

IPOTESI DI ACCORDO RELATIVA AL PROCESSO VALUTATIVO A FINI PROGRESSIONI NELLA CARRIERA DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AUTORITÀ

Ai sensi dell'accordo negoziale tra l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito: Autorità o ARERA) 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 26 gennaio 2023, 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 sindacale quadro del 20 dicembre 2007, per la modifica e integrazione delle progressioni nelle carriere e degli altri istituti incentivanti, contenente alcune disposizioni relative al periodo di prima attuazione (anni 2007-2012) del nuovo sistema di valutazione, recepita in deliberazione dell'Autorità 20 febbraio 2008, GOP 10/08;
- l'ipotesi di accordo negoziale, sottoscritta in data 23 dicembre 2008, per la disciplina delle progressioni delle carriere e degli altri istituti incentivanti, attuativa dell'accordo quadro di cui al precedente alinea, recepita in deliberazione dell'Autorità 26 gennaio 2009, GOP 2/09;
- l'ipotesi di accordo, sottoscritta il 19 aprile 2012, in materia di attuazione dei processi valutativi per gli anni 2011 e 2012, recepita in deliberazione dell'Autorità 18 maggio 2012, 200/2012/A;
- l'ipotesi di accordo, sottoscritta il 21 dicembre 2012, in materia di attuazione del processo valutativo per l'anno 2013, recepita in deliberazione dell'Autorità 7 febbraio 2013, 52/2013/A;
- l'ipotesi di accordo, sottoscritta il 10 dicembre 2013, in materia di attuazione dei processi valutativi per l'anno 2014 recepita in deliberazione dell'Autorità 19 dicembre 2013, 589/2013/A;
- l'ipotesi di accordo 5 giugno 2020 recante "Misure di sicurezza e disciplina evolutiva dell'istituto del telelavoro", recepita in deliberazione dell'Autorità 9 giugno 2020, 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 dell'Autorità 30 giugno 2020, 254/2020/A;
- l'ipotesi di accordo 9 dicembre 2021 per l'attuazione di istituti previgenti recepita in deliberazione 21 dicembre 2021, 594/2021/A;
- l'ipotesi di accordo 27 luglio - 1 agosto 2022 di riallineamento delle tabelle stipendiali dell'Autorità alle tabelle stipendiali dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, recepita in deliberazione 2 agosto 2022, 401/2022/A.

Considerato che il vigente processo valutativo del personale dipendente dell'Autorità ha carattere transitorio.

Ritenuto che sia divenuto necessario superare tale transitorietà con riguardo alla disciplina del processo valutativo a fini progressioni nella carriera, rinviando la definizione della disciplina del processo valutativo a fini gratifica alla complessiva revisione del trattamento accessorio del

personale.

Ritenuto che sia opportuno dettare una disciplina a carattere sperimentale per la prima annualità di applicazione (2022) e una disciplina a carattere definitivo per il triennio successivo (2023-2025).

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti convengono quanto segue.

1. Processo valutativo anno 2022

Le Parti convengono che la disciplina inerente alla valutazione dettata per l'anno 2022 abbia carattere sperimentale, introducendo anche un nuovo strumento per la valutazione e la premialità del merito del personale di carriera funzionariale e operativa.

1.1 Disposizioni in merito al processo valutativo a fini progressioni e gratifica componente di risultato per l'anno 2022

Per l'anno 2022, le Parti convengono di confermare quanto pattuito per l'anno di valutazione 2021, ove compatibili con quanto di seguito.

Nelle more della riforma del trattamento accessorio, per il solo anno 2022, le Parti concordano altresì di confermare il budget medio individuale della gratifica componente di risultato come di seguito:

- 8% per le carriere dei dirigenti e dei funzionari, con range di attribuzione tra 3% e 13%;
- 4,5% per le carriere degli operativi ed esecutivi, con range di attribuzione tra 2,5% e 6,5%.

Le Parti confermano che la scheda di valutazione ai fini gratifica per il 2022 è quella già in uso.

Il processo valutativo sarà concluso entro il 31 maggio 2023.

1.2 Premialità del merito per l'anno 2022

Oltre a quanto innanzi, al fine di premiare il merito del personale di carriera funzionariale ed operativa che si sia distinto per condotte esemplari, le Parti convengono che per l'anno 2022 sia costituito un budget di livelli facoltativi ulteriori pari complessivamente a 8 livelli per il personale di carriera funzionariale e a 2 livelli per il personale di carriera operativa.

Il budget in argomento non ha obbligo di distribuzione integrale e, quindi, può essere attribuito con range di distribuzione variabile tra 0 e 8 per il personale di carriera funzionariale e tra 0 e 2 per il personale di carriera operativa. Con riguardo a entrambe le carriere vi è un vincolo di distribuzione di massimo 1 livello *pro capite*.

I livelli facoltativi premiali del merito possono essere attribuiti al solo personale inquadrato entro l'apicalità e percettore di una retribuzione fondamentale contenuta comunque entro l'apicalità di cui alle tabelle vigenti al 1° gennaio 2023 per come riformulate in ragione dell'ipotesi di accordo 27 luglio - 1 agosto 2022 (apicalità).

Al personale di carriera funzionariale per come innanzi individuato, a cui sia attribuita una responsabilità di struttura (vicedirezione o responsabilità di unità), possono essere attribuiti livelli facoltativi premiali del merito solo entro una percentuale minima, pari a massimo 2 degli 8 livelli facoltativi ulteriori messi a budget.

Ai fini dell'attribuzione dei livelli facoltativi premiali del merito, ogni Valutatore – con riguardo al personale di carriera funzionariale od operativa non ultra-apicale di cui è responsabile – dovrà assegnare un punteggio composto da valori unitari compresi tra 0 e 5 per ciascuno degli indicatori di cui alla scheda “condotte meritevoli” (all. 1).

Il personale che ottenga un risultato di almeno 22 punti nella scheda “condotte meritevoli” è proposto dal proprio Valutatore – in accordo con il Capo Divisione di riferimento o, per il personale assegnato al Segretariato, con il Segretario generale – tra i meritevoli di un livello facoltativo.

La conferma della valutazione così operata spetta al Collegio che decide con deliberazione in merito all'attribuzione o meno dei livelli facoltativi premiali del merito.

2. Criteri e modalità di attuazione del processo valutativo a fini di progressioni nella carriera per il triennio 2023-2025

Le Parti convengono che, successivamente all'anno di valutazione 2022, il processo valutativo a fini progressioni nella carriera del personale di carriera funzionariale, operativa ed esecutiva, abbia durata triennale e che la disciplina di seguito dettata per il triennio 2023-2025 abbia carattere definitivo e sia caratterizzata da ultrattività qualora non sopravvengano nuove ipotesi di accordo.

2.1 Disposizioni in merito al processo valutativo a fini di progressioni nella carriera per il triennio 2023-2025

Per il personale di carriera funzionariale, operativa ed esecutiva, la valutazione, ai fini progressioni nella carriera, ha quale oggetto le condotte meritevoli per come dettagliate nella relativa scheda (all. 1).

Il Valutatore compila annualmente la scheda assegnando a ciascuno dei 5 indicatori un punteggio composto da valori unitari compresi tra 0 e 5.

In caso di punteggio complessivo uguale o superiore a 5 è riconosciuto, per ogni annualità del triennio 2023-2025, 1 livello di progressione, oltre le c.d. progressioni di base.

Ferma restando la chiusura del processo valutativo triennale nell'anno 2026, a titolo di anticipazione e fatte salve le progressioni c.d. di base, è attribuito a tutto il personale in argomento 1 livello di progressione con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2024 e 1° gennaio 2025.

L'anticipazione non è riconosciuta nel caso in cui la valutazione annuale evidenzi un punteggio complessivo riferito all'anno in valutazione inferiore a 5.

Qualora il livello di prestazione del dipendente risulti in corso d'anno inferiore a 5, il Valutatore è tenuto a darne formale comunicazione entro il mese di luglio per consentire al dipendente stesso eventuali miglioramenti. In assenza di questi, il Valutatore entro il 31 ottobre dell'anno in valutazione comunica al Valutato l'attribuzione di un punteggio complessivo inferiore a 5 motivandola. Entro il 30 novembre dell'anno stesso il Valutatore trasmette alla Direzione DAGR la scheda di valutazione, corredata dalle motivazioni e da una puntuale relazione.

I livelli di progressione non distribuiti in base a quanto sopra non possono essere attribuiti ad altri soggetti neanche nelle annualità successive.

Sono confermati i vigenti criteri e modalità anche temporali (1° gennaio di ciascun anno) di attribuzione delle progressioni di base.

Il processo valutativo inerente al triennio 2023-2025 si conclude entro il mese di giugno dell'anno 2026 con deliberazione dell'Autorità, anche con attribuzione dei livelli non anticipati aventi decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2026.

2.2 Premialità del merito

Per il triennio 2023-2025, il personale di carriera funzionariale od operativa che ottenga in entrambi gli anni 2023 e 2024 un risultato di almeno 22 punti nella scheda "condotte meritevoli" è proposto dal proprio Valutatore – in accordo con il Capo Divisione di riferimento o, per il personale assegnato al Segretariato, con il Segretario generale – tra i meritevoli di livelli facoltativi ulteriori premiali del merito.

La conferma della valutazione così operata spetta al Collegio che decide con deliberazione in merito all'attribuzione o meno dei livelli facoltativi premiali del merito.

Per il triennio 2023-2025 il budget massimo complessivo di livelli facoltativi attribuibili è pari a:

- 30 per quanto concerne il personale di carriera funzionariale. Il range di distribuzione è variabile tra 0 e 30 e, pertanto, non vi è obbligo di distribuzione integrale del budget relativo ai livelli facoltativi premiali del merito.
- 6 per quanto concerne il personale di carriera operativa. Il range di distribuzione è variabile tra 0 e 6 e, pertanto, non vi è obbligo di distribuzione integrale del budget relativo ai livelli facoltativi premiali del merito.

Con riguardo a entrambe le carriere vi è un vincolo di distribuzione di massimo 2 livelli *pro capite* e di non ripetibilità nel triennio successivo.

I livelli facoltativi premiali del merito possono essere attribuiti al solo personale inquadrato entro l'apicalità e percettore di una retribuzione fondamentale contenuta comunque entro l'apicalità di cui alle tabelle vigenti al 1° gennaio 2023 per come riformulate in ragione dell'ipotesi di accordo 27 luglio - 1 agosto 2022 (apicalità).

Al personale per come innanzi individuato, a cui sia attribuita una responsabilità di struttura (vicedirezione o responsabilità di unità), possono essere attribuiti livelli facoltativi premiali del merito solo entro una percentuale minima, pari a massimo 6 dei 30 livelli facoltativi ulteriori messi a budget.

Il riconoscimento degli eventuali livelli facoltativi premiali del merito avviene, per il triennio 2023-2025, con deliberazione del Collegio adottata nel giugno 2025 e con decorrenza 1° luglio 2025.

2.3 Valutazione a fini progressioni nella carriera del personale di carriera dirigenziale

Per il personale di carriera dirigenziale è confermata la vigente disciplina transitoria richiamata in premesse che assume pertanto carattere definitivo (valutazione annuale).

2.4 Soggetti valutati a fini progressioni per il triennio 2023-2025

La valutazione ai fini delle progressioni per il triennio 2023-2025 viene effettuata per il solo personale dipendente dell'Autorità, anche in comando, distacco o fuori ruolo, e presuppone:

- un servizio superiore a sei mesi, anche se non consecutivi, nel singolo anno di riferimento ovvero almeno tre mesi, qualora l'assenza si sia protratta per oltre sei mesi per congedo di maternità, paternità o parentale;
- essere in servizio alla data del 1° gennaio del singolo anno di riferimento;
- l'assenza di formale giudizio negativo per effetto di comportamenti che abbiano determinato l'irrogazione di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento.

2.5 Valutatori

La valutazione per il triennio 2023-2025 viene effettuata per il personale di carriera funzionariale, operativa ed esecutiva dal Responsabile di I livello di riferimento (Direttore responsabile).

Ai fini dell'attribuzione del livello facoltativo premiale del merito, la valutazione è resa secondo le modalità descritte al paragrafo 2.2.

Ai fini dell'individuazione dei Valutatori si ha riguardo all'assetto organizzativo all'atto dell'avvio dei processi valutativi.

Il Valutatore, come sopra individuato, è il responsabile univoco della valutazione e costituisce il referente per il Valutato per tutto l'arco del processo valutativo.

Nel caso in cui, per effetto di mobilità interna o modifiche organizzative, il Valutatore del personale non dirigente, come sopra individuato, sia diverso dal Responsabile di I livello prevalente nel periodo di riferimento della valutazione, lo stesso effettuerà la valutazione sentito quest'ultimo, ove possibile.

2.6 Coordinamento dei processi valutativi

Il processo valutativo ai fini delle progressioni è diretto e coordinato dal Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse, che si avvale a tal fine, del supporto dei Valutatori e dell'Unità Gestione e Valorizzazione del Personale.

2.7 Ricorsi

Le Parti confermano la disciplina vigente per come definita dalla normativa citata in premessa.

Termini e modalità del ricorso sono definiti dalla Direzione DAGR con propria circolare emanata a valle della deliberazione di chiusura del processo valutativo triennale.

Gli eventuali ricorsi sono trasmessi dal Direttore DAGR al Collegio, il quale, esaminati gli atti in suo possesso e assunte le eventuali informazioni ritenute necessarie, decide mediante deliberazione.

3. Ulteriori disposizioni in materia di apicalità

Le Parti prendono atto che ai sensi e per effetto dell'ipotesi di accordo 27 luglio - 1° agosto 2022, dal 1° gennaio 2023 le tabelle ARERA sono allineate anche nell'apicalità alle tabelle AGCM con successivo sviluppo solo economico mediante riconoscimento di un Elemento distinto di Progressione (EdP).

Preso altresì atto della disciplina vigente a tale ultimo riguardo presso AGCM e presso ARERA, le Parti convengono quanto segue in una logica di non discriminazione tra dipendenti e carriere.

Per il personale di carriera operativa, funzionariale e dirigenziale qualifiche Direttore Aggiunto e Direttore, in servizio presso ARERA alla data di stipulazione della presente ipotesi di accordo, fino al raggiungimento di 14 punti di progressione economica ultra-apicale, il valore dell'EdP è calcolato in ragione della differenza tra il livello stipendiale apicale di riferimento e il livello stipendiale immediatamente precedente, è parte della retribuzione fondamentale ed è inscindibile da essa, è utile a ogni fine, anche retributivo e previdenziale, alla contribuzione al Fondo pensione, al calcolo dell'IFR e delle voci di trattamento accessorio, secondo quanto definito dal punto 7 dell'ipotesi di accordo 27 luglio - 1 agosto 2022.

Successivamente a tali limiti di sviluppo, il valore dell'EdP è calcolato per tutte le carriere e qualifiche anzidette per complessivi 4 punti ulteriori di progressione economica ultra-apicale con applicazione della regola vigente presso AGCM alla data di stipula della presente ipotesi di accordo (valore economico ridotto). Oltre tale sviluppo non si ha alcuna ulteriore crescita neanche economica. Eventuali modifiche introdotte in AGCM saranno oggetto di negoziazione ed eventuale implementazione in ARERA. In caso di mancata corrispondenza tra quanto spettante e percepito precedentemente alla stipula della presente ipotesi di accordo e quanto previsto da quest'ultima al personale interessato la differenza negativa è riconosciuta mediante EdR.

La carriera esecutiva si articola entro l'apicalità della tabella stipendiale senza alcun ulteriore sviluppo né giuridico né economico.

La qualifica di Direttore Centrale si articola nel rispetto dei limiti di legge indicizzati e fatte salve le sole attuazioni applicative medio tempore già occorse alla data di stipula della presente ipotesi di accordo.

Le Parti convengono altresì che al personale assunto successivamente alla data di stipula della presente ipotesi di accordo, l'EdP sia applicato nei soli termini e modalità a detta data vigenti presso AGCM (valore economico ridotto), fino al raggiungimento di 18 punti di progressione economica ultra-apicale, e comunque entro il limite di legge indicizzato. Oltre tale sviluppo non si ha alcuna ulteriore crescita neanche economica. Eventuali modifiche introdotte in AGCM saranno oggetto di negoziazione ed eventuale implementazione in ARERA.

Per l'Autorità
(firmato)

Per Falbi – Confsal
(firmato)

Per First – Cisl
(firmato)

Per Fisac – Cgil
(firmato)

Per Ulca – Uil
(firmato)

SCHEDA CONDOTTE MERITEVOLI**VALUTATORE: ...****Unità organizzativa: ...****VALUTATO: ...****Inquadramento: ...****Unità organizzativa ed eventuale responsabilità: ...****INDICATORI**

Comportamento in generale	Problem solving	Crescita personale e di gruppo	Collaborazione	Autonomia
<ul style="list-style-type: none"> - È corretto e trasparente nei rapporti con le persone, nella comunicazione e nei comportamenti - Conosce e rispetta le regole, le norme ed i codici di comportamento - Non esprime valutazioni basate su informazioni parziali e/o non verificate; non alimenta pettegolezzi e/o maldicenze 	<ul style="list-style-type: none"> - In presenza di un problema, si adopera positivamente e proattivamente per analizzare la situazione - È propositivo nel trovare e proporre tempestivamente soluzioni anche innovative e/o alternative alle prassi, pur nel rispetto del proprio ruolo - Mantiene gli impegni presi/promessi con attenzione alla sostanza e ai tempi 	<ul style="list-style-type: none"> - Si documenta e approfondisce quanto possa essere collegato al proprio ambito di attività, per trovare e sviluppare nuove idee e rispondere efficacemente alle sfide - Prende l'iniziativa e dimostra interesse ad apprendere - Condivide e trasmette le conoscenze e competenze acquisite 	<ul style="list-style-type: none"> - Sa costruire e mantenere relazioni positive e rapporti produttivi con i colleghi in una logica di partnership, creando senso di gruppo e un clima collaborativo - Comunica sistematicamente per sviluppare condivisione, collaborazione e collegamenti - Dimostra conoscenza del contesto e attenzione per l'intero processo in cui è coinvolto 	<ul style="list-style-type: none"> - Lavora in autonomia e risponde del suo operato - Assume rischi calcolati senza fermarsi al compito formale - Sa assumere le responsabilità legate al proprio ruolo
<p><i>Inserire un punteggio compreso tra 0 (minimo) e 5 (massimo)</i></p> <p>_____</p>	<p><i>Inserire un punteggio compreso tra 0 (minimo) e 5 (massimo)</i></p> <p>_____</p>	<p><i>Inserire un punteggio compreso tra 0 (minimo) e 5 (massimo)</i></p> <p>_____</p>	<p><i>Inserire un punteggio compreso tra 0 (minimo) e 5 (massimo)</i></p> <p>_____</p>	<p><i>Inserire un punteggio compreso tra 0 (minimo) e 5 (massimo)</i></p> <p>_____</p>