

IPOTESI DI ACCORDO PER L'ATTUAZIONE DI ISTITUTI PREVIGENTI

Ai sensi dell'accordo negoziale tra l'Autorità di regolazione per energia reti e ambiente (di seguito: Autorità) e le organizzazioni sindacali del 6 aprile 2000 e della Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell'Autorità del 9 dicembre 2002

Il giorno 9 dicembre 2021, in videoconferenza, si riuniscono:

- la Delegazione dell'Autorità;
- la Rappresentanza Sindacale Falbi Confsal;
- la Rappresentanza Sindacale First Cisl;
- la Rappresentanza Sindacale Fisac Cgil;
- la Rappresentanza Sindacale Uilca Uil.

Visti:

- la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. (di seguito: legge n. 481/95);
- il vigente Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità;
- l'ipotesi di accordo 23 dicembre 2008 in materia di disciplina delle progressioni delle carriere e degli altri istituti incentivanti, recepita in deliberazione GOP 02/2009;
- l'ipotesi di accordo 28 luglio 2011 per l'attuazione di previgenti accordi sindacali, recepita in deliberazione GOP 42/2011;
- l'ipotesi di accordo 19 aprile 2012, in materia di attuazione dei processi valutativi per gli anni 2011 e 2012, recepita in deliberazione 200/2012/A;
- l'ipotesi di accordo 21 dicembre 2012, in materia di attuazione del processo valutativo per l'anno 2013, recepita in deliberazione 52/2013/A;
- l'ipotesi di accordo 10 dicembre 2013, in materia di attuazione dei processi valutativi per l'anno 2014, recepita in deliberazione 589/2013/A;
- il verbale di intesa siglato il 6 maggio 2020, recepito in deliberazione 172/2020/A;
- l'ipotesi di accordo 5 giugno 2020 in tema di misure di sicurezza e disciplina evolutiva dell'istituto del telelavoro, recepita in deliberazione 212/2020/A;
- l'ipotesi di accordo 24 giugno 2020 in tema di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale dipendente dell'Autorità, recepita in deliberazione 254/2020/A;
- i lavori del tavolo tecnico riunitosi in data 14 ottobre 2021 e 23 novembre 2021 e la relazione conclusiva elaborata dalle RSA unitariamente e trasmessa in data 24 novembre 2021.

Considerato che sono state rappresentate al tavolo negoziale molteplici questioni attuative di istituti già vigenti.

Considerato, in particolare, che:

- è emersa la necessità di una definizione univoca dei budget medi individuali di progressione e gratifica per quanto concerne il processo valutativo inerente l'anno di riferimento 2021;
- è parimenti necessario condividere modalità attuative con riguardo alla gratifica componente di risultato e alle progressioni biennio 2019-2020, anche in relazione alle vigenti tabelle stipendiali.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, nelle more della riforma dell'ordinamento delle carriere Arera e di una complessiva revisione dei processi valutativi e del trattamento incentivante, riferiti tanto ai singoli quanto alla struttura, le Parti convengono quanto segue.

1. Quantificazione budget individuale progressioni 2021

Per l'anno 2021, le Parti convengono che – ferma restando la progressione di base per il personale avente titolo alla stessa – il budget individuale di progressione conseguente a valutazione è ridotto e definito in 1 livello/anno per le carriere esecutiva, operativa e funzionariale.

Per la carriera dirigenziale il budget è confermato in 2 livelli/anno.

Nelle more della riforma dell'ordinamento delle carriere Arera e di una complessiva revisione del processo valutativo c.d. transitorio e del trattamento incentivante, per l'anno di riferimento 2021 si confermano le regole del cd. processo valutativo transitorio, ove compatibili.

Il processo valutativo sarà concluso entro il 31 maggio 2022 e le Parti si incontreranno in caso di necessità entro il mese di aprile 2022.

Le Parti si impegnano a definire nell'ambito della riforma dell'ordinamento delle carriere Arera la disciplina di regime, applicabile dall'anno di riferimento 2022, delle progressioni conseguenti a valutazione.

2. Quantificazione budget medio individuale gratifica componente di risultato 2021

Per il solo anno 2021 le Parti concordano di ridurre il budget medio individuale della gratifica componente di risultato come di seguito:

- 7,5% per le carriere dei dirigenti e dei funzionari,
- 4% per le carriere degli operativi ed esecutivi.

Gli estremi di variabilità di detta componente sono fissati dal 3% al 12% della retribuzione di riferimento per le carriere di dirigenti/funzionari e dal 2% al 6% della retribuzione di riferimento per le carriere di operativi/esecutivi.

3. Processo valutativo biennio 2019-2020: livelli di progressione e gratifica componente di risultato e riforma delle carriere

Considerate le molteplici variazioni occorse, le Parti convengono che la gratifica componente di risultato inerente al biennio 2019-2020 debba essere calcolata assumendo i valori tabellari e di inquadramento al 1° gennaio 2019.

Quanto ai livelli di progressione le RSA confermano la relazione sulle “risultanze del tavolo tecnico accordo 24 giugno 2020” trasmessa in data 24 novembre 2021 e il tavolo la acquisisce.

Le Parti, nel confermare l'impegno ad addivenire ad una riforma dell'assetto e della struttura delle carriere entro il 31 gennaio 2022, si danno reciprocamente atto che, in caso di mancato accordo, si

procederà all'allineamento delle vigenti tabelle retributive ARERA rispetto a quelle AGCM entro il 28 febbraio 2022.

Per l'Autorità
(firmato)

Per Falbi - Confsal
(firmato)

Per First – Cisl
(firmato)

Per Fisac – Cgil
(firmato)

Per Ulca – Uil
(firmato)