

Il presente provvedimento
è composto da n. 17 fogli,
così numerati:

pagina 1, 2, 3, 4, 5, 5.1
(allegato composto da 7 pagine),
6, 7, 7.1 e s.



AdSP del Mar Ligure Occidentale

Deliberazione del Comitato di Gestione

Protocollo n. 1 / 1 / 2019

ASSUNTA NELLA SEDUTA DEL 10 GENNAIO 2019

TITOLO: ACCORDI PER QUADRI E IMPIEGATI 2018 E 2019.



In conformità alla proposta memoria n. 1 avente il testo nel seguito formulato e proposto da Direzione Organizzazione e Affari Generali - Servizio Direzione del Personale ed Economato con l'assenso del Responsabile competente:

DIRETTORE DOTTORESSA TRAVERSO Eida

ALLA TRATTAZIONE SONO:

Presenti	Assenti	Membri Comitato		Carica
X		Paolo Emilio	SIGNORINI	Presidente AdSP
X		///	///	Componente Regione Liguria
X		Marco	DORIA	Componente Città Metropolitana
X		Alessandro	BERTA	Componente Comune di Savona
	X	Nicola	CARLONE	Direttore Marittimo

Data 10 GENNAIO 2019 Responsabile del Procedimento 	VISTO Servizio Ragioneria 	IL DIRETTORE Struttura proponente 
--	---	---


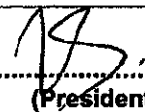
 (Segretario Generale)	 (Presidente)
--	---

ASSISTONO i Revisori dei Conti:

Dottor LAGANA' e Dottoressa FIORANI

ASSISTE, con funzioni di Segretario:

SIGNORA ROSANNA GHIGLIONE della Segreteria del Comitato.

 (Segretario Generale)	 (Presidente)
---	--

SCHEMA DI DELIBERAZIONE	
RIFERIMENTO ALL'O.D.G.	UFFICIO SEGRETERIA COMITATI
N. D'ORDINE 1 SEDUTA 10 GENNAIO 2019	DATA DI RICEZIONE DELLA CARTELLA 10 GENNAIO 2019

AdSP del Mar Ligure Occidentale

Direzione Organizzazione e Affari Generali - Servizio Direzione del Personale ed Economato

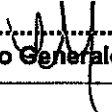

CARTELLA DEL PROVVEDIMENTO SOTTOPOSTO AL COMITATO DI GESTIONE AVENTE AD OGGETTO:

ACCORDI PER QUADRI E IMPIEGATI 2018 E 2019.

SCHEMA N. // DEL PROT. GEN. ANNO 2019

Il responsabile del Procedimento appartenente alla Struttura predetta, presenta al Comitato di Gestione, per le determinazioni di competenza, lo SCHEMA di ATTO DELIBERATIVO, come sopra individuato, che ha predisposto in merito all'oggetto indicato e che viene sottoposto, previa approvazione del Presidente. Il testo originale dello SCHEMA che si propone è riportato a pag. 4 della presente cartella. Lo SCHEMA proposto è corredato di allegati, che ne sono parte integrante e necessaria. Sul contenuto dello SCHEMA si ritiene necessario far presente quanto è riportato nello SCHEMA di deliberazione a pag. 7 della presente cartella.

Data 10 gennaio 2019 Responsabile del Procedimento 	VISTO Servizio Ragioneria 	IL DIRETTORE Struttura proponente 
--	---	---

 (Segretario Generale)	 (Presidente)
--	---

**RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO DELLO SCHEMA
DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO DI GESTIONE**

Protocollo n. 1 / 1 / 2019

10 GENNAIO 2019

ACCORDI PER QUADRI E IMPIEGATI 2018 E 2019.

Con deliberazioni del Comitato di gestione n. 96/2 del 7 dicembre 2017 e n. 110/1 del 28 dicembre 2017 sono stati recepiti, rispettivamente, l'Accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 3 novembre 2017 tra le rappresentanze sindacali e AdSP ed il relativo Addendum integrativo.


Gli accordi di cui sopra hanno dato avvio ad un processo di armonizzazione dei trattamenti in essere previsti negli accordi decentrati delle due sopresse Autorità Portuali di Genova e Savona, cui l'AdSP del Mar Ligure Occidentale è subentrata a far data dal 1° gennaio 2017 in forza delle disposizione del D.Lgs. n. 169/2016.

Detto processo di armonizzazione, da attuarsi necessariamente in modo graduale, si è collocato all'interno di un più ampio contesto che ha visto, e che tutt'ora vede, misure attuative della dotazione organica, mediante progressioni interne e nuove assunzioni tutte collocate all'interno del piano dei fabbisogni del personale da ultimo approvato con Decreto n. 2223 del 16 novembre 2018 e che si pone quali obiettivi primari:

- il miglioramento dell'economicità ed efficienza della gestione aziendale;
- il rafforzamento di tutte le strutture della AdSP con particolare riferimento a quelle della Direzione Tecnica, del Demanio e della Pianificazione;
- l'evoluzione delle specializzazioni professionali necessarie per conseguire gli scopi dell'AdSP e una maggiore corrispondenza delle varie professionalità rispetto alle posizioni ricoperte;
- l'evoluzione e riduzione di alcune attività operative svolte nelle strutture dell'Ente in coerenza con i nuovi scopi ed obiettivi dell'AdSP;
- il rinnovamento generazionale del personale dell'Ente.

In parallelo, con delibera del Comitato di Gestione prot. n. 90/8/2017 in data 17 novembre 2017 è stato approvato il nuovo sistema della valutazione della performance aziendale e del personale, che costituisce un ulteriore e fondamentale punto di riferimento per la nuova contrattazione dell'AdSP, prevedendo un sistema volto a valorizzare maggiormente, rispetto a quelli previgenti, l'apporto personale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi, legandovi la valutazione al fine della

Data 10 GENNAIO 2019 Responsabile del procedimento 	VISTO Servizio Ragioneria 	IL DIRETTORE Struttura proponente 
---	--	--

 (Segretario Generale)	 (Presidente)
--	--

**segue Relazione di accompagnamento dello schema di deliberazione del
Comitato di Gestione**

Protocollo n. 1 / 1 / 2019

10 GENNAIO 2019

quantificazione del premio di produttività erogabile.

Gli accordi proposti, in continuità con i processi già avviati, si pongono pertanto l'obiettivo di completare il quadro della contrattazione già deliberata a fine 2017.

Quanto sopra in linea con l'articolo 52 del CCNL dei lavoratori dei porti che delega alla contrattazione aziendale materie e istituti diversi da quelli già disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale e nel rispetto del Protocollo di intesa, sottoscritto da Assoporti e OO.SS. nazionali in data 12 febbraio 2018, che definisce le linee guida per la contrattazione decentrata per il personale dipendente delle Autorità di Sistema Portuale.

A seguito della contrattazione avviata si è pervenuti, quindi, alle allegate proposte di accordo che, tenendo conto delle necessarie coperture finanziarie stanziare sui bilanci preventivi 2018 e 2019, prevedono in sintesi:

- la previsione all'interno della disciplina del premio di produttività, di una percentuale di incremento del massimale percepibile da una parte limitata del personale e da riconoscere come premio di eccellenza;
- l'altra:
 - a) la revisione a partire dal 2019 del sistema del Welfare aziendale anche in coerenza ai principi indicati nella legge 75/2017 c.d. Legge Madia;
 - b) la revisione/soppressione dal 2019 degli istituti delle seguenti Indennità:
 - a. di reperibilità;
 - b. di resa;
 - c. autisti;
 - d. disagio.
 - c) l'introduzione di nuove indennità in sostituzione di quelle soppresse con lo scopo di rendere le stesse più coerenti con la nuova organizzazione dell'Ente.

A seguito delle allegate proposte di accordi e della manovra prevista con l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale sopra citato volto ad ottenere un forte ricambio della composizione del personale dell'AdSP, con il contestuale contenimento della spesa, i costi complessivi stimati per quadri ed impiegati calcolati su base annua e su una forza lavoro pari a 275 unità sono rispettose delle previsioni dell'asestamento di

Data 10 GENNAIO 2019
Responsabile del procedimento

VISTO
Servizio Ragioneria

IL DIRETTORE
Struttura proponente

(Segretario Generale)

(Presidente)

**segue Relazione di accompagnamento dello schema di deliberazione del
Comitato di Gestione**

Protocollo n. 1 / 1 / 2019

10 GENNAIO 2019

bilancio 2018 e del bilancio di previsione 2019 approvati in data 7 dicembre 2018. In conclusione, la riorganizzazione del personale dell'AdSP, comprensiva degli accordi di cui si propone l'approvazione, garantisce, l'invarianza complessiva della spesa del 2019 rispetto al 2018 al netto del maggior numero di personale in servizio previsto.

Quanto ai valori degli accordi ed al dettaglio delle voci di spesa previste si rinvia all'allegata tabella.

Si dà atto, inoltre, che l'allegata proposta relativa al premio di eccellenza prevede l'avvio dello stesso in via sperimentale già con le valutazioni delle performance per l'anno 2018, mentre le altre parti dell'accordo avranno decorrenza dal 1° gennaio 2019, fatto salvo l'ampliamento delle misure del welfare connesse all'assistenza sanitaria che decorreranno dalla chiusura delle necessarie verifiche e delle procedure amministrative.

I presenti accordi che sono stati approvati dai Rappresentanti dei Lavoratori dell'AdSP in data 20 dicembre 2018, sostituiscono tutti i precedenti accordi delle due ex AP aventi scadenza il 31 dicembre 2018 ed i relativi effetti saranno oggetto di monitoraggio ai fini della conferma delle relative disposizioni entro il 31 dicembre 2019.

Si dà atto che, nelle more dell'approvazione da parte del Comitato degli accordi in allegato proposti, con decreti del Segretario Generale n.2683 in data 31.12.2018 e n.2684 in data 31.12.2018 sono state autorizzate le destinazioni dell'avanzo di amministrazione vincolato per l'assegnazione di superminimi a far data dall' 1.7.2018 e del premio di eccellenza per il 2018, rinviando ad apposito successivo provvedimento l'utilizzo di tale avanzo vincolato.

Alla luce di quanto sopra illustrato si chiede al Comitato di Gestione – ai sensi dell'articolo 9, comma 5, lett. l) della legge 84/1994 – di voler approvare le allegate ipotesi di accordo relative ai Quadri e agli Impiegati dell'AdSP con effetti a valere per le date sopra indicate.

Data 10 GENNAIO 2019
Responsabile del procedimento

VISTO
Servizio Ragioneria

IL DIRETTORE
Struttura proponente

(Segretario Generale)

(Presidente)

ACCORDO DECENTRATO DELL'AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE

PREMESSE

RICHIAMATO il precedente accordo sottoscritto in data 3 novembre 2017 tra le rappresentanze sindacali e AdSP, recepito con deliberazione del Comitato di gestione del 7 dicembre 2017 ed integrato con l'Addendum recepito con deliberazione del Comitato di gestione del 28 dicembre 2017;

RICHIAMATO il decreto n. 2326 del 30 dicembre 2017 concernente la ricognizione preventiva oneri complessivi contrattazione decentrata 2018;

RICHIAMATI integralmente i seguenti regolamenti aziendali:

- ✓ Regolamento borse di studio per l'assegnazione di borse di studio a favore dei figli dei dipendenti, decreto n. 2115 del 5 novembre 2018;
- ✓ Regolamento per la concessione delle anticipazioni sul Trattamento di Fine Rapporto, decreto n. 2145 del 9 novembre 2018;
- ✓ Regolamento per l'utilizzo delle modalità lavorative in smart working e telelavoro, decreto n. 2067 del 29 ottobre 2018;
- ✓ Regolamento sull'orario di lavoro per il personale non dirigente, decreto n. 1264 del 29 giugno 2018;
- ✓ Regolamento delle Missioni, Lavoro Fuori Sede, Trasferimenti, decreto n. 730 del 20 aprile 2018;

DATO ATTO che:

- ✓ il d.lgs. n. 169/2016 d'istituzione dell'AdSP del Mar Ligure Occidentale ha comportato la fusione fra le due ex AP di Genova e Savona, ha assegnato al nuovo ente nuove competenze e funzioni;
- ✓ a far data dal 1° gennaio 2018 si è data attuazione alla prima revisione dell'assetto organizzativo dell'AdSP;
- ✓ l'articolo 52 del CCNL dei lavoratori dei porti prevede che la contrattazione aziendale riguardi materie e istituti diversi da quelli già disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale;
- ✓ il Protocollo di intesa, sottoscritto da Assoport e OO.SS. nazionali in data 12 febbraio 2018, definisce le linee guida per la contrattazione decentrata per il personale dipendente delle Autorità di Sistema Portuale;

CONSIDERATO che, alla luce di quanto sopra, è in oggi possibile completare l'armonizzazione dei trattamenti in essere nelle due ex AP non concordati nella contrattazione decentrata e nel relativo addendum sopra richiamati ed attuare le previsioni già nella stessa previste;

CONSIDERATO, altresì, che:

- ✓ la nota a verbale dell'art. 52 del CCNL recita: "Le parti, fermo restando la vigenza di accordi aziendali già in essere, con il presente articolo intendono demandare le ulteriori materie in materia di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (welfare aziendale) alla contrattazione di II livello";
- ✓ l'art. 51 bis disciplina l'istituzione di un'assistenza sanitaria integrativa (meglio esplicitata all'allegato L). Tra il resto: "L'adesione volontaria del lavoratore deve riferirsi soltanto all'eventuale ampliamento delle prestazioni al proprio nucleo familiare, con onere a carico dello stesso" e "sono fatti salvi i contratti o accordi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di miglior favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa ed in presenza delle quali non si applicherà il presente accordo";
- ✓ la direttiva Madia n. 39110 del 6 luglio 2017 - pur non applicandosi direttamente alle Autorità di Sistema Portuale, ma comunque fonte di ispirazione per le pubbliche amministrazioni -

R

AB

FF

M

11/08/2018

dedica il paragrafo 2.4 all'istituzione di un "welfare contrattuale" da sviluppare nelle PA in sede di contrattazione decentrata;

✓ VISTI gli incontri dei tavoli tecnici svoltisi fra gli uffici competenti in materia di gestione del personale e le RSA aziendali, nonché quelli svoltisi in data 17 dicembre 2018 con le OO.SS. provinciali nei quali dopo un attento confronto si è pervenuti ad un accordo sul presente testo;

DATO ATTO che il presente Accordo rientra nella contrattazione di cui all'articolo 52 CCLN e ha ad oggetto:

- ✓ la nota integrativa alla disciplina del premio di produttività di una percentuale di incremento del massimale percepibile da almeno il 10% del personale da riconoscere come premio di eccellenza;
- ✓ la destinazione per il 2019 delle risorse disponibili;
- ✓ la revisione a partire dal 2019 del sistema del Welfare aziendale;
- ✓ la revisione dal 2019 degli istituti delle seguenti indennità:
 - a) di reperibilità;
 - b) di resa;
 - c) autisti;
 - d) disagio;

CONSIDERATO che sui bilanci preventivi 2018 e 2019 sono state approntate le necessarie disponibilità finanziarie a copertura della presente accordo;

DATO ATTO che per gli anni 2018 e 2019 le risorse complessivamente destinate all'istituto del superminimo sono quelle previste nei relativi bilanci di competenza;

si concorda il seguente:

ACCORDO

Art. 1

(Oggetto durata e campo di applicazione)

1. Il presente accordo si pone in continuità con la contrattazione sottoscritta in data 3 novembre 2017, che permane valida, e sostituisce ogni altra precedente contrattazione stipulata dalle ex Autorità Portuali di Genova e Savona.
2. I contenuti del presente accordo saranno oggetto di una valutazione aggiornata all'approvazione del CCNL, ai fini della loro trasposizione nella contrattazione di II livello, che potrà anche variare i termini del presente accordo, fermi restando i vincoli derivanti dalle disponibilità e dagli stanziamenti di bilancio dell'Ente.
3. Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti di AdSP inquadrati dal V livello al quadro A e rimane in vigore sino a che non venga sostituito da successivi contratti integrativi.

Art. 2

(Welfare aziendale)

1. AdSP promuove una policy di welfare aziendale volta alla tutela del benessere, della genitorialità, del diritto allo studio, delle esigenze di cura e della salute e si impegna ad ampliare il sostegno alla tutela della salute, anche nell'ottica della definitiva

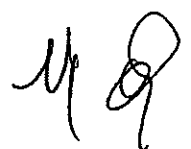
R

AD











- armonizzazione dei trattamenti in essere nelle cessate Autorità Portuali di Genova e di Savona.
2. In attuazione di quanto previsto al comma 1, per il 2019 si estendono il modello e le prestazioni di Cassa integrativa e polizza vita di cui alla contrattazione di Il livello dell'ex AP di Savona, applicandola a tutto il personale di AdSP.
 3. A regime, si demanda ad un apposito tavolo tecnico fra gli Uffici di AdSP e le RSA la definizione della migliore modalità attuativa da seguire (ovvero quella che fornisce le maggiori garanzie di copertura sanitaria e di buone condizioni economiche) fra implementare le tutele fornite dall'istituto di cui all'art. 51 bis (Cassagest), destinando ad esso le risorse previste per tale voce di contrattazione o se affidarsi ad una nuova forma di Cassa Sanitaria Integrativa e polizza vita cui giungere tramite apposita gara.
 4. Si conferma senza modifiche rispetto alle precedenti contrattazioni il versamento a carico azienda del 3,5% sull'imponibile (2,5 % oltre l'1% da obbligo contrattuale nazionale) ai fondi di previdenza complementare in essere.
 5. Si conferma senza modifiche rispetto alle precedenti contrattazioni il versamento a carico azienda dei contributi per i rispettivi Circoli.
 6. L'Amministrazione si impegna ad emanare a valere sul 2019 il Regolamento per l'erogazione dei voucher asili nido, del valore di € 15.000,00 complessivi.
 7. L'Amministrazione si impegna ad emanare a valere sul 2019 il Regolamento per l'anticipazione delle tre mensilità già vigente nella precedente contrattazione dell'ex AP di Genova e senza alcun costo per l'Ente.

Art. 3

(Indennità di reperibilità, di cassa, autisti e disagio)

1. L'istituto della reperibilità si configura come "una prestazione strumentale ed accessoria, qualitativamente diversa dalla prestazione di lavoro, consistente nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizioni di essere prontamente rintracciato, in determinati archi temporali, in vista di un'eventuale successiva prestazione, cui corrisponde l'obbligo del datore di lavoro di riconoscere uno specifico compenso aggiuntivo alla normale retribuzione".

L'AdSP prevede la reperibilità per il personale operativo (controlli ambiente, demanio, security, safety), secondo quanto previsto dalla normativa del CCNL di riferimento. Tale istituto non ha riflessi sul normale orario di lavoro e sui riposi compensativi, non essendo ad essi connessa. L'indennità fissata per la reperibilità è fissata in € 55/die, rivalutabili in percentuali proporzionali ad eventuali incrementi contrattuali previsti nel CCNL in fase di rinnovo.

Nel caso di intervento operativo in reperibilità sono riconosciuti, in aggiunta all'indennità sopra esposta, ulteriori € 20 (oltre alle ore di straordinario effettivamente prestato e attestato attraverso la timbratura o altro idoneo giustificativo, secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento). L'intervento operativo ha riflessi sul normale orario di lavoro e sui riposi compensativi necessari a garantire il recupero psico-fisico secondo quanto previsto dalle normative vigenti e dal CCNL di riferimento.

L'organizzazione specifica del servizio di reperibilità è demandato ad un Regolamento che verrà predisposto dal Servizio Direzione del Personale ed Economato in collaborazione con le strutture interessate. In ogni caso, nelle more, i turni di reperibilità saranno predisposti mensilmente dal dirigente responsabile dei Servizi interessati e trasmessi al Servizio Direzione del Personale ed Economato.

R

AB







FF

M



ma
P.A.











2. Ai componenti del servizio autisti, in ragione della particolarità del servizio reso e degli orari ad esso connessi, oltre che della disponibilità e flessibilità necessaria, è riconosciuta una indennità omnicomprensiva di € 41/die (oltre al buono pasto) per ogni giorno lavorato. In caso di missione sarà applicato esclusivamente il relativo trattamento.
3. Al personale adibito stabilmente al servizio di cassa economale (uno a Genova e uno a Savona) è riconosciuta una indennità di rischio di € 8/die per ogni giorno lavorato.
4. È abolita per il personale turnista la monetizzazione della cosiddetta "resa" (giornata di completamento dell'orario di lavoro).
5. Per il personale dal 2° al 5° livello, adibito stabilmente od occasionalmente a servizi all'esterno, è mantenuta come condizione di miglior favore l'indennità annua di disagio nell'ammontare di € 310,00 per i dipendenti addetti al servizio commessi; € 500,00 per i dipendenti tecnici qualora operanti occasionalmente ma ripetitivamente nei cantieri/all'esterno; € 1.670,00 per i dipendenti addetti stabilmente ai servizi di controllo all'esterno (ambiente/demanio/safety/security).

Art. 4
(Indennità di mobilità)

1. Al personale già dipendente della ex AP di Savona alla data del 31 dicembre 2016 e non assegnato alla sede di Savona con l'ordine di servizio del Segretario Generale n. 31/2017 è riconosciuta a valere sulla sola annualità 2018 una indennità pari al 10% del premio di produttività spettante in quota annua per il livello di inquadramento.
2. Al personale residente in località diverse dalle sedi di lavoro (Genova o Savona) viene anticipato il costo dell'abbonamento ferroviario annuale, che verrà interamente restituito senza costi per l'amministrazione con trattenute in busta paga (dodici rate mensili).
3. Si conferma senza modifiche rispetto alle precedenti contrattazioni il rimborso/fornitura diretta dell'abbonamento AMT per gli addetti al servizio commessi/fattorini di Genova.

Art. 5
(Indennità di polivalenza)

1. In relazione alla riorganizzazione del lavoro e al nuovo assetto organizzativo di cui al Funzionigramma approvato con decreto n. 1889 del 21 novembre 2017, al personale di 1° livello addetto ad attività di controllo, di sicurezza sul territorio (safety, security, ambiente e demanio), in mare e sugli impianti elettrici è riconosciuta a partire dal 1 gennaio 2019 un'indennità mensile da un minimo di € 100 a un massimo di € 250 (per 14 mensilità). Tale trattamento viene riconosciuto per garantire maggiore efficienza, qualità e flessibilità operativa mediante la polivalenza orizzontale delle mansioni, considerato l'elevato grado di professionalità necessaria a far fronte alla complessità dell'attività da svolgere.

Art. 6
(Indennità di flessibilità)

1. In relazione alla riorganizzazione del lavoro e al nuovo assetto organizzativo di cui al Funzionigramma approvato con decreto n. 1889 del 21 novembre 2017, è riconosciuto, a

R

AB

BB

CC

DD

FF

GG

in merito a

me

PP

SS

TT

UU

VV

partire dal 1 gennaio 2019, ad un massimo di 4 addetti del personale che si occupa dell'infrastrutturazione della rete telematica portuale e della rete locale di AdSP e della relativa sicurezza, in ordine alla flessibilità necessaria a garantire la continuità dei servizi informativi all'AdSP e alla comunità portuale, un'indennità mensile da un minimo di € 100 a un massimo di € 250 (per 14 mensilità).

Art. 7
(Norme di salvaguardia)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che gli istituti di cui al presente accordo e le relative condizioni di sostenibilità economica e finanziaria sono state definite sulla base delle note di variazione al bilancio di previsione 2018 e del bilancio di previsione 2019 di cui all'art. 9, comma 5 della legge 84 del 1994, come approvati dal Comitato di Gestione nella seduta del 7 dicembre 2018.
2. Qualora, per effetto degli approfondimenti evidenziati dagli Organi di Controllo, vi fosse la necessità di procedere a variazioni rispetto ai menzionati atti, tali da incidere sulle condizioni di sostenibilità economica e finanziaria del presente accordo, le parti provvederanno alla immediata riapertura del tavolo di confronto negoziando ogni necessaria revisione finalizzata a sottoporre il presente accordo all'immediato recepimento del Comitato di Gestione in coerenza con le variazioni assunte.
3. Le parti si danno atto che per l'anno 2019 le risorse complessivamente destinate al presente accordo sono quelle definite nel bilancio di previsione.
4. Le parti si impegnano ad aprire una verifica congiunta qualora fossero evidenziati dubbi interpretativi circa materie non coperte dal presente accordo o qualora sorgano dubbi interpretativi sull'accordo stesso.
5. L'assegnazione delle indennità di cui al presente accordo avverrà previa informativa sindacale.

Art. 8
(Interpretazione autentica)

1. L'accordo sottoscritto il 3 novembre 2017 si interpreta nel senso che il personale già dipendente di AdSP al 31 dicembre 2016 conserva il trattamento previsto dalla suddetta contrattazione anche nel caso di passaggio a livello superiore a seguito di selezione esterna.
2. L'accordo sottoscritto il 3 novembre 2017 si interpreta, in continuità con le precedenti contrattazioni di pari oggetto, nel senso che il premio di produzione quota annuale si intende erogato quale anticipo sull'incentivo alla progettazione per il personale che ne abbia diritto. In ogni caso, in linea con quanto previsto dalla nota per il dipendenti AP all'art. 52 del CCNL vigente, il Regolamento per l'erogazione dell'incentivo alla progettazione che l'AdSP emanerà nel 2019 prevederà un meccanismo perequativo.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Fabrizio', 'L. J. J. J.', and 'C. J. J. J.']

Nota integrativa all'accordo del 20 dicembre 2018

(Premio di eccellenza al personale dal 1° livello, senza riconoscimento di superminimo, al 5° livello)

1. Nell'ambito del personale di AdSP è prevista la possibilità di attribuire ai dipendenti in servizio appartenenti ai livelli dal 1° (privo di superminimo) al 5°, valutabili ai sensi del vigente sistema di valutazione della performance, un premio di eccellenza annuale in considerazione dei seguenti elementi:
 - a) qualità del servizio anche conseguente alla professionalità acquisita nel tempo o per il possesso di titoli professionali non richiesti per la posizione ricoperta;
 - b) carichi di lavoro assegnati;
 - c) orientamento al risultato.
2. A titolo sperimentale:
 - a) nell'anno 2018 la percentuale di personale a cui attribuire il riconoscimento di cui al comma 1 è pari almeno al 10% del personale in servizio nei suddetti livelli alla data del 31 dicembre 2018;
 - b) l'incremento è pari almeno al 15% del premio di produttività annuale della fascia di appartenenza;
 - c) l'attribuzione è effettuata dal Segretario Generale, acquisito il parere dell'OIV e tenendo conto delle proposte acquisite dai Dirigenti d'Intesa coi Direttori;
 - d) il riconoscimento è attribuibile solo al personale che abbia ottenuto una valutazione pari o superiore a 95/100 sulla base dei criteri di valutazione vigenti per l'attribuzione del premio di produttività.
3. Al termine del primo anno di sperimentazione, verrà trasmessa alle rappresentanze sindacali una relazione sull'applicazione dell'istituto per un esame congiunto sulle modalità di funzionamento del medesimo.
4. A far data dal 1° gennaio 2019 le percentuali di cui alle lettere a) e b) saranno definite annualmente sulla base delle disponibilità di bilancio.

Area 1
Area 2
Area 3
Area 4
Area 5
Area 6
Area 7
Area 8
Area 9
Area 10
Area 11
Area 12
Area 13
Area 14
Area 15
Area 16
Area 17
Area 18
Area 19
Area 20
Area 21
Area 22
Area 23
Area 24
Area 25
Area 26
Area 27
Area 28
Area 29
Area 30
Area 31
Area 32
Area 33
Area 34
Area 35
Area 36
Area 37
Area 38
Area 39
Area 40
Area 41
Area 42
Area 43
Area 44
Area 45
Area 46
Area 47
Area 48
Area 49
Area 50
Area 51
Area 52
Area 53
Area 54
Area 55
Area 56
Area 57
Area 58
Area 59
Area 60
Area 61
Area 62
Area 63
Area 64
Area 65
Area 66
Area 67
Area 68
Area 69
Area 70
Area 71
Area 72
Area 73
Area 74
Area 75
Area 76
Area 77
Area 78
Area 79
Area 80
Area 81
Area 82
Area 83
Area 84
Area 85
Area 86
Area 87
Area 88
Area 89
Area 90
Area 91
Area 92
Area 93
Area 94
Area 95
Area 96
Area 97
Area 98
Area 99
Area 100

2019					
DESCRIZIONE	Qualifica			stanziamento	TOTALE
	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI		
Premialità	535.487,21	1.177.824,02	1.727.817,65		3.441.128,88
Ad personam ex A.P.	14.430,64	174.311,72	258.558,30		447.300,66
SUBTOTALE					3.888.429,54
Indennità di polivalenza e di flessibilità		5.000,00	67.050,18		72.050,18
Indennità di disagio autisti			23.000,00		23.000,00
Indennità di reperibilità			170.000,00		170.000,00
Indennità cassa economale			4.224,00		4.224,00
Costo mensa	25.253,28	98.641,92	263.914,56		387.809,76
Circolo	6.672,97	15.769,54	31.837,49		54.280,00
SUBTOTALE					861.363,94
Spese mediche				10.000,00	10.000,00
Quote asilo figli di dipendenti				15.000,00	15.000,00
Erogazione borse di studio a figli di dipendenti				25.500,00	25.500,00
Assicurazione sanitaria integrativa				230.000,00	230.000,00
Previdenza integrativa		57.433,91	99.025,76		156.459,67
SUBTOTALE					436.959,67
TOTALE					5.036.753,15

Superminimo				150.000,00	106.198,64
-------------	--	--	--	------------	-------------------

TOTALE GENERALE					5.192.951,79
------------------------	--	--	--	--	---------------------

SCHEMA DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO DI GESTIONE

Protocollo n. 1 / 1 / 2019

10 GENNAIO 2019

IL COMITATO DI GESTIONE

VISTA la legge 84/94 e successive modificazioni ed integrazioni;

RICHIAMATO l'art.52 del vigente CCNL dei Lavoratori Portuali;

RICHIAMATO il Protocollo di Intesa, sottoscritto da Assoporti e OO.SS. nazionali in data 12 febbraio 2018 che definisce le linee guida per la contrattazione decentrata per il personale dipendente delle Autorità di Sistema Portuale;

CONDIVISI i contenuti della relazione del Presidente ed i relativi allegati, parti integranti del presente provvedimento con la relativa tabella dei costi a valere sul bilancio 2019 che trova copertura nei capitoli di bilancio della spesa del personale;

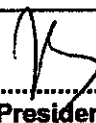
SENTITO il Segretario Generale;

DELIBERA

1. di approvare gli accordi relativi al personale dipendente Quadri e Impiegati e l'allegata tabella con effetto:
 - a) dal 2018 per quanto concerne l'accordo relativo all'avvio in via sperimentale del premio di eccellenza;
 - b) dal 1° gennaio 2019 per quanto concerne le restanti parti dell'accordo fatto salvo l'ampliamento delle misure del welfare connesse all'assistenza sanitaria che decorrerà dalla chiusura delle necessarie verifiche e delle procedure amministrative.

2. di far fronte agli oneri derivanti dall'applicazione dei suddetti accordi per gli anni 2018 – 2019 mediante gli stanziamenti previsti, rispettivamente, dal decreto n. 2684/2018 e dal Bilancio di Previsione 2019.

Data 7 GENNAIO 2019 Responsabile del procedimento 	VISTO Servizio Ragioneria 	IL DIRETTORE Struttura proponente 
---	--	---

 (Segretario Generale)	 (Presidente)
--	--

SCHEMA DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO DI GESTIONE

Protocollo n. 1 / 1 / 2019

10 GENNAIO 2019

IL COMITATO DI GESTIONE

VISTA la legge 84/94 e successive modificazioni ed integrazioni;

RICHIAMATO l'art.52 del vigente CCNL dei Lavoratori Portuali;

RICHIAMATO il Protocollo di Intesa, sottoscritto da Assoporti e OO.SS. nazionali in data 12 febbraio 2018 che definisce le linee guida per la contrattazione decentrata per il personale dipendente delle Autorità di Sistema Portuale;

CONDIVISI i contenuti della relazione del Presidente ed i relativi allegati, parti integranti del presente provvedimento con la relativa tabella dei costi a valere sul bilancio 2019 che trova copertura nei capitoli di bilancio della spesa del personale;

UDITA la discussione intervenuta in corso di seduta e recepite le osservazioni poste dal Collegio dei Revisori dei Conti con particolare riferimento alla riformulazione dell'art. 4;

SENTITO il Segretario Generale;

DELIBERA

1. di approvare, ridefinendo l'art. 4, secondo le indicazioni del Collegio dei Revisori dei Conti, gli accordi relativi al personale dipendente Quadri e Impiegati e l'allegata tabella con effetto:
 - a) dal 2018 per quanto concerne l'accordo relativo all'avvio in via sperimentale del premio di eccellenza;
 - b) dal 1° gennaio 2019 per quanto concerne le restanti parti dell'accordo fatto salvo l'ampliamento delle misure del welfare connesse all'assistenza sanitaria che decorrerà dalla chiusura delle necessarie verifiche e delle procedure amministrative.

Data 10 GENNAIO 2019 Responsabile del procedimento	VISTO Servizio Ragioneria	IL DIRETTORE Struttura proponente
---	------------------------------	--------------------------------------

(Segretario Generale)	(Presidente)
-----------------------	--------------

AUTORITA' DI SISTEMA PORTUALE
DEL MAR LIGURE OCCIDENTALE

Ufficio Segreteria Comitato

Delibera Prot. n. 1/1/2019

approvata nella seduta del 10 GEN. 2019

IL RESPONSABILE

segue Schema di deliberazione del Comitato di Gestione

Protocollo n. 1 / 1 / 2019

10 GENNAIO 2019

2. di far fronte agli oneri derivanti dall'applicazione dei suddetti accordi per gli anni 2018 – 2019 mediante gli stanziamenti previsti, rispettivamente, dal decreto n. 2684/2018 e dal Bilancio di Previsione 2019.

Data 10 GENNAIO 2019
Responsabile del procedimento

VISTO
Servizio Ragioneria

IL DIRETTORE
Struttura proponente

(Segretario Generale)

(Presidente)

SCHEMA DI DELIBERAZIONE DEL COMITATO DI GESTIONE

Protocollo n. 1 / 1 / 2019

VOTAZIONE relativa al PROVVEDIMENTO ESAMINATO

SEDUTA DEL 10 GENNAIO 2019

LA SOTTOSCRITTA SIGNORA ROSANNA GHIGLIONE, che nel corso della suindicata seduta ha svolto i compiti di Segretaria, DA' ATTO che:

ALL'UNANIMITA' (oppure) A MAGGIORANZA

a) - astenuti

b) - contrari

c) - assenti

X. IL COMITATO DI GESTIONE HA APPROVATO il provvedimento proposto secondo lo schema il cui testo integrale è riportato in originale a pag. 7 della presente cartella.

2. IL COMITATO DI GESTIONE HA APPROVATO CON LE MODIFICHE CONCORDATE IN CORSO DI SEDUTA il provvedimento proposto, in conformità del nuovo testo che è riportato in originale a pag. della presente cartella.

In conseguenza di quanto sopra indicato al n. 1 il provvedimento di cui trattasi diviene DELIBERAZIONE del COMITATO DI GESTIONE col N. 1 / 1 / 2019

(n. progressivo annuale e n. o.d.g.)

3. IL COMITATO DI GESTIONE HA DECISO DI NON APPROVARE ovvero RINVIARE ALLA STRUTTURA PROPONENTE il provvedimento formulato secondo il testo riportato in originale a pag. della presente cartella, per i seguenti motivi:

4. IL COMITATO DI GESTIONE - su proposta HA DECISO DI RINVIARE/RITIRARE il provvedimento formulato secondo il testo riportato in originale a pag. della presente cartella.

ATTESTO che la determinazione assunta dal Comitato di Gestione in ordine al provvedimento di cui trattasi E' CONFORME a quanto dianzi indicato al n. 1 . Eventuali DICHIARAZIONI rese sono riportate nel verbale della seduta e/o nell'atto del Comitato di Gestione stesso.

IL SEGRETARIO

(Nominativo, firma, data relativa apposizione, qualifica)