



Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale

Ente di diritto pubblico L. 84/94 – C.F. 93083840897

Decreto Presidenziale n. 104 del 14.12.2022

OGGETTO: CRITERI GENERALI DI PARTE DATORIALE PER LA DEFINIZIONE DEGLI ACCORDI BILATERALI FINALIZZATI ALLA ASSEGNAZIONE DEGLI INCARICHI E DELLA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI DELL'ENTE.

Il sottoscritto Ing. Francesco DI SARCINA,

**PRESIDENTE DELL'AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE
DEL MARE DI SICILIA ORIENTALE**

Nominato con Decreto n. 54 del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili in data 15/03/2022, notificato in data 16-03-2022 con nota prot. MIT n. 9489;

Premesso:

- che il decreto legislativo del 4 agosto 2016, n. 169 avente per oggetto la riorganizzazione, la razionalizzazione e la semplificazione della disciplina concernente le Autorità Portuali di cui alla legge 28 gennaio 1994 n. 84 ha istituito quindici Autorità di Sistema Portuale tra cui l'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale costituita dai Porti di Augusta e Catania.

Visto:

- l'art. 6, comma 4, lettera a), della Legge 28 gennaio 1994, numero 84 e successive modifiche ed integrazioni, che affida alle Autorità di Sistema Portuale i compiti di indirizzo, programmazione, coordinamento, regolazione, promozione e controllo, anche mediante gli uffici territoriali portuali secondo quanto previsto all'articolo 6-bis, comma 1, lettera c), delle operazioni e dei servizi portuali, delle attività

- autorizzatorie e concessorie di cui agli articoli 16, 17 e 18 e delle altre attività commerciali ed industriali esercitate nei porti e nelle circoscrizioni territoriali, con poteri di ordinanza, anche in riferimento alla sicurezza rispetto a rischi di incidenti connessi alle attività e alle condizioni di igiene sul lavoro ai sensi dell'articolo 24;
- l'articolo 8, comma 3 lettera r) della Legge n. 84/94, così come modificato dall'articolo 10 del D.Lgs n. 169/2016, per il quale il Presidente esercita ogni competenza che non sia attribuita dalla legge agli altri organi dell'Autorità di Sistema Portuale;
 - l'articolo 6, comma 5 della Legge n. 84/94 secondo cui l'Autorità di Sistema portuale è Ente pubblico non economico di rilevanza nazionale a ordinamento speciale ed è dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria. Ad essa non si applicano le disposizioni della legge 20 marzo 1975, n. 70, e successive modificazioni. Si applicano i principi di cui al titolo I del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
 - l'articolo 10, comma 6 della Legge n. 84/94 che stabilisce che il rapporto di lavoro del personale delle Autorità di sistema portuale è di diritto privato ed è disciplinato dalle disposizioni del codice civile libro V - titolo I - capi II e III, titolo II - capo I, e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa. Il suddetto rapporto è regolato da contratti collettivi nazionali di lavoro, sulla base di criteri generali stabiliti con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, che dovranno tener conto anche della compatibilità con le risorse economiche, finanziarie e di bilancio.

Considerato che:

- 1) il rapporto di lavoro dei dirigenti dell'Autorità è regolato dal contratto collettivo nazionale per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi redatto in prima stesura il 31.12.2018 e rinnovato il 30.07.2019;
- 2) l'Autorità ha dottato una contrattazione decentrata del personale dirigente il 14/11/2018 con scadenza 31/12/2018, integrata dalle delibere Presidenziali n.n. 08/09/21 del 26.01.2021, atti tutti da ritenersi decaduti e revocati con efficacia *ex nunc* una volta sottoscritti gli accordi bilaterali previsti;
- 3) la pianta organica vigente prevede fino a otto unità dirigenziali, delle quali solo due attualmente in servizio e le altre tutt'ora da reperire nelle modalità previste dalla legge;
- 4) il contratto, con ogni dirigente dipendente, è di diritto privato ed è disciplinato dalle disposizioni del codice civile libro V - titolo I - capi II e III, titolo II - capo I, e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa;
- 5) l'Ente ritiene più opportuno, in ragione della natura giuridica del rapporto di lavoro dirigenziale, di procedere a determinare la retribuzione dei singoli dirigenti mediante specifiche e dirette contrattazioni;
- 6) le previsioni anche remunerative, contenute nella richiamata contrattazione bilaterale, da porre in essere con ciascuno dei dirigenti, sono determinate valutate le specifiche competenze, anche in ragione dell'anzianità di servizio da dirigente, le peculiarità professionalità, le attitudini manageriale, le motivazioni individuali, sulla base dei principi generali di equivalenza, mantenendo coerente il sinallagma tra prestazione dirigenziale assolta,

risultato conseguito e compenso riconosciuto. Quanto precede nell'ambito di uno schema che assicuri imparzialità e trasparenza tenuto conto dei principi valutativi prima elencati;

- 7) la retribuzione linda riconosciuta al singolo dirigente deve tenere conto della compatibilità con le risorse economiche, finanziarie e di bilancio;
- 8) è pertanto necessario stabilire i principi generali di parte datoria da porre alla base delle contrattazioni singole da condurre successivamente coi dirigenti in servizio e con quelli che saranno successivamente assunti;

Sentito al riguardo il Segretario Generale;

DECRETA

Art 1 – Accordo bilaterali

La parte datoria sottoscrive con ogni dirigente un accordo bilaterale quadriennale nel quale sono fissati sia l'incarico tecnico ed i compiti assegnati, nonché l'entità della remunerazione complessiva linda concordata, nel periodo di riferimento, sulla base dei criteri stabiliti a seguire.

L'assegnazione dell'incarico tiene conto prioritariamente delle esigenze organizzative e di risultato programmatico dell'Ente e in tale ottica le peculiarità professionalità l'anzianità di servizio nella funzione di dirigente, le attitudini manageriale, le motivazioni individuali, di ogni dirigente, sulla base dei principi generali di equivalenza, mantenendo coerente il sinallagma tra prestazione dirigenziale assolta, risultato conseguito e compenso riconosciuto.

Per quanto attiene al Segretario Generale, assunto con contratto di diritto privato, si si rimanda alla nomina del Comitato di Gestione su proposta del Presidente. Per il trattamento dei benefit previdenziali ed assistenziali di quest'ultimo si fa rinvio all'art.4.

Art 2 – limiti massimi e minimi delle remunerazioni

La Remunerazione Complessiva Lorda (RCL) dei dirigenti non potrà essere inferiore in nessun caso ai limiti inferiori fissati dal Trattamento minimo complessivo di garanzia (TMG), previsto dal contratto nazionale di riferimento, in rapporto all'anzianità di servizio dei medesimi.

La remunerazione (RCL) dei Dirigenti, incluso il Segretario generale, non può in nessun caso superare quella del Presidente. Più precisamente, valutate le pregresse ed attuali remunerazioni e l'andamento medio generale delle retribuzioni delle AdSP presenti sul territorio nazionale, si stabilisce che la remunerazione del Segretario Generale non può superare l'87% della retribuzione del Presidente, mentre quella dei dirigenti il 78% (arrotondato alle 1000 euro superiori) di quella del Presidente.

Art 3 – criteri di determinazione della Remunerazione Complessiva Lorda **RCL**

La RCL del Segretario Generale è determinata, nei limiti di cui sopra, a seguito di Delibera del Comitato di Gestione su proposta del Presidente, nel contratto di diritto privato sottoscritto dal Presidente e dal medesimo.

La RCL dei dirigenti, sempre da contenere nei limiti indicati all'articolo precedente, è definita secondo i criteri di valutazione complessiva oggettiva e soggettiva che hanno riguardo alla responsabilizzazione dei risultati ed alla loro compatibilità con la specialità del rapporto di lavoro. Costituiscono, quindi, elementi fondamentali della citata remunerazione i seguenti strumenti di valutazione generale:

- a) situazione economica complessiva dell'Ente, per come ricavato dai bilanci previsionali e dai rendiconti approvati e quindi la piena compatibilità con le risorse economiche, finanziarie e di bilancio;
- b) le peculiarità professionalità, l'anzianità di servizio nella funzione di dirigente, le attitudini manageriale e le motivazioni individuali;
- c) il valore curriculare del dirigente;
- d) la complessità, ampiezza e grado di responsabilità dell'incarico assegnato;
- e) la qualità delle prestazioni attestata dal valore medio delle valutazioni delle performances dirigenziali degli ultimi 3 anni, nonché dai riconoscimenti ottenuti in ragione dei risultati raggiunti.

Il trattamento così determinato è soggetto a revisione periodica quadriennale, fatto salvo quanto stabilito ai commi successivi, è legato all'incarico assegnato e tiene conto dell'efficienza e della rispondenza tra funzione e obiettivi conseguiti.

Ogni incarico, seppure assegnato, si basa su criteri di flessibilità, di economicità e di efficacia e quindi può essere mutato qualora venissero a mancare i risultati posti alla base dell'assegnazione o venissero a cambiare gli assetti organizzativi dell'Ente.

Per tale prioritaria esigenza organizzativa e di efficienza l'incarico è soggetto a cambiamento anche prima della scadenza dell'accordo. La negoziazione del trattamento economico, infatti, deve sempre essere ricondotta alla effettiva rispondenza della funzione ai risultati conseguiti. Per motivi contabili amministrativi l'eventuale modifica si assume ad ogni 31 dicembre dell'anno di riferimento, tranne che in sede di prima applicazione.

Art 4 - modalità di negoziazione degli accordi bilaterali

La determinazione dell'incarico e della RCL è posta in essere con negoziazione diretta tra Dirigente e Presidente, sentito da quest'ultimo il Segretario Generale. Alla conclusione verrà sottoscritto un apposito accordo, della durata quadriennale (per allinearla alla durata degli organi di vertice), fermo restando quanto stabilito al precedente art. 3, contenente gli estremi dell'incarico assegnato, il trattamento economico complessivo, suddiviso in parte fissa e parte variabile, ed il trattamento dei benefit previdenziali e sanitari previsti da contratto.

Per la contrattazione dei benefit di cui sopra, del Segretario Generale, si fa riferimento a quanto sarà stabilito per i dirigenti.

I rinnovi successivi dovranno seguire, per quanto possibile in ragione delle specifiche consistenze professionali del personale dirigenziale in servizio, il criterio della rotazione degli incarichi voluto dalla normativa anticorruzione.

Per motivate esigenze, l'accordo può avere durata diversa, con un limite superiore di cinque anni.

Art.5 – sede di lavoro

Ogni dirigente è assunto a svolgere la propria mansione lavorativa presso la sede legale dell'Ente, tuttavia può essere assegnato, anche temporaneamente, presso uno degli uffici Territoriali Portuali o Uffici amministrativi decentrati, per specifiche necessità anche transitorie, qualora disposto dal Segretario Generale.

La assegnazione del Segretario Generale, parimenti, è presso la sede legale dell'Ente, fermo restando quanto sancito all'art. 6 bis della legge 84/94.

Art 6 – norme di salvaguardia per i dirigenti con elevata anzianità di servizio nell'Ente

In sede di prima applicazione, ai dirigenti in servizio presso l'Ente con anzianità pari o superiore a dieci anni, alla data del presente provvedimento, è garantito il RCL (Remunerazione Complessiva Lorda) vigente, permanendo i criteri stabiliti al precedente art. 3, correlati ad un corrispondente livello di complessità e responsabilità dell'incarico, in rapporto agli altri dirigenti e fermo restando il non superamento dei limiti del 78% della RCL del Presidente. E' altresì garantita la assegnazione presso la sede attuale di lavoro ove compatibile con l'incarico ad essi assegnato.

Art 7 – determinazione della RCL

Il Massimo Incremento Retribuito (MIR) sul trattamento minimo di garanzia spettante al dirigente all'atto della stipula del contratto, è così determinato:

$$\text{MIR} = 78\% \text{ RCL Presidente} - \text{TMG dirigente}$$

L'Incremento Retributivo Concesso (IRC) al singolo dirigente sarà determinato, come parte del MIR, moltiplicato per la somma delle percentuali sotto indicate:

VCT - Valore curriculare del dirigente in senso lato – percentuale max 20%

Mira a valorizzare l'ampiezza e complessità del profilo professionale del dirigente al momento dell'accordo. Dimostra la completezza complessiva della competenza professionale ed il livello di affidamento che l'Ente può avere sul dipendente stesso, anche in ragione delle sue attitudini ad affrontare e gestire questioni ed organizzazioni complesse.

VCS-Valore curriculare del dirigente in relazione allo specifico incarico assegnato – percentuale max 20%.

Correla la competenza professionale del dirigente all'incarico che gli viene assegnato e quindi misura il valore specifico di competenza del dirigente.

VCE - Valore curriculare del dirigente in relazione alle esperienze specifiche maturate in seno all'Ente - percentuale max 15%.

Mira a valorizzare la retribuzione del dirigente per l'esperienza che il medesimo ha maturato all'interno dell'Ente. Serve a valorizzare le risorse umane dirigenziali che più hanno maturato esperienza interna rispetto a coloro i quali l'hanno anche in parte maturata in altri enti e non è necessariamente correlato all'anzianità di servizio ma all'intensità delle attività svolte per l'Ente, anche in ambiti diversi da quello relativo allo specifico incarico.

EVP - Entità delle valutazioni delle performances degli ultimi tre anni - percentuale max 10%.

Viene assegnata solo a dirigenti in servizio da almeno 3 anni e che in detto periodo hanno avuto una media del 90% dei punteggi. EVP è posto pari a 0 per i dirigenti con anzianità di servizio da dirigente inferiore ai predetti tre anni. A tale fine, non sono valutabili le esperienze nell'Ente in profili diversi da quello di dirigente e quelle da dirigente presso altri Enti.

CIA - Complessità, ampiezza e livello di responsabilità connessi all'incarico assegnato - percentuale max 35%.

Misura, per l'appunto, all'elevato grado di professionalità, di autonomia e di capacità decisionale del dirigente in relazione all'incarico assegnato correlato alle discendenti e misurabili responsabilità. Detto paramento contiene un valore intrinseco discrezionale dato dall'*intuitu personae*, legato all'alta professionalità del dirigente, che costituisce il rapporto fiduciario sul quale poggia l'assegnazione dell'incarico.

Determinati in sede di negoziazione i valori delle predette percentuali, viene determinata la RCL del dirigente come segue:

$$RCL = TMG + MIR \times (VCT+VCS+VCE+EVP+CIA)$$

Di tale RCL, almeno il 60% sarà costituito dalla parte fissa, secondo quanto stabilito nella negoziazione bilaterale.

Gli accordi bilaterali, ai fini della chiara ed esaustiva determinazione della RCL, conterranno tutti gli elementi che hanno portato a determinare la stessa.

Art 7 – norme transitorie e finali

Gli accordi bilaterali con i dirigenti, sottoscritti secondo quanto disposto dal presente decreto, hanno efficacia *ex tunc* e sono adottati, acquisito il parere del Segretario Generale, con delibera di recepimento del Comitato di Gestione, ai sensi dell'art. 9 comma 5 lettera l), completa del visto di regolarità contabile con il quale l'ufficio competente attesta la sostenibilità della RCL in rapporto alle consistenze di bilancio dell'Ente.

Ogni accordo relativo alla contrattazione dei dirigenti, precedentemente concluso in forza del presupposto legale e della variazione sostanziale dello stesso, rinnovati con il presente Decreto, rimarrà in vigore alla data di sottoscrizione del primo accordo bilaterale.

Gli accordi bilaterali con i dirigenti di nuova assunzione saranno sottoscritti entro 20 gg dall'entrata in servizio del dirigente medesimo e ratificati dal Comitato di Gestione alla prima adunanza utile.

Si dà atto altresì che il presente Decreto non necessita di parere di regolarità contabile in quanto atto di regolamentazione che non comporta riflessi diretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

PARERE DI CONFORMITA' AL P.T.P.C.

Si attesta la conformità del presente provvedimento al vigente Piano Triennale di prevenzione alla corruzione e trasparenza dell'Ente.

Data 09.12.2022

Il Responsabile del Procedimento
Dott. Attilio Montalto

Il Segretario Generale, Dott. Attilio Montalto, con riguardo al presente decreto, attesta la conformità e la completezza dell'istruttoria ed esprime parere favorevole alla sua sottoscrizione.

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Attilio Montalto

IL PRESIDENTE

Ing. Francesco Di Sarcina