



Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale
Ente di diritto pubblico L. 84/94 – C.F. 93083840897

Contrattazione decentrata del personale Dirigente

CORPO DELL'ACCORDO

Catania, 14.11.2018

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL PERSONALE DIRIGENTE
DELL'AUTORITA' DI SISTEMA PORTUALE DEL MARE DI SICILIA ORIENTALE**

Parte generale

Art. 1 - Campo di applicazione del Regolamento

Parte prima

Costituzione del rapporto

Art. 2 - Declaratoria generale della categoria
Art. 3 - Qualifiche professionali
Art. 4 - Istituzione e modificazione del rapporto
Art. 5 - Contratto di riferimento e norme di rinvio

Parte seconda

Trattamento economico

Art. 6 - Trattamento economico individuale
6.1 parte fissa del modello retributivo
6.2 parte variabile del modello retributivo
Art. 7 - Riconoscimenti accessori
7.1 indennità di missione
7.2 indennità di mensa
Art. 8 - Aggiornamento Professionale e dotazioni

Parte terza

Norme transitorie e finali

Art. 9 - Polizza Assicurativa Professionale
Art. 10- Rivalutazione
Art. 11 - Norma finale e validità

Art. 1
Campo di applicazione

La presente contrattazione si applica esclusivamente al personale in servizio con contratto a tempo indeterminato e qualifica di Dirigente presso l'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale, istituita ai sensi del D.lgs. 04/08/2016 n. 169 dall'accorpamento delle Autorità Portuali di Catania e Augusta.

Art. 2
Declaratoria generale della categoria

Sono Dirigenti i prestatori di lavoro che, in relazione alla posizione rivestita nella struttura organizzativa dell'Ente, partecipano alla definizione, alla scelta ed all'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi generali e settoriali.

Nell'ambito della struttura organizzativa settoriale cui sono preposti, esercitano la propria funzione con ampia autonomia progettuale ed operativa, in relazione agli indirizzi assegnati dagli organi istituzionali dell'Ente, ed assicurano un ottimale utilizzo delle risorse umane, tecniche ed economiche attribuite, mediante una efficiente gestione della struttura medesima affidata alla loro responsabilità, con previa delega di firma e con poteri di rappresentanza esterna dell'Ente.

I dirigenti attendono, inoltre, a compiti di propulsione e coordinamento al fine di promuovere la legalità, l'imparzialità, l'economicità, l'efficienza e la rispondenza al pubblico interesse degli uffici dipendenti.

I dirigenti, in relazione sia alla specifica struttura organizzativa dell'Ente, sia alla concreta esperienza e capacità professionale sono chiamati, assumendo la responsabilità degli atti relativi, a sovrintendere, coordinare e controllare l'attività degli uffici ad essi assegnati, ai fini della realizzazione degli obiettivi prefissi e dell'osservanza delle disposizioni di legge e dei regolamenti. Rientra altresì nelle competenze ed incombenze di detto personale, svolgere prestazioni professionali (progettazione, consulenza, ecc.) connesse con le abilitazioni acquisite e con le esigenze del settore di destinazione con il diritto a compensi aggiuntivi.

Art. 3
Qualifiche professionali

In relazione alla struttura organizzativa approvata, previa concertazione con il personale dirigente dell'Ente, ed alla collocazione nella stessa, alle funzioni assegnate ed ai poteri delegati, i dirigenti sono dipendenti in possesso dei requisiti di cui alla declaratoria generale della categoria contenuta nel precedente art. 2, che ricopre nell'ente un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità e che è preposto ad una struttura organizzativa complessa.

In forza di specifiche deleghe conferite dal Presidente, dispone di limitati poteri gestionali e di rappresentanza esterna dell'Ente.

Nel quadro delle linee di indirizzo e dei piani stabiliti per il settore o per le funzioni di competenza, provvede, con autonomia decisionale e conseguente assunzione di responsabilità, ad assicurare il buon funzionamento della struttura organizzativa ed il raggiungimento degli obiettivi ad essa assegnati.

Art. 4
Istituzione e modificazione del rapporto

Alla data di redazione del presente accordo, presso l'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale, oltre al Segretario Generale, sono in organico tre dirigenti provenienti dall'Autorità Portuale di Catania, cui era assegnato il coordinamento e la gestione delle tre seguenti Aree (strutture complesse) della Segreteria Tecnico Operativa:

Struttura Complessa A) **AREA GESTIONE RISORSE UMANE, AFFARI GENERALI, PROMOZIONE, AMMINISTRATIVO CONTABILE E UFFICIO STAMPA**

Struttura Complessa B) **AREA TECNICA: INFRASTRUTTURE PORTUALI, SICUREZZA PORTUALE, PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO**

Struttura Complessa C) **AREA DEMANIO, LAVORO PORTUALE, STATISTICA, GARE E CONTRATTI;**

oltre ad un dirigente che ricopriva l'incarico di Dirigente Coordinatore presso la soppressa Autorità Portuale di Augusta.

Il nuovo assetto organizzativo della Segreteria Tecnico Operativa, derivante dalla modifica delle Pianta Organica, già deliberata dal Comitato di Gestione con provvedimento n°3 del 10.05.2018 e approvata dalla Direzione di vigilanza sulle AA.PP. del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti con nota prot. n° DGVPTN/Div2/MP/15177 del 06.06.2018, prevede l'istituzione di otto aree, sei di natura amministrativa e due prettamente tecniche, come di seguito indicate:

- A. AREA COMUNICAZIONE, TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE;
- B. AREA AFFARI GENERALI;
- C. AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI, LAVORO PORTUALE;
- D. AREA AMMINISTRATIVO CONTABILE, ECONOMATO E PERSONALE;
- E. AREA GRANDI INFRASTRUTTURE E PIANIFICAZIONE;
- F. AREA DEMANIO;
- G. AREA GARE E CONTRATTI, LEGALE E CONTENZIOSO;
- H. AREA TECNICA E AMBIENTE

Al coordinamento e funzionamento di quattro di dette aree sono stati chiamati i dirigenti in forza all'Ente alla data odierna.

Le nuove AdSP, come confermato dall'art.6 del decreto legislativo n. 169 del 2016, sono tenute ad applicare i principi di cui al titolo I del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e devono pertanto adeguare i rispettivi ordinamenti ai predetti principi stabilendo, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale dirigenziale e non dirigenziale nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del medesimo decreto legislativo e del regolamento per le assunzioni predisposto dall'amministrazione e approvato dai competenti organi di gestione e vigilanza.

L'attribuzione delle qualifiche dirigenziali, una volta espletate le procedure prescritte *ope legis*, deve essere effettuata su proposta del Segretario Generale, con decreto del Presidente nell'ambito della disponibilità di posti previsti dalla pianta organica deliberata con presa d'atto del Comitato di Gestione.

Nel provvedimento devono essere indicate: le funzioni assegnate, la struttura cui il Dirigente sarà preposto, il personale assegnato allo stesso nonché l'importo del superminimo retributivo presuntivamente stimato al successivo art.6 per quanto concerne il trattamento economico.

Art. 5

Contratto di riferimento e norme di rinvio

Il rapporto di lavoro dei Dirigenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sicilia Orientale, compreso quello del Segretario Generale, fermo restando quanto disposto dal comma 3, dell'art. 10, legge 84/94 è disciplinato dal CCNL 24/11/2004 per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi, rinnovato tra Confindustria e Federmanager in data 30.12.2014 e successivo protocollo d'intesa, stipulato tra Assoporti e FEDERMANAGER, in data 22.12.2015, con validità 01.01.2015 e 31.12.2018.

Art. 6

Trattamento economico

Sulla base delle indicazioni adottate in sede di rinnovo del C.C.N.L. dei Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi e dei vari accordi e protocolli sottoscritti fra Assoporti, Federmanager e Assoporti, si profila un modello gestionale e retributivo che prevede una configurazione più dettagliata e contestualmente più variegata nelle sue varie componenti del trattamento economico complessivo spettante ai Dirigenti.

Infatti, la dinamica complessiva del modello retributivo si inquadra nel processo di aggiornamento strategico del ruolo manageriale, quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e delle responsabilità sociali dell'Ente.

Con il rinnovo del 01/01/2015 del contratto su citato, si è introdotto, quindi, un modello retributivo che tenga in considerazione il trattamento annuo lordo già riconosciuto al dirigente, prevedendo la costituzione di un Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia, determinato in maniera fissa con riferimento all'anzianità del dirigente, cui vanno aggiunte, quale "parte fissa", le voci inerenti i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam riconosciuti e concordati con il dirigente e la "parte variabile" del modello retributivo.

Viene, come detto, introdotto il cosiddetto "trattamento minimo complessivo di garanzia", art. 3 dell'accordo datato 30.12.2014, definito TMCG, fissato in ragione dei mesi di anzianità di servizio, maturata al 01/01/2015:

- 12 mesi di anzianità, pari a €66.000,00;
- 13 mesi di anzianità, pari a €66.068,00;
- 24 mesi di anzianità, pari a €68.664,00;
- 36 mesi di anzianità, pari a €71.496,00;
- 48 mesi di anzianità, pari a €74.328,00;
- 60 mesi di anzianità, pari a €77.160,00;
- 71 mesi di anzianità, pari a €79.756,00;
- 72 mesi di anzianità, pari a €80.000,00;

Viene altresì introdotto l'art. 6 bis, relativo ai Compensi di Importo Variabile collegati ad indici e/o risultati, cosiddetti *Managment by Objective*

Nel merito, l'indennità variabile di risultato va rimodulata scomponendola in una quota "connessa ad indici aziendali comuni e specifici nell'ambito degli obiettivi programmatici dell'amministrazione" e in una quota determinata da parametri di valutazione del comportamento e dell'attività del dirigente stesso. Tali indennità, la cui erogazione è regolata dal sistema di Valutazione della Performance aziendale, rispondono ai principi affermati anche dal protocollo di intesa fra Assoporti e Federmanager del 22.12.2015, essendo determinati in base a criteri **oggettivi** e a **processi di valutazione trasparenti**, assicurando un **equilibrio generale negli assetti retributivi** e la coerenza agli indici e/o parametri aziendali cui si riferisce. In tale ottica è stata individuata una rimodulazione del modello sino ad oggi utilizzato per la retribuzione dei Dirigenti in forza all'Autorità di Sistema

Portuale del Mare di Sicilia Orientale, che riconsideri le varie componenti basandole in modo più omogeneo sui principi su indicati ed andando a formare il complesso del trattamento economico individuale.

6.1 Parte fissa del modello retributivo

Al complesso di elementi che sino ad oggi hanno composto la retribuzione mensile del Dirigente e del Segretario Generale in forza all'Ente (minimo contrattuale, contingenza, elementi vari di maggiorazione, scatti di anzianità, base integrativa, etc.), vanno applicate le seguenti modifiche ed integrazioni da corrispondere per quattordici mensilità a fare data dal 01/01/2018.

Alla determinazione complessiva di tale parte fissa, come indicata nella successiva tabella, concorrono, per i dirigenti già in carica alla data odierna, i seguenti elementi: Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia, superminimo che ricomprenda sia il coefficiente integrativo di base già riconosciuto al dirigente alla data odierna, sia valutazioni circa la "posizione" ricoperta e la "professionalità" riconosciuta, con riferimento alla complessità della struttura organizzativa assegnata, la connessa autonomia decisionale e la conseguente assunzione di responsabilità.

Area (nuova pianta organica)	Area (precedente pianta organica)	TMCG	Super- minimo	Totale
Gare Contratti Legale e Contenzioso	Demanio, Lavoro Portuale, Statistica, Gare e Contratti	€ 80.000,00	€ 60.000,00	€ 140.000,00
Comunicazione trasparenza, trattamento dati personali e anticorruzione	Gestione Risorse Umane, Affari Generali, Promozione, Amministrativo Contabile e U. Stampa	€ 80.000,00	€ 50.000,00	€ 130.000,00
Grandi Infrastrutture e Pianificazione	Tecnica: Infrastrutture Portuali, Sicurezza Portuale, Pianificazione e Gestione del Territorio	€ 80.000,00	€ 60.000,00	€ 140.000,00
Affari Generali	Area neoistituita	da contratto	€ 40.000,00	
Servizi Amministrativi Lavoro Portuale	Area neoistituita	da contratto	€ 40.000,00	
Amministrativo contabile economato e personale	Area neoistituita	da contratto	€ 40.000,00	
Demanio e gestione del territorio	Area neoistituita	da contratto	€ 40.000,00	
Tecnica e Ambiente	Area neoistituita	da contratto	€ 40.000,00	

Per quanto concerne i neodirigenti, in conseguenza della valorizzazione delle professionalità, si applicheranno i principi di cui al punto 4 del protocollo d'intesa stipulato tra Assoporti e FEDERMANAGER in data 22.12.2015, salvo che medio tempore intervengano nuove disposizioni contrattuali o normative in merito, e sempre tenendo conto dell'eventuale assegnazione di specifici incarichi, di compiti o mansioni non previste dai carichi di lavoro individuati in pianta organica, in conseguenza alla valorizzazione della professionalità, per responsabilità derivanti da specifiche deleghe.

In nessun caso la parte fissa complessiva di ciascun dirigente potrà superare quella assegnata al Segretario Generale.

6.2 Parte Variabile del modello retributivo

L'AdSP del Mare di Sicilia Orientale, in applicazione delle disposizioni normative di cui al D.lgs. n°150/2009 e s.m.i., ha adottato il “*Sistema di misurazione e valutazione della Performance*”, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente, che concretizza, come indicato nel rinnovo al CCNL dei dirigenti di aziende erogatrici di beni e servizi del 22.12.2015, la prescrizione normativa finalizzata all'applicazione di misure concrete tese a facilitare l'adozione di sistemi di retribuzione incentivanti e premianti per legare quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali.

La quantificazione del premio, in relazione agli obiettivi assegnati a ciascun Dirigente in ragione del predetto sistema, che prevede il monitoraggio da parte dell'Organo Interno di Valutazione e la valutazione del Segretario Generale, viene fissato nella misura massima erogabile di € 32.000,00.

La corresponsione del premio viene erogata entro il 30/04 dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, fermo restando che l'attività di valutazione della performance, da effettuare entro aprile da parte dell'OIV, abbia dato esito positivo.

In caso di mancato o parziale raggiungimento del punteggio assegnato per ogni obiettivo, l'amministrazione si impegna ad analizzarne, di concerto con il dirigente, caso per caso le ragioni, rimodulando l'obiettivo o le proprie valutazioni finali in relazioni alle cause evidenziate.

Art. 7

Riconoscimenti accessori

7.1 Indennità di missione

In applicazione dell'art. 10 del CCNL, “Trasferte e missioni”, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, viene riconosciuto al Dirigente un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili pari a €. 85,00, per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore.

7.2 Indennità di mensa

È riconosciuto a ciascun Dirigente un importo giornaliero pari a €. 7,00 netti, per 22 giorni/mese a titolo di indennità di mensa.

Tale importo sarà aumentato a €. 14,00 netti, per 22 giorni/mese, qualora venissero meno i limiti di spesa di cui al decreto 78/2010.

Art. 8

Aggiornamento Professionale e dotazioni

Spetta ai Dirigenti, a cura e spese dell'Amministrazione, la partecipazione, almeno tre volte l'anno, a corsi o master di aggiornamento professionale per il mantenimento dei crediti formativi necessari all'espletamento delle mansioni ricoperte.

Spetta all'Amministrazione l'acquisto, il mantenimento, il funzionamento e la manutenzione di apparecchiature o dotazioni necessarie ai Dirigenti per lo svolgimento delle proprie mansioni istituzionali e di quelle oggetto di specifico incarico.

Art. 9

Polizza Assicurativa Professionale

Spetta ai Dirigenti, a cura e spese dell'Amministrazione, la copertura assicurativa mediante apposita polizza individuale nominativa, a copertura dei rischi professionali per colpa lieve, fermo restando

che la copertura assicurativa per colpa grave opzionale rimane comunque a carico dei medesimi dirigenti.

Art. 10
Rivalutazione

Tutti gli importi determinati nella presente contrattazione saranno oggetto di automatica rivalutazione annuale applicando il relativo indice Istat.

Art. 11
Norma finale e validità

Atteso che già in data 02/10/2017 e poi in data 15/12/2017 era stata richiesta l'attivazione del tavolo di trattativa per la rimodulazione delle previsioni di cui alla contrattazione decentrata del personale dirigenziale, le modifiche concordate in sede di riunione del 23/08/2018, in data 30/08/2018, 17/09/2018 e in data 24/09/2018, la presente contrattazione decorre dal 01/01/2018 al 31/12/2018 e continuerà ad essere vigente, anche dopo la scadenza, fino al rinnovo della stessa.

Per tutto quanto non previsto nel seguente regolamento sarà applicato il Protocollo d'Intesa del tra Assoporti, Federmanager e Assodiport rifacentesi all'Accordo di rinnovo del CCNL 2015-2018 per i Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi.

Il presente Accordo sostituisce qualsiasi contrattazione sottoscritta, anche in forma individuale, da ciascun Dirigente o dal Segretario Generale prima dello stesso.

Catania, lì 14/11/2018

Le Parti:

F.to

Il Segretario Generale

Dott. Ing. Carlo GUGLIELMI

F.to

I Dirigenti

Dott. Ing. Riccardo Lentini

Dott. Avv. Roberto Nanfitò

Dott. Avv. Davide Romano

F.to

IL PRESIDENTE

Avv. Andrea ANNUNZIATA