esemplificativo, costituiscono economie per l'Ente le somme non erogate al personale dipendente quale Premio di Risultato per non aver conseguito la valutazione massima in base al Sistema di Valutazione.

Art. 27. Definizione di "lavoro effettivo" ai fini della quantificazione del Premio di Produttività e di Risultato

Le parti, tenendo conto di tutti coloro che possano essere eventualmente assenti per il godimento di prerogative tutelate dalla legge o dal CCNL, concordano nel ritenere le seguenti assenze documentate quali giornate di "lavoro effettivo" a decorrere dal 1/1/2016 per la determinazione del Premio di Produttività e a decorrere dal 1/1/2015, per il Premio di Risultato:

1. ferie ed ex festività non retribuite (solo per il Premio di Risultato);
2. assenza per infortunio dovuto a causa di servizio;
3. permesso sindacale retribuito;
4. flessibilità oraria giornaliera;
5. visite mediche;
6. congedo di maternità obbligatoria, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro (solo per il Premio di Risultato);
7. permessi per allattamento;
8. i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 per i soli dipendenti portatori di handicap grave;
9. i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 per i familiari portatori di handicap grave dei dipendenti (solo per l'anno 2015);
10. malattia con certificato medico per otto giorni lavorativi all'anno (anche non consecutivi) ai sensi dell'art. 21 del vigente CCNL dei lavoratori dei porti (solo per il Premio di Risultato);
11. malattia autocertificata (compresa nel conteggio delle otto giornate di cui al punto precedente e solo ai fini della determinazione del Premio di Risultato dell'anno 2015);





12. sono fatte salve le assenze di cui all'art. 21 del CCNL dei lavoratori dei porti, paragrafo rubricato "Segue art. 21", punto IV (solo per il Premio di Risultato).

Art. 28. 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 approvano 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 e di cui ne fa parte integrante.

Esso produrrà effetto a far data dal 19 agosto 2014.

Le parti si impegnano a verificarne l'equilibrio complessivo del Regolamento anche rispetto ai presupposti di legge, entro il 29 febbraio 2016.

Art. 29. Sistema Perequativo

A partire dalle valutazioni per l'anno 2015, da erogarsi nel 2016, 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 di un importo pari al risultato derivante dall'applicazione delle seguenti aliquote sugli incentivi effettivamente percepiti e ricompresi nelle sotto indicate fasce di compenso:

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 in termini di competenza, ossia con riferimento all'anno di maturazione degli stessi.

Per la distribuzione della quota perequata, si rinvia al successivo articolo 31.

Non rientrano nel sistema perequativo le incentivazioni individuali speciali di cui all'art. 24.

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. 30. Assorbimento produttività dal personale beneficiario dei compensi per progettazione - Conguaglio Premio di Risultato anni 2009-2014

1. In un'ottica di reciproca concessione delle facoltà contrattuali, le Parti, a definitivo superamento di ogni vertenza interpretativa passata, presente o futura, con esplicito riferimento alle risorse derivanti dal Premio di Risultato non assegnate o assorbite al personale beneficiario degli incentivi derivanti dal Regolamento di disciplina della "progettazione interna" (c.d. compensi Merloni) di cui al punto 3 e 4 dell'accordo del 5.6.2003, ispirate da sostanziali ragioni compositive, concordano quanto segue:

a) Quantificazione del Fondo di cui al punto 3 e 4 dell'accordo del 5.6.2003, derivate dall'accantonamento di competenza del biennio 2009-2010.

Ammontare dei premi di risultato assorbiti in applicazione dell'accordo sindacale del 5/6/2003:

Anno di competenza 2009:	€ 43.089,34 +
Anno di competenza 2010:	€ 26.892,66 =
Totale del biennio	: € 69.982,00

• Destinazione delle risorse:

Le risorse sopra quantificate in € 69.982,00, hanno avuto nel corso del primo anno utile - corrispondente al 2013 - la loro destinazione a sostegno di benefici di tutto il personale dipendente, sotto forma di iniziative di Welfare Aziendale per una quota pari a € 18.000,00.

La residua somma di € 51.982,00 verrà destinata, a titolo di integrazione e saldo del premio di risultato per gli anni 2009 e 2010, al personale ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo che non abbia percepito o gli siano stati interamente riassorbiti incentivi dalla progettazione. La somma verrà erogata entro dicembre 2015, in misura proporzionale al Premio di risultato dagli stessi conseguito per i corrispondenti anni 2009 e 2010.

b) Quantificazione del Fondo di cui al punto 3 e 4 dell'accordo del 5.6.2003, derivate dall'accantonamento di competenza del biennio 2011-2012.





Ammontare dei premi di risultato assorbiti in applicazione dell'accordo sindacale del 5/6/2003:

Anno di competenza 2011:	€ 41.428,50 +
Anno di competenza 2012:	€ 40.802,46 =
Totale del biennio	: € 82.230,96

• Destinazione delle risorse:

Le risorse sopra quantificate in € 82.230,96, hanno avuto nel corso del primo anno utile - corrispondente al 2014 - la loro destinazione a sostegno di benefici di tutto il personale dipendente, sotto forma di iniziative di Welfare Aziendale per una quota pari a € 35.000,00.

La somma residua di 47.230,96 verrà destinata a titolo di integrazione e saldo del premio di risultato per gli anni 2011 e 2012, al personale ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo che non abbia percepito incentivi dalla progettazione o gli siano stati interamente riassorbiti. La somma verrà erogata entro il primo trimestre dell'anno 2016 in misura proporzionale al Premio di risultato dagli stessi ricevuto per i corrispondenti anni 2011-2012.

c) Quantificazione del Fondo di cui al punto 3 e 4 dell'accordo del 5.6.2003, derivate dall'accantonamento di competenza del biennio 2013-2014.

Ammontare stimato dei premi di risultato assorbiti in applicazione dell'accordo sindacale del 5/6/2003 per il biennio: € 60.000,00.

• Destinazione delle risorse:

Le risorse effettive, ora stimate in € 60.000,00, verranno destinate al finanziamento di iniziative di Welfare Aziendale per l'anno 2016 e 2017 dirette a tutto il personale per una quota pari a 40% di detta somma. Il 60% verrà destinato, a titolo di integrazione e saldo del premio di risultato per gli anni 2013 e 2014, al personale ancora in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo che non abbia percepito incentivi dalla progettazione o gli siano stati interamente riassorbiti. La somma verrà erogata entro l'anno 2016 in misura proporzionale al Premio di risultato dagli stessi ricevuto per i corrispondenti anni-2013-2014.

Tenuto conto che il nuovo 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 è efficace a far data dal 19/8/2014, le parti convengo di applicare per l'intero anno 2014 il sistema di recupero del Premio Raggiungimento Obiettivi previsto dall'accordo sindacale del 5/6/2003; la ripartizione avviene secondo quanto stabilito al paragrafo precedente.





Art. 31. Applicazione del sistema perequativo per il biennio 2016/2017

1. Con riferimento alle risorse non assegnate o recuperate, secondo quanto previsto dall' applicazione del Sistema Perequativo di cui all'art. 28 del presente accordo, queste vengono distribuite secondo la disciplina seguente:

SOMME RECUPERATE ANNO 2015

- il 25% in conto Premio di Risultato, esclusivamente al personale che non abbia percepito o gli siano stati interamente riassorbiti incentivi di cui all'art. 29, a valere sulla valutazione espressa nei confronti del personale dipendente per l'anno 2015 ed erogabile nel 2016;
- il 15% per le forme di premialità previste all'art. 24, co. 1 lettera C) del presente accordo per l'anno 2016;
- il 40% in conto Welfare aziendale/ Flexible Benefits, per l'anno 2016;
- il rimanente 20% le forme di premialità previste dall'art. 24, lett. A), B) e D) del presente accordo per l'anno 2016.

SOMME RECUPERATE ANNO 2016

- il 20% in conto Premio di Risultato, esclusivamente al personale che non abbia percepito o gli siano stati interamente riassorbiti incentivi di cui all'art. 29, a valere sulla valutazione espressa nei confronti del personale dipendente per l'anno 2016 ed erogabile nel 2017;
- il 20% per le forme di premialità previste all'art. 24, co. 1 lettera C) del presente accordo per l'anno 2017;
- il 40% in conto Welfare aziendale/ Flexible Benefits, per l'anno 2017;
- il rimanente 20% le forme di premialità previste dall'art. 24, lett. A), B) e D) del presente accordo per l'anno 2017.

SOMME RECUPERATE ANNO 2017

- il 20% in conto Premio di Risultato, esclusivamente al personale che non abbia percepito o gli siano stati interamente riassorbiti incentivi di cui all'art. 29, a valere sulla valutazione espressa nei confronti del personale dipendente per l'anno 2017 ed erogabile nel 2018;
- il 20% per le forme di premialità previste all'art. 24, co. 1 lettera C) del presente accordo per l'anno 2018;
- il 40% in conto Welfare aziendale/ Flexible Benefits, per l'anno 2018;
- il rimanente 20% le forme di premialità previste dall'art. 24, lett. A), B) e D) del presente accordo per l'anno 2018.



CAPO 5 - DISPOSIZIONI CONCLUSIVE**Art. 32. 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 CCNL, 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 fattori congiunturali che possano dar luogo ad una diminuzione superiore al 10% del rapporto fra entrate correnti e uscite correnti o una diminuzione superiore al 10% del traffico portuale complessivo, saranno attivate le seguenti clausole di salvaguardia:

1. verrà aperto un tavolo di confronto per verificare le condizioni di sostenibilità economico-finanziaria dei costi derivanti dalla contrattazione aziendale nel suo complesso;
2. alla riduzione del Premio di Produzione di cui all'art. 17 del presente accordo al valore previgente, a decorrere dal 1/5/2017.

Art. 33. 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 CCNL inerenti alle materie cui si riferiscono, ovvero per esigenze organizzative e/o di funzionamento:

- Regolamento di Valutazione delle Performance;
- Regolamento per i "Diritti di toga";
- Regolamento per il trattamento delle Trasferte;
- Regolamento concorso di idee per l'innovazione.

Art. 34. Disposizioni transitorie e finali

Nell'ottica di rendere maggiormente coerente gli incentivi economici con i principi della meritocrazia, dell'efficienza ed efficacia dei processi di innovazione organizzativa e di miglioramento dei servizi offerti, ogni riferimento all'operosità, alla produttività collegata alla presenza e al rendimento individuale sul posto di lavoro, viene valutato nell'ambito del Sistema di Valutazione delle performance.

Conseguentemente a partire dal 1/8/2015 viene disapplicato ogni riferimento contrattuale precedentemente disciplinato con il termine "Premio Presenza".





Art. 35. Abrogazioni

Con il presente contratto sono abrogati e disapplicati gli istituti contrattuali previsti dai sotto elencati accordi sindacali e innovati dal presente protocollo 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:

- Accordo del 15/5/1997 - Contrattazione Generale Aziendale;
- Accordo del 15/2/2001 – Accordo Integrativo Personale Segreteria Tecnico Operativa;
- Accordo del 5/6/2003 – Regolamento art. 18 Legge 19/2/94 n. 109 (Merloni);
- Accordo del 3/8/2005 – Verbale d'intenti;
- Accordo del 29/9/2005 – Verbale d'accordo contrattazione di II livello;
- Accordo del 18/12/2009 – Verbale d'accordo contrattazione di II livello;
- Accordo del 20/12/2010 – Verbale d'accordo contrattazione di II livello;
- Accordo del 12/4/2012 – Ipotesi di accordo contrattazione di II livello.

Venezia, 17 Dicembre 2015

Per l'Autorità Portuale
Segretario Generale

Responsabile Amministrazione del personale

Per Parte Sindacale

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL MARE

SIN.PA

CONTRATTO DI II LIVELLO AUTORITÀ PORTUALE DI VENEZIA

Regolamento per la costituzione e ripartizione dell'incentivo di cui all'articolo 93, comma 7-bis e ss. del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163

Art. 1. Obiettivi, finalità e compensi

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'articolo 93, commi 7-bis, 7-ter e 7-quater, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163 e si applica al personale interno (ossia appartenente all'organico dell'Ente con rapporto di dipendenza a tempo indeterminato o determinato) coinvolto nelle fasi di progettazione, esecuzione e collaudo di un'opera o lavoro pubblico.

Il Direttore Tecnico ha l'obbligo di indicare, nel quadro economico dell'opera pubblica, nel limite massimo del 2% dell'importo posto a base di gara, lo stanziamento destinato per l'80% alla remunerazione del personale interno che abbia partecipato alle varie fasi progettuali ed esecutive tra il responsabile del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori.

Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa per centri di costo nonché all'ammodernamento e all'accrescimento dell'efficienza dell'ente e dei servizi all'utenza portuale.

Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dal personale interno, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, costituiscono economie.

Art. 2. Campo di applicazione

Le somme di cui all'articolo 93, comma 7-bis, del codice, sono costituite da una percentuale dell'importo posto a base di gara dell'opera o del lavoro come meglio indicato nei successivi commi.

Gli incentivi di cui al comma 1 sono condizionati al rispetto dei tempi e dei costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo. A tal fine il Direttore Tecnico potrà disporre l'erogazione dei citati incentivi, avendo cura di trattenere la somma delle eventuali decurtazioni in caso di mancato rispetto dei tempi o dei costi della realizzazione delle opere pubbliche o lavori.

Restano, in ogni caso, esclusi dagli incentivi le attività, ai sensi del codice dei contratti e del regolamento di attuazione (DPR n. 207/2010) e relativi allegati, qualifi-





cate come lavori di manutenzione, a prescindere dalla presenza o meno, all'interno del relativo procedimento di aggiudicazione, di eventuali attività di progettazione.

In ragione del principio di onnicomprensività della retribuzione dirigenziale, al Direttore Tecnico non compete alcun incentivo, mentre la valorizzazione delle sue attività, nell'ambito delle progettazioni, sarà oggetto di valutazione in sede di distribuzione della remunerazione di risultato.

Art. 3. Conferimento degli incarichi

Gli affidamenti delle attività relative alle fasi di progettazione, direzione lavori, coordinamento sicurezza, collaudo e nomina del RUP, sono effettuati con provvedimento del Direttore Tecnico, garantendo una opportuna rotazione del personale, coerentemente con i carichi di lavoro e le professionalità possedute dal personale.

Lo stesso dirigente può, con proprio provvedimento motivato, modificare o revocare l'incarico in ogni momento. Con il medesimo provvedimento di modifica o revoca, e in correlazione al lavoro eseguito nonché alla causa della modifica o della revoca, è stabilita l'attribuzione dell'incentivo a fronte delle attività che il soggetto incaricato abbia svolto nel frattempo. Lo stesso dirigente verifica il rispetto e l'applicazione delle disposizioni del presente regolamento nonché il raggiungimento degli obiettivi fissati.

L'atto di conferimento dell'incarico deve riportare il nominativo dei dipendenti incaricati del collaudo tecnico-amministrativo (ovvero della redazione del certificato di regolare esecuzione, quando previsto dall'art. 141 del D.Lgs. 163/2006), nonché, su proposta del responsabile del procedimento, l'elenco nominativo del personale interno incaricato della progettazione e della direzione lavori e di quello che partecipa e/o concorre a dette attività, indicando i compiti e i tempi assegnati a ciascuno.

Il personale che partecipa alla ripartizione dell'incentivo è il seguente:

- a) il responsabile del procedimento;
- b) il tecnico o i tecnici che in qualità di progettisti titolari formali dell'incarico e in possesso dei requisiti di cui agli articoli 90, comma 4, e 253, comma 16 del codice, assumono la responsabilità professionale del progetto firmando i relativi elaborati;
- c) il coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione in possesso dei requisiti previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n.81;
- d) gli incaricati dell'ufficio della direzione lavori ed il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione;



- e) il personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione;
- f) i collaboratori tecnici che, pur non firmando il progetto o il piano di sicurezza, redigono su disposizione dei tecnici incaricati elaborati di tipo descrittivo facenti parte del progetto (disegni, capitolati, computi metrici, relazioni) e che, firmandoli, assumono la responsabilità dell'esattezza delle rilevazioni, misurazioni, dati grafici, dati economici, contenuti tecnici, contenuti giuridici nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale;
- g) il personale amministrativo, nonché l'ulteriore personale diverso da quello tecnico incaricato, che, pur non firmando il progetto, partecipa direttamente, mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, alla redazione del progetto, del piano di sicurezza, alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione e che, firmando le parti elaborate, assume la responsabilità dei contenuti nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale ovvero che si occupa della gestione del contratto (subappalti, DURC, verifiche antimafia, subaffidamenti e comunicazioni ANAC).

L'importo dell'incentivo non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di appalto si verificano dei ribassi, nonché nell'eventualità di varianti integrative in corso d'opera qualora la maggiorazione non superi il 10% del valore a base d'asta.

Art. 4. Termini delle prestazioni

Nel provvedimento di conferimento dell'incarico devono essere indicati i termini entro i quali devono essere eseguite le prestazioni, eventualmente suddivisi in relazione ai singoli livelli di progetto. I termini per la direzione dei lavori coincidono con il tempo utile contrattuale assegnato all'impresa per l'esecuzione dei lavori; i termini per il collaudo coincidono con quelli previsti dalle norme ed in particolare con quelli previsti dall'articolo 141 del codice dei contratti e dalle relative norme regolamentari.

I termini per la progettazione decorrono dalla data di comunicazione ai progettisti del provvedimento di conferimento dell'incarico.

Il responsabile del procedimento cura la tempestiva attivazione delle strutture e dei soggetti interessati all'esecuzione delle prestazioni.

Art. 5. Modalità e criteri di ripartizione

La somma complessivamente destinata a finanziare i compensi del personale incaricato, è quantificata secondo le percentuali di seguito specificate:



- fino alla soglia comunitaria = 1,6% (pari all'80% del 2% posto a base d'asta)
- oltre la soglia comunitaria = 1,2% (pari all'80% del 1,5% posto a base d'asta)

La ripartizione della somma complessivamente determinata al precedente comma, è operata dal Direttore Tecnico, secondo le percentuali di seguito stabilite e tenuto conto delle responsabilità personali, del carico di lavoro dei soggetti aventi diritto, nonché della complessità dell'opera e della natura delle attività:

- a) il responsabile del procedimento: fino ad un massimo del 5%;
- b) il tecnico o i tecnici che in qualità di progettisti titolari formali dell'incarico ed in possesso dei requisiti di cui agli articoli 90, comma 4, e 253, comma 16, del codice assumono la responsabilità professionale del progetto firmando i relativi elaborati ed il coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione: fino ad un massimo del 20%;
- c) il coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione: fino ad un massimo del 5%;
- d) i collaboratori tecnici che, pur non firmando il progetto o il piano di sicurezza, redigono su disposizione dei tecnici incaricati elaborati di tipo descrittivo facenti parte del progetto (disegni, capitolati, computi metrici, relazioni) e che, firmandoli, assumono la responsabilità dell'esattezza delle rilevazioni, misurazioni, dati grafici, dati economici, contenuti tecnici, contenuti giuridici nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale: fino ad un massimo del 15%;
- e) Ufficio di Direzione lavori: fino ad un massimo del 40%;
- f) il personale incaricato delle operazioni di collaudo tecnico-amministrativo o della certificazione di regolare esecuzione: fino ad un massimo del 5%;
- g) il personale amministrativo, nonché l'ulteriore personale diverso da quello tecnico incaricato, che, pur non firmando il progetto, partecipano mediante contributo intellettuale e materiale all'attività del responsabile del procedimento, nonché alla redazione del progetto, del piano di sicurezza, alla direzione dei lavori e alla loro contabilizzazione e che firmando le parti elaborate assumono la responsabilità dei contenuti nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale ovvero che si occupa della gestione del contratto (subappalti, DURC, verifiche antimafia, subaffidamenti e comunicazioni ANAC): fino ad un massimo del 10%.

In relazione alla complessità dell'opera, ai carichi di lavoro ed alle professionalità necessarie e disponibili, possono essere svolte dallo stesso soggetto più attività; in tale ultimo caso le percentuali di ripartizione del compenso sono cumulate.

Qualora talune attività non venissero attribuite o svolte, la corrispondente percentuale costituisce economia per l'Ente.

Qualora per lo svolgimento delle attività sopra indicate siano nominati più soggetti, il Direttore Tecnico assegnerà la percentuale di incentivo ciascuno spettante sulla base della complessità dell'incarico, della professionalità necessaria e delle responsabilità.

Art. 6. Pagamento del compenso

Il pagamento della quota di incentivazione è disposto dal Direttore Tecnico, previa verifica dei contenuti della relazione presentata dal responsabile del procedimento in cui sono asseverate le specifiche attività svolte e le corrispondenti proposte di pagamento adeguatamente motivate. Non sono corrisposti compensi in assenza dell'accertamento positivo dell'attività svolta, e le relative quote costituiscono economie per l'ente.

La liquidazione avviene a collaudo dell'opera pubblica, ivi compresa la parte relativa al rispetto dei tempi (fino ad un massimo del 10%) e dei costi (fino ad un massimo del 10%), così come dettagliata al successivo art. 7.

Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno 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 tabella seguente:

Categoria	Livello	Importo annuo massimo
Quadro	A	€ 18.000,00
Quadro	B	€ 16.500,00
Impiegato	1	€ 14.000,00
Impiegato	2	€ 12.000,00
Impiegato	3	€ 10.000,00
Impiegato	4	€ 9.000,00

Sarà cura del Dirigente Tecnico comunicare gli importi, inseriti nei quadri economici dell'opera pubblica che prevedano gli incentivi, all'Area Amministrazione del Personale al fine dell'inserimento degli stessi all'interno dei fondi integrativi per ogni anno di riferimento.





Art. 7. Penalità per errori, omissioni progettuali o ritardi

Il Direttore Tecnico, al fine di provvedere alla liquidazione, dovrà verificare il rispetto dei termini e dei costi secondo le modalità di seguito riportate, così come previsti dall'art. 92 c. 7 ter del codice dei contratti.

Con riguardo ai tempi, i criteri da utilizzare sono i seguenti:

- a) in caso di rispetto dei tempi previsti la percentuale sarà pari al 10% totale previsto;
- b) in caso di ritardo inferiore a 60 giorni la percentuale massima prevista non potrà essere superiore al 7,5%;
- c) in caso di ritardo superiori a 60 giorni ma inferiori a 120 giorni la percentuale non potrà essere superiore al 3%;
- d) nulla è dovuto in caso di ritardo superiore a 120 giorni;

Con riguardo ai costi, i criteri da utilizzare sono i seguenti:

- a) in caso di rispetto dei costi previsti la percentuale da liquidare sarà pari al 10%;
- b) in caso di aumento dei costi fino al 5% la percentuale la percentuale massima sarà fino al 7,5%;
- c) in caso di aumento dei costi fino al 10% la percentuale non potrà essere superiore al 3%;
- d) nulla è dovuto in caso di percentuale di aumento dei costi superiori al 10%.

Tali riduzioni verranno applicate solo se la cause di ritardo e/o di aumento dei costi sono imputabili a negligenze da parte del personale incaricato.

Le percentuali sopra definite sono computate sulla somma complessivamente determinata ai sensi del precedente articolo 5, comma 1 (somma complessiva calcolata sul valore posto a base d'asta dell'opera/lavoro), con conseguente ricaduta sulla percentuale di compenso spettante ai singoli dipendenti in base alla differenza attività attribuita ai sensi dell'art. 5, comma 2.

In caso di affidamento all'esterno delle attività di progettazione, restano valide le percentuali definite dall'art. 5, comma 2, per le attività di RUP, direzione lavori, collaudo e coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione, qualora affidate al personale interno, secondo le determinazioni del Direttore Tecnico che quantificherà la somma complessivamente attribuibile in termini proporzionali rispetto quanto eseguito da personale esterno.

Qualora, durante l'esecuzione di lavori relativi a progetti redatti dal personale interno, insorga la necessità di apportare varianti in corso d'opera per le ragioni indicate dall'articolo 132, comma 1, lettera e), del codice, al responsabile del procedimento nonché ai firmatari del progetto non è corrisposto alcun incentivo; e ove già corrisposto, l'Ente procederà al recupero delle somme erogate.



Art. 8. Incarichi interi o parziali per la redazione dei progetti

Il compenso per la redazione di progetti, posto con coefficiente pari a 100 l'espletamento dei tre livelli di progettazione, sarà determinato in ragione delle seguenti percentuali riferite ai singoli livelli progettuali, nonché dell'effettivo coinvolgimento del personale interno alla redazione del progetto con incarichi congiunti a tecnici esterni.

Progettazioni redatte interamente dal personale interno:

- progetto preliminare: 25%
- progetto definitivo : 50%
- progetto esecutivo : 25%

totale 100% della percentuale dell'incentivo attribuita al personale che ha partecipato alla progettazione.

Per i progetti relativi alle campagne diagnostiche è applicata l'aliquota del solo progetto esecutivo.

Qualora alcune funzioni, parti o livelli di progettazioni vengano affidate all'esterno, l'importo dell'incentivo verrà ridotto proporzionalmente, secondo determinazioni del Dirigente preposto alla struttura competente.

La quota dell'incentivo non corrisposta al personale interno costituisce economie di spesa.

Nessun incentivo è dovuto al personale con qualifica dirigenziale.

Art. 9. Relazione periodica sull'applicazione del regolamento

Entro il mese di febbraio di ogni anno, il dirigente preposto alla struttura competente redige ed invia al Segretario Generale una relazione in ordine all'applicazione del presente regolamento, con il seguente contenuto minimo:

- l'indicazione dei progetti affidati nell'anno precedente, con il relativo importo posto a base di gara;
- l'importo dell'incentivo liquidato nell'anno precedente, la ripartizione e la denominazione dei destinatari;
- eventuali vizi riscontrati nei lavori progettati, contestazioni o altre controversie sorte o concluse nell'anno precedente, per cause imputabili alla responsabilità del personale interno incaricato.



Art. 10. Disposizioni transitorie.

Le norme di cui al presente regolamento non si applicano agli incentivi già maturati alla data del 18.8.2014, data di entrata in vigore della legge n. 114/2014, di conversione del D.L. 90/2014, che saranno erogati secondo la disciplina previgente.

Venezia, 17 Dicembre 2015

Per l'Autorità Portuale
Segretario Generale

Responsabile Amministrazione del personale

Per Parte Sindacale

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL MARE

SIN.PA

