

IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AUTORITÀ PER L'ANNO 2023

Ai sensi del Protocollo d'Intesa 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 19 ottobre 2023, in riunione telematica, 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

di seguito anche denominate "le Parti".

Visti:

- la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. (di seguito: legge n. 481/95) e, in particolare, l'art. 2, comma 28, ai cui sensi è disposto tra l'altro che "*Ciascuna Autorità, con propri regolamenti, definisce, entro trenta giorni dalla sua costituzione, le norme concernenti l'organizzazione interna e il funzionamento, la pianta organica del personale di ruolo ... l'ordinamento delle carriere, nonché, in base ai criteri fissati dal contratto collettivo di lavoro in vigore per l'Autorità garante della concorrenza e del mercato e tenuto conto delle specifiche esigenze funzionali e organizzative, il trattamento giuridico ed economico del personale. Alle Autorità non si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, fatto salvo quanto previsto dal comma 10 del presente articolo*";
- il vigente Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito Autorità o Arera);
- il vigente Regolamento di organizzazione e funzionamento 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 26 gennaio 2023 relativa al processo valutativo a fini progressioni nella carriera del personale dipendente dell'Autorità, recepita in deliberazione dell'Autorità 31 gennaio 2023, 37/2023/A.

Considerato che con ipotesi di accordo 26 gennaio 2023 è stato definito un nuovo processo valutativo a fini progressioni per il personale dipendente dell'Autorità di carriera funzionariale, operativa ed esecutiva, confermandosi la disciplina previgente per il personale di carriera dirigenziale.

Considerato che è intenzione delle Parti completare la riforma del trattamento accessorio.

Considerato che il tavolo negoziale ha condiviso – su proposta della Delegazione trattante – che l'istituto dell'incremento di efficienza aziendale sia posto all'esame del Nucleo di valutazione e controllo strategico dell'Autorità per la formulazione di una ipotesi di testo.

Considerato che la già menzionata ipotesi di accordo 26 gennaio 2023 ha definito le percentuali di gratifica componente di risultato applicabili al personale ARERA per il solo anno 2022.

Considerata la peculiarità dell'anno 2023, in termini sia organizzativo funzionali sia di prima applicazione della nuova normativa in materia di valutazione a fini progressioni di livello.

Ritenuto necessario dettare una disciplina per la valutazione a fini gratifica componente di risultato per l'anno 2023 definendo, nelle more di una complessiva rivisitazione del trattamento accessorio, modalità che tengano in adeguato conto le modifiche apportate all'organizzazione e al funzionamento dell'Autorità.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti **CONVENGONO** quanto segue.

1. Disposizioni in materia di gratifica componente di risultato

Nelle more della complessiva revisione del trattamento accessorio, le Parti convengono di apportare per l'anno di valutazione 2023 le seguenti modifiche alla disciplina vigente in materia di processo valutativo a fini gratifica componente di risultato.

Preso atto che il primo semestre dell'anno 2023 è stato soggetto a una completa riorganizzazione dell'Autorità con modifica delle strutture esistenti e di alcuni dei responsabili e contestuale

individuazione di nuove strutture di primo e secondo livello e dei correlati responsabili, le Parti convengono che, per il solo anno valutativo 2023, il Valutatore formalizzi direttamente *ex post* nella scheda valutativa le attività e gli obiettivi assegnati verbalmente nell'anno al personale.

A titolo sperimentale, nelle more della riforma dell'istituto, le Parti dispongono che il processo valutativo a fini gratifica componente di risultato anno 2023 confermi la vigente disciplina, salvo differenti disposizioni di cui alla presente ipotesi di accordo, e individui il budget medio individuale della gratifica componente di risultato come di seguito indicato:

- a) 8% per i dirigenti con responsabilità di Direzione, con range di attribuzione tra 3% e 13%;
- b) 8% per i dirigenti senza responsabilità di Direzione, con range di attribuzione tra 4% e 12%;
- c) 8% per la carriera dei funzionari con responsabilità di Unità e/o di Vicedirezione, con range di attribuzione tra 5% e 11%;
- d) 8% per la carriera dei funzionari senza responsabilità di struttura, con range di attribuzione tra 6% e 10%;
- e) 4,5% per le carriere degli operativi ed esecutivi, con range di attribuzione tra 3,5% e 5,5%.

Ferme le vigenti regole per l'individuazione dei Valutatori e la costituzione dei budget, le Parti convengono altresì che

- il personale di carriera funzionale a cui sia stata conferita responsabilità di Unità e/o Vicedirezione confluisca in un budget di Direzione separato rispetto al budget del personale di carriera funzionale della medesima Direzione di assegnazione. Il budget destinato ai responsabili funzionari è unitario per Direzione, assommando Responsabili di Unità e Vicedirettori;
- il personale di carriera funzionale che svolga le funzioni di assistente o consigliere del Collegio confluisca in una gestione separata senza vincoli e con range di attribuzione compreso tra 7% e 9%.

Sono confermate le vigenti regole per il personale in comando o distacco presso l'Autorità (budget separato dal personale dipendente, strutturato in ragione della Direzione di assegnazione per funzionari e dirigenti e dell'Autorità per operativi ed esecutivi). Il budget medio individuale e il range di attribuzione sono identici a quelli del personale dipendente per come indicato nei punti "a" e seguenti di cui sopra.

Sono parimenti confermate le vigenti regole del personale ARERA in comando, distacco o fuori ruolo presso altri enti, inclusa l'attribuzione del budget medio individuale (8% funzionari e dirigenti; 4,5% operativi) per come indicato nei punti "a" e seguenti di cui sopra.

Il processo valutativo ai fini gratifica componente di risultato riferito agli obiettivi conseguiti e alle attività svolte nell'anno 2023 si deve concludere entro il 30 aprile 2024.

2. Ulteriori disposizioni

2.1 L'applicazione delle disposizioni in materia di processo valutativo avviene nel rispetto dei limiti di legge (e, in particolare, di quanto disposto dall'art. 23 ter, d.l. 201/2011; dall'art. 13, comma 1, d.l. 66/2014 e dall'art. 1, comma 68, legge 30 dicembre 2021, n. 234) e della normativa inerente la c.d. ultra-apicalità (ipotesi di accordo 26 gennaio 2023).

2.2 Con riguardo a tutto e solo il personale di carriera dirigenziale, ferme restando le vigenti regole inclusa la differenziazione in ragione della attribuzione di una responsabilità di primo livello (valutatore Collegio) o dell'assenza di detta responsabilità (valutatore il Direttore DAGR sentiti i Direttori di riferimento), si dispone il riconoscimento di 1 livello di progressione a far data dal 1° gennaio di ciascun anno a titolo di anticipazione della valutazione relativa all'anno precedente. La

disposizione trova prima applicazione il 1° gennaio 2024 con riguardo alla valutazione 2023. Il processo valutativo a fini progressioni di livello relativo al personale di carriera dirigenziale deve essere chiuso entro il mese di giugno 2024. Analogamente avverrà per le annualità a seguire (anticipazione di 1 livello il 1° gennaio 2025 con riguardo alla valutazione 2024, con definizione del processo entro giugno 2025).

2.3 Visto l'art. 60 del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità, e in coerenza con la natura comparativa del processo di attribuzione dei livelli facoltativi premiali del merito, le deliberazioni relative a detta attribuzione sono oggetto di pubblicazione integrale sulla intranet istituzionale onde consentire agli interessati l'esercizio dei diritti della difesa attraverso l'accesso immediato agli esiti nominativi del processo di valutazione, senza oneri amministrativi aggiuntivi per ARERA.

3. Impegni negoziali

Le Parti si impegnano a definire - entro il 28 febbraio 2024 - una nuova disciplina del trattamento accessorio nel loro complesso onde assicurarne la piena operatività sin dall'anno di valutazione 2024.

Le Parti si danno altresì atto che in mancanza di una nuova ipotesi di accordo recepita in deliberazione del Collegio entro il 31 marzo 2024, per detto anno varrà la disciplina vigente così come integrata dalla presente ipotesi di accordo.

I Valutatori provvederanno a formalizzare gli obiettivi e le attività attese mediante consegna delle c.d. schede ex ante al personale di riferimento in coerenza con il Piano operativo e comunque entro il 31 marzo 2024.

In ogni caso, la disciplina vigente così come integrata dalla presente ipotesi di accordo varrà fino a che non sia sostituita da un nuovo accordo, con i medesimi termini aggiornati all'anno di valutazione.

19 ottobre 2023

Per l'Autorità
(firmato)

Per Falbi – Confsal
(firmato)

Per First – Cisl
(firmato)

Per Uilca – Uil
(firmato)