

CONTRATTAZIONE AZIENDALE DI II° LIVELLO DEI DIPENDENTI AUTORITA'  
PORTUALE DI CAGLIARI. ART.52 DEL VIGENTE CCNL PORTI - Periodo 01.01.2015 –  
31.12.2017

PREMESSA

Il contratto aziendale di secondo livello dei dipendenti dell'Autorità Portuale di Cagliari, stipulato in data 09.03.2007, con decorrenza giugno 2006, è scaduto nel mese di giugno 2010.

Il CCNL nazionale dei lavoratori dei porti è stato sottoscritto in data 8.04.2014.

Dopo il blocco contrattuale disposto dall'art.9, c.17 del D.L. 78/2010, l'art. 1, comma 453, della legge 27.12.2013 n. 147 (Legge di stabilità 2014), prevede che si possa procedere al rinnovo della contrattazione integrativa di secondo livello, nei limiti delle materie previste dall'art. 52 del CCNL.

Tenuto conto che la precedente contrattazione collettiva di secondo livello è ampiamente scaduta, si rende necessario procedere alla stipula di una nuova, che, come previsto dall'art. 52, disciplini materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli del Contratto nazionale di lavoro del personale dipendente.

L'accordo aziendale che s'intende sottoscrivere, anche alla luce delle evoluzioni normative degli ultimi anni in materia di organizzazione del lavoro e trattamenti retributivi, tende a superare alcune criticità e anomalie riscontrate in passato, ma contemporaneamente dovrà avere come traguardo finale la salvaguardia, per quanto consentito, dei diritti maturati dai lavoratori, intervenendo principalmente sulle metodologie fino ad oggi adottate in fase applicativa.

E' stato effettuato un esame comparativo tra gli attuali strumenti in vigore nelle altre Autorità Portuali al fine di indirizzare il proprio operato in termini di coerenza con quanto messo in atto nelle altre sedi.

La presente contrattazione intende regolamentare alcuni istituti contrattuali tendendo ad una più efficiente organizzazione del lavoro e valorizzazione delle professionalità del personale dipendente oltreché fissando quale principio insuperabile che le erogazioni economiche avvengano sulla base dei risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi aziendali tesi all'incremento di produttività, efficienza e qualità del lavoro. Nella valutazione degli strumenti proposti si è tenuto conto delle variazioni intervenute nei valori presi a riferimento nell'anno di sottoscrizione della precedente contrattazione (anno 2005).

11  
Dove Della  
Antonio P.  
A. P.

1  
n



Dall'ultimo contratto sottoscritto al 31.12.2014 si rilevano importanti incrementi nel valore della produzione (+ 26%) e nel reddito medio prodotto da ciascun dipendente (+ 21,08%), mentre rispetto al totale delle spese correnti i costi del personale sono passati da un'incidenza del 39,77% nell'anno 2005 all'incidenza del 22,39% nel 2014.

In considerazione della produttività raggiunta e degli ulteriori impegni cui gli Uffici sono chiamati per le molteplici attività di carattere amministrativo e tecnico-operativo anche connesse alla realizzazione degli interventi previsti dal Programma Triennale ed Elenco annuale delle opere, si ritiene di fissare un salario aziendale accessorio costituito dai seguenti istituti contrattuali:

Premi:

A1) Premio per il raggiungimento delle performance, dell'efficienza e della qualità per raggiungimento obiettivi:

A2) Premio individuale;

Indennità varie:

B1) Indennità di rischio e di disagio

B2) Indennità rischio igienico-ambientale

B3) Indennità di maneggio valori cassa

B4) Indennità di reperibilità

B5) Indennità sostitutiva mensa

B6) Superminimo personale Quadro

C) Fondo amministrazione-welfare aziendale-Attività ricreative e Culturali

## TITOLO I

### A1) Premio raggiungimento delle performance, dell'efficienza e della qualità per raggiungimento obiettivi

In linea con quanto previsto dalla normativa vigente e raccomandato dal Ministero Vigilante in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, finalizzato alla valorizzazione del merito, alla promozione delle pari opportunità, nonché alla responsabilità disciplinare, è introdotto un elemento retributivo variabile, quale premio per il raggiungimento delle performance organizzative e degli obiettivi fissati annualmente dall'Autorità Portuale, che coinvolgano tutto il personale dipendente, seppure a titolo diverso e con diverse attribuzioni e responsabilità.

llh  
Direttore  
Autorità Portuale  
Cagliari

2  
M





Entro il mese di gennaio di ogni anno, l'Autorità Portuale dovrà individuare gli obiettivi aziendali che coinvolgano — seppure a titolo diverso e con diverse attribuzioni e responsabilità — sia il personale Quadro che non Quadro.

Per la definizione dei criteri e delle procedure da utilizzare per la valutazione del raggiungimento delle performance e degli obiettivi, l'Autorità Portuale, trimestralmente, avvierà il confronto con le RSA e le OO. SS. al fine di:

- monitorare costantemente l'attività lavorativa complessivamente svolta;
- predisporre gli strumenti di controllo gestionale e di qualità necessari al miglioramento dei servizi;
- verificare i risultati conseguiti dal personale dipendente (Quadro e non Quadro) in riferimento all'erogazione di quanto spettante per il raggiungimento obiettivi.

Tale premio, finalizzato all'innalzamento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, è determinato, secondo i criteri che seguono, quale parte variabile della retribuzione sulla base dell'andamento economico dell'Autorità Portuale.

Tale premio, verrà erogato in rapporto alle presenze secondo quanto di seguito riportato alla voce "Criteri per l'attribuzione degli istituti premianti".

Del premio di cui trattasi, sarà erogata una quota mensile pari al 70% dell'importo complessivo spettante e il restante 30%, a saldo entro e non oltre il 30 marzo dell'anno successivo.

Detto saldo verrà disposto dal Segretario Generale, sulla base di apposite schede di valutazione del personale (che terranno conto anche di eventuali provvedimenti emessi ai sensi dell'art. 32 e 33 del CCNL) predisposte dal relativo dirigente, che potranno determinare una riduzione del saldo nella misura massima del 30%. Detta valutazione terrà conto del comportamento lavorativo generale del personale dipendente quale, ad esempio, l'assiduità alla presenza in servizio, il rispetto delle disposizioni impartite in via gerarchica, la flessibilità e l'autonomia e il tempismo nello svolgimento delle proprie mansioni.

Non si terrà conto del mancato raggiungimento delle performance e degli obiettivi qualora tale fatto dipenda da cause non imputabili alla struttura ed al personale.

#### **Criteri per l'attribuzione del premio**

Il premio è teso al raggiungimento di una migliore organizzazione del lavoro, di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, all'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa sulla base di elementi misurabili per il riconoscimento di meriti e demeriti. Deve

ah  
Bore  
Antonio R.  
A. P.

R

inoltre, mirare a valorizzare le capacità ed i risultati, al fine di contrastare la scarsa produttività e l'assenteismo, esaltando la trasparenza anche a garanzia della legalità.

Il pagamento del premio sarà correlato alla presenza effettiva in servizio del dipendente e, pertanto, influenzato dalle giornate di assenza.

Le assenze per malattie registrate nel corso dell'anno solare, in una percentuale pari o superiore al 4% rispetto alle ore lavorative, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art.21, lettera i) del CCNL, nonché i provvedimenti disciplinari emessi ai sensi degli artt.32 e 33 del CCNL, determinano le riduzioni del premio da corrispondere a saldo come indicato nella successiva tabella.

Per le assenze superiori a sei mesi si opererà una decurtazione nella misura del 100% dell'importo complessivo del premio per il raggiungimento delle performance di efficienza, qualità e raggiungimento obiettivi, rapportato alle assenze.

Percentuale di riduzione del premio dovuto a saldo sulle giornate di assenza	Assenza per malattia
0%	Fino a 10 giorni
Sino al 10%	Da 11 a 15 giorni
Sino al 20%	Da 16 a 20 giorni
Sino al 50%	Da 21 giorni a 30 giorni
100%	Oltre 31 giorni

In caso di provvedimento disciplinare si applicherà quanto previsto dall'art.33. del CCNL.

Non rientrano nel computo del suddetto 4% le assenze per malattia di cui al citato art.21, lettera IV) del CCNL, nonché i periodi di assenza dal lavoro per interventi chirurgici, anche in day hospital e ambulatoriali, e relativa convalescenza, , nonché i congedi per cure ex art.7 del Dlgs. 18.07.2011 n.119.

A tali fini, il dipendente fornirà all'Ente la relativa documentazione, che dovrà essere trattata nel rispetto delle norme sulla tutela della privacy.

Il 50% delle economie di spesa derivanti all'Autorità Portuale per effetto dell'applicazione delle disposizioni in argomento confluiranno, previo accordo con le RSA e le OO.SS. territoriali, in un apposito fondo di Amministrazione finalizzato alla realizzare di interventi di welfare aziendale, assistenza familiare alle lavoratrici e lavoratori con prole come di seguito regolamentato al punto C).

*Man*  
*fine a d'idea*  
*Autonomia*  
*Man*



## Determinazione del Premio

Rispetto alla scaduta contrattazione, che prevedeva un premio di produttività (fissato nella misura dello 0,142% delle entrate correnti del 2005) e un premio per raggiungimento obiettivi (fissato in un importo annuo parametrato ai livelli contrattuali corrispondente ad una incidenza sulle entrate proprie dello 0,06%), il **Premio per raggiungimento delle performance, dell'efficienza e della qualità e per raggiungimento obiettivi**, viene calcolato sulle entrate correnti, al netto dei rimborsi, come risultanti dall'ultimo rendiconto approvato, nella misura dello 0,071%, rapportata al IV livello di inquadramento.

### A2) Premio individuale

Viene introdotto il premio individuale con lo scopo di premiare i dipendenti che, nell'ambito del proprio profilo professionale, svolgano con particolare disponibilità incarichi atipici rispetto alle proprie mansioni.

Il premio è fissato in un importo massimo di € 1.000,00 e viene riconosciuto in sede di liquidazione della 13<sup>a</sup> mensilità, sulla base di una relazione predisposta dal Segretario Generale, congiuntamente ai Dirigenti, la quale conterrà, oltre alle motivazioni, la quantificazione dell'importo spettante.

AD UN NUMERO NON SUPERIORE AD 1/3 DEL PERSONAL IN SERVIZIO

*Roberto Ferr...*

### B1) Indennità di rischio e di disagio

In considerazione delle condizioni di rischio per tutti i dipendenti che utilizzano dispositivi informatici oltre le ore previste dal D.Lgs 81/08 e/o macchine d'ufficio e/o autovetture aziendali e che hanno rapporti diretti con l'utenza (Ufficio Amministrativo, Ufficio Segreteria del Presidente e/o del Segretario Generale, Ufficio Protocollo, Ufficio Contenzioso, Ufficio Gare), si riconosce un'indennità pari a € <sup>\* 16</sup> 22,00 giornalieri erogata mensilmente sulla base delle effettive presenze registrate, in misura uguale per tutto il personale non quadro.

### B2) Indennità di rischio igienico ambientale

In considerazione delle condizioni di rischio legate allo svolgimento di attività ispettive e/o di attività in banchina e/o comunque da svolgersi all'aperto (Ufficio Demanio, Ufficio Lavoro Portuale, Ufficio Tecnico, Ufficio Security, Ufficio Direzione Operativa), si riconosce un'indennità pari a € <sup>\* 16</sup> 22,00 giornalieri erogata mensilmente sulla base delle effettive presenze registrate, in misura uguale per tutto il personale non quadro.

**B3) Indennità di maneggio valori di cassa**

Al personale incaricato con provvedimento dell'Ente al "Servizio di cassa interno", a fronte dell'assunzione di responsabilità, con eventuale refusione e obbligo di rendicontazione ai sensi del Regolamento di Amministrazione e contabilità, viene riconosciuta l'indennità di cassa pari ad euro 100,00 mensili.

**B4) Indennità di reperibilità**

La reperibilità viene regolamentata come da precedente contrattazione, incrementata dell'indice Istat maturato dalla data della succitata contrattazione.

**B5) Indennità sostitutiva del servizio mensa**

Visto l'art. 5, comma 7, del D.L. n. 95 del 06.07.2012, convertito con modificazioni, dalla L. n. 135 del 07.08.2012 il quale dispone che a decorrere dal 1° ottobre 2012 il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'ISTAT, non può superare il valore nominale di € 7,00. Vista la deliberazione n. 18/2015/SRCPIE/PAR della Corte dei Conti -sezione regionale di controllo per il Piemonte con la quale, relativamente al limite di sette euro previsto dal succitato art. 5 comma 7 del D.L. 95/2012, precisa che ai fini dell'operatività della norma ".....*deve ritenersi che il prescritto limite pari a sette euro debba intendersi più propriamente riferito al costo effettivo sostenuto dall'Ente....*", si stabilisce, quindi di confermare al personale dipendente l'importo di € 7,00 a titolo di indennità sostitutiva mensa.

**B6) Superminimo personale Quadro**

Tenuto conto della situazione strutturale e organizzativa della Segreteria Tecnico Operativa per le particolari posizioni ricoperte ed incarichi ricoperti stabilmente ai sensi dell'art. 4 del CCNL è riconosciuto al personale Quadro, un superminimo non assorbibile pari ad € 110,00 per il Quadro B e ad € 120,00 per il Quadro A per n. 12 mensilità.

Le indennità di cui ai punti B1) e B2) non sono cumulabili.

*Maninot  
Piero Debra  
Bianchi*



**C) Fondo di amministrazione-welfare aziendale -attività ricreative e culturali**

Viene istituito un fondo di amministrazione gestito dal Segretario Generale, che potrà avvalersi anche del personale della segreteria tecnico-operativa, sul quale confluiranno le somme non erogate al personale dipendente a titolo di premio per raggiungimento delle performance, dell'efficienza e della qualità e per raggiungimento obiettivi, per le assenze effettuate oltre il periodo fissato in contrattazione, o come conseguenza dei provvedimenti di cui agli artt. 32 e 33 del CCNL, nonché un importo pari a € 30.000,00 annui a carico del bilancio dell'Autorità Portuale e l'importo di € 10,00 mensili a carico di ciascun dipendente. In sede di prima applicazione al personale dipendente a tempo indeterminato e con contratto a termine non inferiore a 12 mesi, non potrà essere erogato un contributo complessivamente superiore a € 1.000,00. Con successivo accordo aziendale potranno essere previsti importi erogabili superiori o inferiori.

Il suddetto fondo sarà utilizzato per iniziative a preminente carattere sociale, ricreativo, culturale e per documentate necessità dei dipendenti e/o dei propri familiari, così come di seguito riportato. Nel caso in cui il dipendente a tempo determinato non usufruisse degli istituti sopracitati ed abbia comunque versato la quota stabilita, al momento della scadenza del contratto verranno restituite le quote versate.

**Il Fondo erogherà i seguenti contributi:**

**1) Contributo a carattere assistenziale, ricreativo e culturale:**

Al Personale dipendente che si assenta per periodi superiori a sei mesi a causa di gravi malattie di cui all'art.21 punto V) del CCNL, verrà erogato il 50% delle somme di cui al lettera A1) che precede, non spese dall'Autorità Portuale e affluite nel presente fondo.

Al personale verrà riconosciuto un contributo forfettario massimo di € 500,00 annui per le spese inerenti attività sportive, frequenza a corsi di studi, spese mediche, sostenute per se o per i propri familiari, spese per l'acquisto e ristrutturazione dell'immobile posseduto a titolo di proprietà o in locazione.

I rimborsi di cui sopra avverranno dietro presentazione dei giustificativi di spesa che dovranno essere approvati dal Segretario Generale e trasmessi per la liquidazione all'ufficio competente.

**2) Iniziative per promuovere l'assistenza familiare alle lavoratrici e ai lavoratori con prole**

Entro il mese di luglio di ciascun anno, a conclusione dell'anno scolastico, il dipendente dovrà presentare la documentazione relativa alle spese sostenute per i figli in età scolare ed, in particolare, per la retta mensile e ai pasti per la frequenza di ciascun figlio presso gli asili nido, le scuole materne e le

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

*Handwritten number 7.*

scuole dell'obbligo, pubbliche e private, rimborsabile nella misura massima del 40%; nonché quelle relative all'acquisto di testi, fino al completamento degli studi, che verranno rimborsate come segue:

- € 200,00 per ogni figlio che frequenta le scuole medie;
- € 300,00 per ogni figlio che frequenta la scuola superiore;
- € 500,00 per ogni figlio che frequenta l'università per la durata legale del corso di laurea.

I rimborsi di cui sopra avverranno dietro presentazione dei giustificativi di spesa che dovranno essere approvati dal Segretario Generale e trasmessi per la liquidazione all'ufficio competente.

Resta inteso che per le stesse spese il dipendente dovrà dichiarare di non aver già usufruito di altri rimborsi o agevolazioni anche presso altri enti e/o aziende.

### **3) Spese diverse**

Sussistendo le disponibilità del Fondo Welfare si provvederà al sostenimento di spese diverse. A titolo esemplificativo: omaggi o regali in particolari occasioni, necrologi, pranzi aziendali ecc..

## **Titolo II - NORME REGOLAMENTARI**

### **1) Inquadramento personale dipendente**

Ogni anno in un apposito incontro l'Autorità Portuale fornirà alle RSA un quadro complessivo dell'inquadramento dei lavoratori per livelli, con il dettaglio dell'attività svolta e dell'anzianità acquisita, nonché gli eventuali previsti avanzamenti di livello. Nel corso dell'incontro le RSA potranno presentare le proprie valutazioni e proposte, tenendo conto della "polifunzionalità" delle mansioni, chiedendo eventualmente di definire processi formativi che consentano di accedere all'inquadramento superiore.

Ogni lavoratore inquadrato da più di otto anni nello stesso livello può formalizzare motivata richiesta all'Autorità Portuale di definizione di un percorso di formazione professionale che gli consenta di accedere a mansioni e qualifiche di livello superiore. L'Autorità Portuale valuterà la richiesta presentata sulla base dell'attività svolta dal lavoratore e sentite le RSA e le OO.SS darà riscontro alla medesima.

### **2) Formazione del personale - Affiancamento**

Tutto il personale dipendente (Quadro e non Quadro) sarà coinvolto in processi di aggiornamento o di formazione per il migliore espletamento dei carichi di lavoro assegnati.

*Handwritten signatures and notes at the bottom left of the page.*



A tutto il personale dovrà essere garantita la partecipazione a corsi di formazione, secondo le esigenze che saranno oggetto di un piano di formazione definito dall'Ente, sentite le RSA, nei limiti delle disponibilità finanziarie e delle risorse di cui all'art. 93, comma 7 quater, del D.lgs. 163/2006.

A tal proposito, al fine di consentire a tutti pari opportunità di crescita professionale, sarà data precedenza ai dipendenti che abbiano seguito il minor numero di corsi di formazione e che, a parità di numero di corsi seguiti, non abbiano frequentato eventi formativi per più lungo tempo, fatta eccezione, sentite le RSA, per quei dipendenti che ricoprono ruoli in settori che necessitano di aggiornamenti ed attività di formazione previsti per legge.

Ogni percorso formativo dovrà essere formalizzato e certificato, anche al fine di riconoscere la professionalità raggiunta dai lavoratori interessati.

In caso di assegnazione di personale a nuove mansioni o assunzione di nuovo personale, dovranno essere garantite agli stessi non meno di un mese di affiancamento, con le modalità stabilite dal responsabile del servizio al quale il dipendente è stato assegnato.

### 3) Trattamento di missione e trasferta

Viene definita "trasferta" lo spostamento del personale dipendente per svolgere mansioni assegnate dall'Autorità Portuale, oltre i trenta chilometri dalla sede di competenza, purché al di fuori della circoscrizione, per un periodo temporale nell'arco della giornata non superiore a 12 ore continuative.

Viene definita "missione" lo spostamento oltre i trenta chilometri dalla sede di competenza del personale dipendente per svolgere mansioni assegnate dall'Autorità Portuale per un periodo pari o superiore alle 12 ore giornaliere

Per le spese di missione il trattamento economico viene riconosciuto per giornata intera, per le trasferte viene rapportato in dodicesimi.

Viene riconosciuto il trattamento economico di cui alla precedente contrattazione fino al permanere dei limiti di bilancio di cui all'art 6, comma 12, della Legge 122/2010-

In assenza di detti limiti si procederà a riconoscere un incremento pari all'adeguamento ISTAT.

Per le spese di trasferta e missione viene riconosciuto il rimborso delle spese a piè di lista.

Per orario di inizio e fine della missione e/o trasferta si devono intendere:

- da 1 ora prima per i voli nazionali a 2 ore prima per i voli internazionali e fino all'effettivo orario di rientro nella sede di lavoro;
- dall'ora di partenza e fino all'effettivo orario di rientro nella località di residenza, in caso di utilizzo di automezzo proprio;

*Lucio Bello*  
*Antonio...*  
*...*

*n°*



- al personale dipendente autorizzato all'utilizzo del proprio mezzo spetta, in aggiunta, un'indennità chilometrica ragguagliata ad un quinto del costo del carburante.

#### 4) Attività di segreteria

Il personale dipendente destinato alle operazioni di segreteria delle gare d'appalto verranno individuati con provvedimento dell'Autorità Portuale.

Le suddette prestazioni verranno compensate rispettivamente con gli importi indicati nella Delibera n. 75 del 21.11.2003, integrata dal Decreto n. 126 del 22.09.2011 o successivi provvedimenti e i relativi costi, come previsto dalla normativa, graveranno sul quadro economico dell'intervento.

Per tali attività verrà istituito un fondo da ripartire, entro il mese di gennaio successivo all'anno di competenza, tra tutto il personale dipendente che direttamente ed indirettamente contribuiscono all'espletamento dell'incarico, pur non sottoscrivendo i relativi atti. In tale fondo sarà versato il 20% delle somme spettanti al personale dipendente che ha svolto i compiti di segreteria delle gare d'appalto. Dalla suddetta ripartizione non devono risultare incrementi di spesa per l'Autorità Portuale.

#### 5) Anticipazioni TFR, regolamento delle condizioni di miglior favore ai sensi dell'art.2120 C.C.

Hanno titolo a richiedere l'anticipazione del TFR i dipendenti che abbiano maturato almeno 6 anni di servizio.

L'anticipazione concessa non può superare il 90% del trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro il limite del 40% degli aventi titolo. In caso di concomitanti richieste che possano portare il superamento del suddetto limite del 40%, sarà data priorità al dipendente che abbia effettuato un minor numero di richieste di anticipazione.

Rispetto alle condizioni già previste dall'art.2120 C.C. la richiesta può essere giustificata dalle seguenti necessità:

- a) spese relative alla ristrutturazione e/o ammodernamento dell'abitazione in cui il dipendente o il figlio ha stabilito la propria dimora;
- b) spese relative a cure mediche specialistiche sostenute e da sostenere dal lavoratore per sé o per i propri familiari;
- c) spese straordinarie personali e/o familiari quali spese matrimoniali, funerarie, di successione.

Nel corso del periodo lavorativo è possibile reiterare la richiesta di anticipazione per le stesse motivazioni e con le stesse modalità fino ad un massimo di tre volte.

*Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.*





Tale limitazione non si applica alle richieste di cui al succitato punto b).

In ogni caso il fondo residuo accantonato per ciascun dipendente dovrà garantire la totale copertura degli eventuali prestiti in corso di restituzione, fatto salvo il caso in cui il dipendente estingua il prestito contestualmente all'erogazione dell'anticipazione.

#### **6) Anticipazioni garantite al personale dipendente**

Le anticipazioni sugli emolumenti al personale dipendente possono essere erogate nel limite massimo di € 30.000,00 (trentamila/00).

Il limite massimo dell'anticipazione erogata non può superare l'importo del TFR maturato al momento dell'erogazione del prestito.

Non può essere richiesto un ulteriore prestito se il precedente non risulta interamente restituito, anche attraverso il recupero della somma residua a mezzo reversale sul nuovo prestito.

Il termine di restituzione del prestito concesso viene stabilito nel periodo massimo di 120 rate mensili.

In ogni caso detto termine, non può superare quello dell'andata in quiescenza del dipendente.

Sul prestito verrà applicato il tasso riconosciuto all'Autorità Portuale sulle somme depositate presso la Banca d'Italia, rilevato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, come stabilito annualmente con decreto della RGS, oltre ad un rimborso forfettario di apertura e gestione pratica fissato in € 100,00.

Detto rimborso è comprensivo di tutte le richieste che possono essere effettuate dal medesimo dipendente in un anno solare.

In caso di eventuale cessazione del rapporto di lavoro del dipendente, l'Autorità Portuale provvederà a recuperare l'importo residuo dell'anticipazione sulle somme da liquidare al dipendente stesso all'estinzione del rapporto di lavoro.

Il recupero degli interessi avverrà anticipatamente e contestualmente all'erogazione del prestito.

#### **7) Art.10 CCNL, giorni festivi.**

Per le festività dei punti b) e c) di cui all'art.10 del CCNL su richiesta del dipendente, in alternativa della corresponsione del trattamento economico sarà riconosciuto un giorno di ferie.

#### **8) Art. 28 CCNL, Assenze e Permessi**

Per le assenze di cui al punto b) dell'art. 28 del CCNL i permessi retribuiti potranno essere utilizzati anche per gli affini entro il secondo grado (vedi regolamentazione Legge 104/92 e s.m.i..)

*[Handwritten signatures and notes at the bottom left of the page]*

### 9) Lavoro nella giornata del sabato

L'art.7.1 del vigente CCNL dei lavoratori delle Autorità Portuali prevede la possibilità di programmare turni di lavoro, anche in modo non uniforme, per specifiche esigenze operative dell'Autorità Portuale. In caso di programmazione delle 38 ore settimanali su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, le ore rese in eccedenza nella giornata del sabato verranno retribuite con un'indennità di mancato recupero determinata nella misura del 70% della retribuzione giornaliera, come nella precedente contrattazione aziendale.

### 10) Copertura assicurativa di R.C. per i dipendenti Quadro e quelli di 1° livello (lett. j, art.52 del CCNL)

L'Autorità Portuale aggiungerà le suddette assicurazioni a quelle già stipulate.

## DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

#### - Incentivo ex art. 93 della D.Lgs. 163/2006

Considerato che l'art. 93, c. 7-bis), del D.Lgs n. 163/2006, prevede di destinare ad un fondo per la progettazione e all'innovazione risorse finanziarie in misura non superiore al 2% degli importi posti a base di gara di un opera o di un lavoro, si stabilisce di determinare il fondo incentivante e la relativa ripartizione sulla base del nuovo Regolamento, facente parte integrante della presente contrattazione. Si stabilisce, inoltre, che le risorse di cui all'art. 93, comma 7-quater) del D.Lgs. 163/2006 che si rendono disponibili siano ripartite, per la formazione e l'aggiornamento dell'organico aziendale, tra le quattro aree secondo le esigenze rappresentate dai singoli dirigenti e come disposto dal Segretario Generale.

#### - Norme transitorie ad esaurimento:

- 1) Per i lavoratori dipendenti provenienti dalle sedi staccate dell'Organizzazione Portuale di Sant'Antioco e Portovesme, resta invariato quanto stabilito dalla precedente contrattazione di II livello 2002-2006. Il meccanismo di riassorbimento dell'EDR viene attuato mediante riassorbimento degli aumenti delle indennità previsti dalla presente contrattazione, con la diminuzione di € 20,00 mensili.
- 2) Fino all'unificazione degli uffici in un'unica sede al personale dipendente dislocato in via Riva di Ponente e Calata Riva di Ponente (Uffici Security), a fronte del riconoscimento del disagio che gli

*my*  
*Lucia Sidle*  
*Antonio*  
*Antonio*

*M*<sup>12</sup>



stessi devono affrontare per il raggiungimento degli uffici direzionali, tenuto conto che gli stessi sono stati ulteriormente allontanati, viene riconosciuta un'indennità pari ad € 5,00.<sup>4\*</sup>

*Manu (QUATTRO)* *H\** *SAO* *Fanci*

Il presente accordo ha validità per il triennio 01.01.2015 - 31.12.2017 e produce effetti economici a decorrere dal 01.01.2015, fatta eccezione per il fondo di segreteria e per il fondo ex art. 93 del D.Lgs. 163/2006 che potrà essere costituito ed erogato solo a partire dalla data della sottoscrizione della presente contrattazione.

La presente contrattazione manterrà la validità economica fino alla chiusura della prossima contrattazione di secondo livello.

Cagliari, 05.10.2015

*Fanci*

*SAO*  
*Manu*

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**Dott. Roberto Fanci**

*Roberto Fanci*

*M*

## REGOLAMENTO DI RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI DI CUI ALL'ART.93 DEL D.LGS 163/06 E S.M.I.

### Art.1

Ai sensi dell'art.93, comma 7bis del D.Lgs 163/06 e successive modificazioni un fondo non superiore al 2 per cento degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro è ripartita, con le modalità di cui ai successivi articoli, per ogni singola opera o lavoro, fra il responsabile unico del procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione lavori, del collaudo nonché tra i loro collaboratori.

Detta somma deve essere ricompresa nel quadro economico del progetto dell'intervento e far carico, quindi, sullo stanziamento previsto in bilancio per la realizzazione dell'opera o del lavoro.

### Art.2

La somma di cui al precedente articolo viene normalmente determinata applicando agli importi a base d'asta le seguenti percentuali:

- fino a € 5.186.000,00	2%
- da € 5.186.000,01 a € 10.372.000,00	1,95%
- da € 10.372.000,01 a € 15.558.000,00	1,90%
- da € 15.558.000,01 a € 20.744.000,00	1,85%
- da € 20.744.000,01 a € 25.930.000,00	1,80%
- da € 25.930.000,01 a € 31.116.000,00	1,75%
- da € 31.116.000,01 a € 36.302.000,00	1,70%
- oltre € 36.302.000,01	1,65%

### Art.3

Ai sensi dell'art.93, comma 7-ter del D.Lgs 163/06, l'80% della somma, determinata come indicato al precedente articolo, viene ripartita fra i soggetti destinatari dell'incentivo con le seguenti modalità:

#### Fase programmatica e progettuale:

- Responsabile del procedimento e collaboratori	13%
- Progettisti e collaboratori	37%
- Personale addetto alla redazione del piano di sicurezza e collaboratori	4%



**Fase esecutiva e collaudo:**

- |   |     |
|---|-----|
| - Responsabile procedimento e collaboratori | 10% |
| - Direttore Lavori e collaboratori          | 28% |
| - Collaudatori e collaboratori              | 4%  |

A tutti i dipendenti, con contratto a tempo indeterminato, che direttamente ed indirettamente contribuiscono all'espletamento dell'incarico pur non sottoscrivendo i relativi atti spetterà complessivamente tra le due fasi di cui sopra il 4%, di cui il 2,25% per la fase programmatica / progettuale ed l'1,75% per la fase esecutiva / collaudo.

Ai collaboratori dei destinatari dell'incentivo è riconosciuto fino al 35% di quanto spettante al titolare dell'incarico. Resta inteso che qualora non vi siano collaboratori al titolare dell'incarico spetterà l'intera percentuale.

Sono collaboratori i dipendenti che pur prestando il loro contributo per lo svolgimento delle attività di cui all'art.1 del presente regolamento non assumono la responsabilità derivante dalla sottoscrizione degli atti.

Il Responsabile del Procedimento viene individuato dal Dirigente dell'Area Tecnica ai sensi dell'art.5 della Legge 241/90 e s.m.i.

I collaboratori, come sopra specificati, vengono individuati, su indicazione del Responsabile del Procedimento, con ordine di servizio del Dirigente dell'Area Tecnica.

L'importo di competenza del progettista e/o del direttore dei lavori verrà ridotto nelle seguenti percentuali, qualora si verificchino incrementi di tempi e costi. Non sono ricomprese le sospensioni per accadimenti elencati all'art.132, comma 1, lettere a), b), c) e d) del D.Lgs 163/06:

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| - Incremento di tempo del 20%                                     | riduzione dell'incentivo del 5%   |
| - Incremento di tempo del 40%                                     | riduzione dell'incentivo del 15%  |
| - Incremento di tempo del 60%                                     | riduzione dell'incentivo del 25%  |
| - Incremento di tempo del 80%                                     | riduzione dell'incentivo del 50%  |
| - Incremento di tempo del 100%                                    | riduzione dell'incentivo del 75%  |
| - Incremento dei costi sino al 5%                                 | riduzione dell'incentivo del 10%  |
| - Incremento dei costi dal 5% al 10%                              | riduzione dell'incentivo del 20%  |
| - Incremento dei costi dal 10% al 20%                             | riduzione dell'incentivo del 50%  |
| - Incremento dei costi oltre il 20%<br>(rescissione contrattuale) | riduzione dell'incentivo del 100% |

mh

Resta ferma la responsabilità del progettista per i maggiori oneri che l'Ente dovesse sopportare per i motivi di cui all'art.132m comma e) del D.Lgs 163/06, rispetto alla spesa che avrebbe dovuto sostenere in assenza delle suddette errate valutazioni.

#### Art. 4

La somma di cui all'art.1 viene ripartita, per ogni singola opera o lavoro, sulla base delle percentuali di cui al precedente articolo, secondo la seguente modalità:

- Per la fase programmatica e progettuale: all'approvazione del progetto posto a base di gara;
- Per la fase esecutiva e collaudo di lavori di importo inferiore o uguale a € 5.186.000,00: all'emissione del certificato di collaudo
- Per la fase esecutiva e collaudo di lavori di importo superiore a € 5.186.000,00: proporzionalmente all'avanzamento dei lavori. In tal caso l'importo relativo alla prestazione di collaudo verrà comunque riconosciuta all'emissione del relativo certificato.

Per la redazione di perizie suppletive e di variante che si rendano necessarie durante l'esecuzione dei lavori sarà riconosciuta la percentuale della fase programmatica / progettuale per i lavori aggiuntivi in essa previsti.

Qualora l'incarico della redazione della succitata perizia coincida col progettista e la medesima si renda necessaria per le motivazioni di cui all'art.132, comma e) del D.Lgs 163/06, non sarà riconosciuto alcun compenso, fatte salve le ulteriori sanzioni previste.

#### Art. 5

Qualora, per la particolare natura del progetto o per la mancanza di professionalità specifiche all'interno dell'ente, si renda necessaria una consulenza esterna o un'attività di supporto, il compenso per la prestazione resa dal consulente dovrà essere espresso in percentuale della teorica prestazione completa e detratta dalla somma da corrispondere al personale interno.

Per prestazioni parziali verranno riconosciute le aliquote deducibili dal DM 143/13 (Regolamento recante determinazione dei corrispettivi da porre a base di gara nelle procedure di affidamento di contratti pubblici dei servizi relativi all'architettura ed all'ingegneria).

Qualora vengano affidati incarichi a professionisti esterni verranno corrisposte unicamente le percentuali spettanti per le attività svolte internamente.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including a large signature and the number '3'.



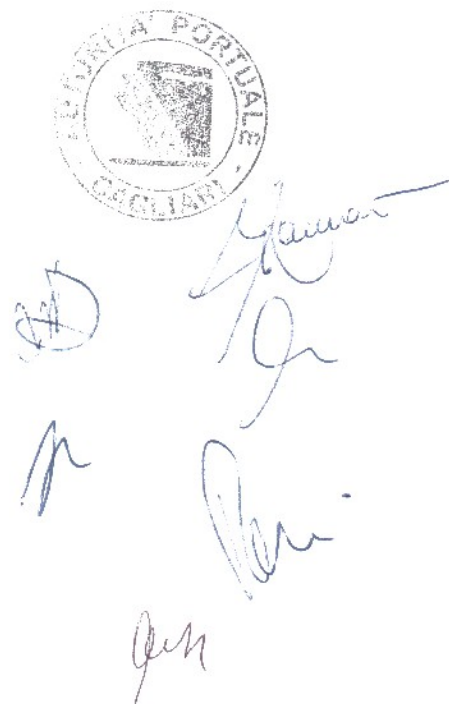
Nell'eventualità di sostituzione di uno dei soggetti di cui all'art.3 del presente Regolamento, verrà riconosciuto l'incentivo commisurato alla percentuale di attività svolta dal medesimo rispetto alla prestazione complessiva.

#### Art. 6

Ai sensi dell'art.93, comma 7-quater del D.Lgs 163/06, il 20% delle somme di cui all'art.2 del presente Regolamento sono finalizzate 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 ai cittadini.

Le risorse sono ripartite dal Segretario Generale, sentiti i Dirigenti e le RSA, sulla base delle effettive esigenze di ciascuna area.

I Dirigenti ed il Segretario Generale utilizzeranno dette risorse anche per la formazione e l'aggiornamento dell'organico aziendale, consentendo a tutto il personale pari opportunità di crescita professionale e garantendo un'adeguata rotazione.



The image shows a circular official stamp of the Municipality of Cagliari, with the text 'COMUNE DI CAGLIARI' and 'MUNICIPALITÀ PORTUALE' around the perimeter. Below the stamp are several handwritten signatures in blue ink, including one that appears to be 'G. Manna' and another that looks like 'G. Manna'.

## Verbale di accordo sulla Contrattazione integrativa aziendale 2015-2017

Vista la Contrattazione integrativa aziendale di 2° livello relativa al periodo 2015-2017, approvata dal Comitato Portuale in data 25.11.2015 con Delibera n. 181.

Considerato che è necessario, al fine della corretta applicazione di alcuni istituti contrattuali in essa previsti si rendono necessari chiarimenti e integrazioni.

In data 19 Aprile 2016, il Segretario Generale dell'Autorità Portuale e i Rappresentanti Sindacali Aziendali sottoscrivono quanto segue:

### **CHIARIMENTI APPLICATIVI**

#### **Punto A1) Contrattazione aziendale- Determinazione del premio per il raggiungimento delle performance organizzative e degli obiettivi aziendali e modalità per l'erogazione del saldo.**

Poiché la contrattazione aziendale non specifica le modalità di determinazione del premio si stabilisce quanto segue:

- fino all'approvazione del rendiconto generale da parte del Ministero Vigilante, l'Ente erogherà a titolo di acconto il premio di cui trattasi, calcolati sui dati dell'ultimo rendiconto generale approvato;
- dopo l'approvazione del rendiconto generale da parte del Ministero Vigilante, l'Ente provvederà a rideterminare la quota di acconto da erogare per i mesi successivi all'approvazione.

Le parti concordano la necessità di valutare la misura del premio alla luce della legge n. 208 del 28.12.2015, art. 1, comma 367, che dispone che possa essere adottata dalle AP la delibera di riduzione o esenzione delle tasse di ancoraggio per le navi portacontainers in servizio regolare di linea internazionale.

Al riguardo si concorda che l'importo del premio fissato dalla contrattazione 2015-2017 costituisce "base" che non potrà subire variazioni superiori al 10% per le maggiori entrate che dovessero risultare dai rispettivi rendiconti generali e comunque nei limiti delle disponibilità di bilancio.

Per l'erogazione della quota a saldo del premio spettante, a decorrere da quella dovuta per l'anno 2016, entro il mese di gennaio i Dirigenti trasmetteranno al Segretario Generale, per ciascun dipendente assegnato, apposita scheda contenente:

1. le giornate di assenza per malattia e le giornate non e/o parzialmente retribuite;
2. eventuali provvedimenti disciplinari emessi ai sensi dell'art. 33 del CCNL;
3. la valutazione del comportamento lavorativo generale come previsto dalla Contrattazione aziendale di secondo livello;
4. il raggiungimento delle performance e obiettivi assegnati.

Il Segretario Generale, previa acquisizione delle suddette schede, provvederà, entro e non oltre il 10 marzo alla predisposizione di apposito Decreto da sottoporre alla firma del Presidente, per l'erogazione del saldo da corrispondere.

Per il pagamento del saldo spettante, calcolato sui dati dell'ultimo rendiconto approvato, si terrà conto per ciascun dipendente degli acconti erogati, delle eventuali riduzioni da operare sulla base della valutazione del Dirigente, delle assenze per malattie, delle altre assenze non retribuite e/o parzialmente retribuite e dei provvedimenti disciplinari di cui all'art.33 del CCNL.

N.B.: la maternità obbligatoria e la gravidanza a rischio (in quanto assimilabile alla malattia insorta in gravidanza) non avranno alcuna incidenza sul riconoscimento del premio, mentre il congedo parentale ridurrà il premio secondo le proporzioni previste dalla legge e dal CCNL.

#### **Punto A2) Contrattazione aziendale - Premio Individuale**

Per l'anno 2015, tenuto conto che la contrattazione ha assunto efficacia dal 1 agosto, il premio verrà rapportato al numero di mesi di validità della contrattazione.



**Punto C) Contrattazione aziendale – Fondo di amministrazione Welfare aziendale-attività ricreative e culturali**

In attesa dei chiarimenti del Ministero Vigilante per l'anno 2015 il fondo di amministrazione sarà alimentato dalle somme dovute dal personale dipendente e dall'Ente per il periodo dall'1.08.2015 al 31.12.2015.

L'Ente provvederà ad alimentare il fondo con l'importo di € 30.000,00, dovuto per l'anno 2016, e di quanto dovuto per l'anno 2015, rapportato al succitato periodo (30.000,00/12\*5). In tale fondo confluirà anche il 50% dei premi per il raggiungimento delle performance organizzative e degli obiettivi aziendali non erogati al dipendente per i motivi esposti nella contrattazione aziendale.

Tutte le somme erogate dal Fondo di amministrazione ai dipendenti, non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 2, del DPR 917/86 e ss.mm.ii.

Il fondo di amministrazione-welfare aziendale-attività ricreative e culturali permette di erogare a ciascun dipendente un contributo complessivo massimo pari a €/anno 1.000,00, ad eccezione di quanto previsto per gravi malattie di cui all'art. 21 punto V) del CCNL.

In particolare è previsto un contributo di carattere assistenziale, ricreativo e culturale per un massimo di €/anno 500,00 a dipendente per spese personali o familiari sostenute per sport, frequenza a corsi di formazione, mediche e per acquisto/ristrutturazione della propria casa.

Entro il mese di giugno e/o entro il mese di dicembre di ciascun anno il dipendente dovrà presentare la documentazione originale relativa alle spese sostenute che verranno rimborsate entro 30 giorni dall'approvazione dei giustificativi.

A partire dall'anno scolastico 2015-2016 sono, inoltre, previste iniziative per promuovere l'assistenza familiare e alle lavoratrici e ai lavoratori con prole, consistenti in un rimborso annuo a dipendente:

- pari ad un massimo del 40% delle spese per pasti e rette di scuole di ogni ordine e grado e università, pubbliche e private frequentate dai figli;
- pari a € 200,00/300,00/500,00 per l'acquisto di testi per ogni figlio frequentante scuole rispettivamente medie/superiori/universitarie, queste ultime per la durata legale del corso di laurea.

Entro il mese di luglio di ciascun anno, a conclusione dell'anno scolastico, il dipendente dovrà presentare la documentazione originale relativa alle spese sostenute che verranno rimborsate entro trenta giorni dall'approvazione dei giustificativi.

Resta inteso che il dipendente con prole potrà usufruire dell'importo massimo pari a € 1.000,00 interamente per quest'ultimo punto.

Per quanto concerne il contributo a carattere assistenziale, ricreativo e culturale, relativo all'anno 2015, i rimborsi verranno liquidati entro 30 giorni dall'approvazione dei giustificativi delle spese effettuate dal 01.08.2015 al 31.12.2015 per un massimo di € 208,33, pari a 5/12 dell'importo previsto a regime.

Per ogni spesa sostenuta il dipendente dovrà dichiarare di non aver già usufruito di altri rimborsi o agevolazioni anche presso altri enti/aziende.

**Punti B1) E B2) indennità rischio disagio/igienico ambientale pag.5**

Le indennità di cui ai punti B1) e B2), non competono per le giornate in cui i dipendenti siano in missione. Nel caso di trasferta spetta al dipendente il maggior importo tra le due indennità.

**Punto B4) – indennità reperibilità**

Tale indennità sarà incrementata dall'indice ISTAT di rivalutazione monetaria per il periodo luglio 2006 – gennaio 2015 pari al 14.40%.

**Punto B5) – indennità sostitutiva del servizio mensa**

Tenuto conto che, nelle more dell'applicabilità della contrattazione si è proceduto con la distribuzione dei buoni pasto sino al 31.01.2016, l'indennità sostitutiva di mensa sarà riconosciuta a decorrere dal 1.02.2016. Eventuali residui BP non distribuiti saranno restituiti a Day Ristoservice con richiesta di rimborso.



**Punto 6) – anticipazioni garantite al personale dipendente**

La locuzione “prestiti” deve essere intesa “anticipo emolumenti”.

**Punto 9) – Lavoro nella giornata del Sabato**

La locuzione “come da precedente contrattazione aziendale” è sostituita da “come da verbale di accordo del 30.7.2013”.

*Luca Della*  
*Spayman*  
*Giuseppe Piga*  
*Antonello*

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Roberto Farci

*Roberto Farci*



In data 11.04.2017 Aprile 2017, il Segretario Generale dell'Autorità Portuale e i Rappresentanti Sindacali Aziendali sottoscrivono quanto segue:

- Vista la Contrattazione integrativa aziendale di 2° livello relativa al periodo 2015-2017, approvata dal Comitato Portuale in data 25.11.2015 con Delibera n. 181;
- Visto il Verbale di accordo sulla Contrattazione integrativa aziendale 2015-2017, sottoscritto in data 19.04.2016;
- Considerato che sono necessari, al fine della corretta applicazione di alcuni istituti contrattuali in essi previsti, chiarimenti e integrazioni;

Il regolamento di cui al punto C della suddetta contrattazione, come integrato dai chiarimenti applicativi di cui al sopra citato verbale - punto C, a decorrere dal presente anno 2017, viene sostituito dalle seguenti disposizioni:

### **FONDO DI AMMINISTRAZIONE-WELFARE AZIENDALE –ATTIVITÀ RICREATIVE E CULTURALI**

È istituito un fondo di amministrazione, gestito dal Segretario Generale, sul quale confluiranno le seguenti somme:

- A. € 30.000 annui a carico del bilancio dell'Autorità Portuale;
- B. € 10,00 mensili a carico di ciascun dipendente;
- C. il 50% delle somme non erogate al personale dipendente a titolo di premio per raggiungimento delle performance, dell'efficienza e della qualità e per raggiungimento obiettivi, per le assenze effettuate oltre il periodo fissato in contrattazione, o come conseguenza dei provvedimenti di cui agli artt. 32 e 33 del CCNL (ex Contrattazione integrativa aziendale, punto A1, paragrafo "Criteri per l'attribuzione del premio", ultimo capoverso).

Il suddetto fondo sarà utilizzato per iniziative a preminente carattere sociale, ricreativo, culturale e per documentate necessità dei dipendenti e/o dei propri familiari.

Il contributo annuale per ciascun dipendente, non potrà essere superiore a € 1.000,00.

Con successivo accordo aziendale potranno essere previste modifiche agli importi di cui sopra.

Nel caso in cui un dipendente a tempo determinato non usufruisse degli istituti sotto dettagliati e abbia comunque versato la quota stabilita, al momento della scadenza del contratto gli verranno restituite le quote versate.

AS

AS  
AS  
AS

## **Il Fondo erogherà i seguenti contributi:**

### **1) Contributo a carattere assistenziale, ricreativo e culturale:**

Al personale verrà riconosciuto un contributo forfettario massimo di € 500,00 annui per le spese sostenute per se o per i propri familiari inerenti a :

- I. attività sportive;
- II. frequenza di corsi di studio e/o formazione;
- III. spese mediche;
- IV. spese per l'acquisto e/o ristrutturazione dell'immobile posseduto a titolo di proprietà o in locazione, per uso abitazione principale.

### **2) Iniziative per promuovere l'assistenza familiare alle lavoratrici e ai lavoratori con prole:**

Al personale con prole verrà riconosciuto un contributo forfettario massimo di € 1.000,00 annui, non cumulabili con il contributo di cui al suesposto punto 1, per le spese sostenute annualmente, fino al completamento degli studi, inerenti a:

- i. iscrizione, frequenza e mensa per ciascun figlio presso asili nido, scuole materne e scuole dell'obbligo, pubbliche o private;
- ii. tasse universitarie;
- iii. acquisto testi scolastici/universitari;
- iv. altri costi per figli in età scolare, quali scuolabus, viaggi di istruzione, campi scuola estivi e simili.

### **3) Contributo straordinario:**

Al personale che, a causa di una delle gravi malattie di cui all'art. 21, punto V, del CCNL, si assenta per periodi superiori a 6 mesi, potrà essere erogato un contributo straordinario finanziato con le somme, non spese, confluite al Fondo Amministrazione Welfare, ai sensi del suesposto punto C e con eventuali economie riportate da anni precedenti.

Detto contributo sarà liquidato dal Segretario Generale, su istanza dell'interessato, in considerazione delle spese sostenute dal dipendente e delle riduzioni di premio e stipendio subite dallo stesso a causa delle assenze conseguenti alla malattia.

### **4) Spese diverse**

Sussistendone le disponibilità, si provvederà al sostenimento di spese diverse, a titolo esemplificativo, omaggi o regali in particolari occasioni, necrologi, pranzi aziendali ecc..

ASB  
for n  
M  
D  
D



Per quanto concerne i punti 1 e 2, i rimborsi avverranno, dietro presentazione, entro il mese di dicembre di ciascun anno, di un'unica istanza annuale, con allegati i giustificativi delle spese, sostenute nello stesso anno e chieste a rimborso, che dovranno essere approvati dal Segretario Generale e trasmessi all'ufficio competente per la liquidazione che avverrà entro sessanta giorni; resta inteso che per le spese chieste a rimborso il dipendente dovrà dichiarare di non aver usufruito di altri rimborsi o agevolazioni anche presso altri enti e/o aziende.

Per i rimborsi richiesti a fronte di spese fiscalmente deducibili, dovrà essere presentata la stessa documentazione richiesta dall'Agenzia delle Entrate, al fine di poter dettagliare sulla C.U. annuale le informazioni relative.

*Antonio Sella*  
*Mauro*      *M.*  
*P.*      *AB*  
*Robert P.*  
*July*      *RD*

DISPOSITIVO  
 DELIBERA DEL COMITATO PORTUALE N. 181  
 seduta del 25 novembre 2015

**3<sup>a</sup> Punto all'ordine del giorno:** contrattazione aziendale di II livello 2015 - 2017

ENTE/CATEGORIA	RAPPRESENTANTE	PRESENTE	ASSENTE
Commissario Straordinario Autorità Portuale	C.V. (CP) Roberto Isidori	X	
Comandante Capitaneria di Porto			
Regione Autonoma Sardegna	Ass. Massimo Deiana	X	
Provincia di Cagliari	Dott. Franco Sardi	X	
Comune di Cagliari	Ass. Luisa Anna Marras	X	
Comune di Capoterra	Dott. Francesco Dessì		X
Comune di Sarroch	Dott. Salvatore Mattana		X
Camera C.I.A.A. di Cagliari – Commissario Straordinario	Prof.ssa Paola Piras		X
Prov. Interreg. OO.PP. Lazio, Abruzzo, Sardegna	Ing. Roberto Linetti		X
Ufficio delle Dogane di Cagliari	Dott. Amedeo Giuseppe Arpaia		X
Categoria Armatori	Ing. Antonio Musso	X	
Categoria Industriali	Ing. Maurizio De Pascale		X
Categoria Imprenditori art. 16 e 18	Dott. Oscar Serci	X	
Categoria Spedizionieri	Sig. Salvatore Plaisant	X	
Categoria Autotrasportatori	Dott. Vittorio Fradelloni		X
Categoria Agenti e Racc. marittimi	Sig. Michele Pons	X	
Rapp. Lavoratori imprese	Sig. Alessandro Berutti	X	
Rapp. Lavoratori imprese	Sig. Maurizio Cannas	X	
Rapp. Lavoratori imprese	Sig. Edmondo Franceschi	X	
Rapp. Lavoratori imprese	Sig. Raffaele Loddo	X	
Rapp. Lavoratori imprese	Dott. . Pietro Utzeri		X
Resp. Presidio Sardegna Div. Capo – Trenitalia	Dott. Daniele Seglias	X	
Rapp. Dipendenti A.P.	Geom. Edoardo Rossi	X	
<i>Componenti del Comitato Portuale</i>		<b>Presenti</b>	<b>Assenti</b>
		<b>14</b>	<b>8</b>

*Ai sensi dell'articolo 11, comma 3 della legge 28.01.1994 n. 84 e successive modificazioni ed integrazioni, assistono alla riunione, per il Collegio dei Revisori la Dott.ssa Maria Maddalena la Montagna, il Dott. Ernesto Curreli;*



## **IL COMITATO PORTALE**

- PREMESSO** che è stato regolarmente convocato con nota n. 8550 del 12.11.2015 come previsto dal Regolamento per lo svolgimento delle attività del Comitato portuale approvato in data 19 dicembre 2008 e modificato in data 26 giugno 2013 con Delibera n. 148;
- VISTA** la legge 28.01.1994 n. 84 e successive modificazioni ed integrazioni;
- VISTO** l'articolo 9) lett. l) della suindicata Legge che attribuisce al Comitato portuale il compito di deliberare in materia di recepimento degli accordi contrattuali relativi al personale della segreteria tecnico-operativa di cui all'articolo 10;
- TENUTO CONTO** che il comma 4 del ripetuto articolo 9 della Legge 84/94 prescrive, per la validità delle sedute del Comitato Portuale, la presenza di tanti componenti che rappresentino la metà più uno in prima convocazione e la presenza di un terzo dei componenti in seconda convocazione;
- PRESO ATTO** che la legge n.190/2014 (legge di stabilità 2015) ha stabilito che, a partire dal 1° gennaio 2015, sono cessati gli effetti delle norme di contenimento delle spese per il personale e di rinnovo contrattuale, previste dall'art.9 del D.L. 78/2010 e prorogate fino al 31.12.2014 dal D.P.R. 122/2013;
- TENUTO CONTO** per quanto attiene la contrattazione integrativa aziendale che, sempre dal 1° gennaio 2015, sono cessate inoltre, le misure di contenimento previste dal comma 2/bis, primo periodo, dell'art.9 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni, dalla legge n.122/2010 e prorogate sino al 31.12.2014 dall'art.1, comma 456, della legge 147/2013 (legge di stabilità 2014);
- VISTA** la proposta di contrattazione integrativa aziendale di II livello dei dipendenti dell'Autorità Portuale di Cagliari art. 52 del vigente CCNL Porti – periodo 01.01.2015 – 31.12.2017 integrata dal Regolamento di ripartizione degli incentivi di cui all'art. 93 del d.lgs. 163/06 e ss.mm.ii, sottoscritta dal Segretario generale e dalle R.S.A in data 05.10.2015;
- VISTO** il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n.21/2015 con il quale viene esaminata la suddetta contrattazione integrativa aziendale di secondo livello 2015 - 2017, concernente il personale impiegatizio e quadro dell'Autorità Portuale, nonché il personale dirigenziale per la sola parte relativa al premio di risultato;

**TENUTO CONTO** che nel richiamato verbale n. 21/2015 il Collegio dei Revisori dei Conti, fermo restando che *"la parte relativa al periodo 01.01.2015 – 31.07.2015 potrà essere corrisposta, eventualmente, dopo le disposizioni che i Ministeri vigilanti vorranno prendere in merito"* ha espresso il proprio parere, ai sensi dell'art.20, c.2, lett. h) del D.Lgs.123/2011, *"ritenendo che i costi della contrattazione integrativa trovino compatibilità con le risorse e con le norme vigenti in materia, in particolare con quelle relative alle misure e alle corresponsioni dei trattamenti accessori"* ;

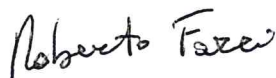
**ACCERTATO** che al momento della votazione è presente il quorum (1/3) previsto in seconda convocazione;

#### **DELIBERA**

All'unanimità dei presenti, di recepire la contrattazione integrativa aziendale di II livello avente validità dal 01.01.2015 al 31.12.2017 da applicare a tutto il personale dipendente dell'Autorità Portuale.

Per il personale dirigente, ai sensi del contratto CIDA recepito dal Comitato portuale con delibera n. 108 del 19.12.2011, per tutto ciò che non è diversamente regolato dallo stesso contratto valgono, in quanto compatibili con la figura del dirigente, le norme contrattuali e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda cui il dirigente appartiene.

Il Segretario Generale  
Dott. Roberto FARCI



Il Commissario Straordinario  
C.V. (C.P) Roberto ISIDORI

