

DELIBERAZIONE 12 GIUGNO 2025
251/2025/A

DETERMINAZIONI IN MERITO AL PROCESSO VALUTATIVO DEL PERSONALE DELL'AUTORITÀ DI REGOLAZIONE PER ENERGIA RETI E AMBIENTE, VALUTATO DAL COLLEGIO, PER L'ANNO 2024

L'AUTORITÀ DI REGOLAZIONE PER ENERGIA RETI E AMBIENTE

Nella 1343^a *bis* riunione del 12 giugno 2025

VISTI:

- la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i.;
- il vigente Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito: Autorità) e, in particolare, gli articoli 39 e seguenti;
- la deliberazione dell'Autorità 20 febbraio 2008, GOP 10/08, di recepimento dell'accordo sindacale 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;
- la deliberazione dell'Autorità 26 gennaio 2009, GOP 2/09, con la quale è stata recepita 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;
- la deliberazione dell'Autorità 28 luglio 2011, GOP 42/11, con la quale è stata recepita l'ipotesi di accordo per l'attuazione di previgenti accordi sindacali di riallineamento del trattamento dei dipendenti dell'Autorità a quello del personale dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, in materia di aspetti organizzativi e gestionali e di previdenza integrativa del 28 luglio 2011;
- la deliberazione dell'Autorità 18 maggio 2012, 200/2012/A, con cui è stata recepita l'ipotesi di accordo, sottoscritta il 19 aprile 2012, in materia di attuazione dei processi valutativi per gli anni 2011 e 2012 (di seguito: deliberazione 200/2012/A);
- la deliberazione dell'Autorità 7 febbraio 2013, 52/2013/A, con cui, tra l'altro, è stata recepita l'ipotesi di accordo, sottoscritta il 21 dicembre 2012, in materia di attuazione del processo valutativo, per l'anno 2013 (di seguito: deliberazione 52/2013/A);
- la deliberazione dell'Autorità 19 dicembre 2013, 589/2013/A, con cui, tra l'altro, è stata recepita l'ipotesi di accordo, sottoscritta il 10 dicembre 2013, in materia di

attuazione dei processi valutativi, per l'anno 2014 (di seguito: deliberazione 589/2013/A);

- la deliberazione dell'Autorità 9 giugno 2020, 212/2020/A, con cui è stata recepita l'ipotesi di accordo 5 giugno 2020 recante "Misure di sicurezza e disciplina evolutiva dell'istituto del telelavoro" (di seguito: deliberazione 212/2020/A);
- la deliberazione dell'Autorità 30 giugno 2020, 254/2020/A, con cui è stata recepita l'ipotesi di accordo 24 giugno 2020 in tema di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale dipendente dell'Autorità (di seguito: deliberazione 254/2020/A);
- la deliberazione 21 dicembre 2021, 594/2021/A, di recepimento, tra l'altro, dell'ipotesi di accordo 9 dicembre 2021 per l'attuazione di istituti previgenti (di seguito: deliberazione 594/2021/A);
- la deliberazione dell'Autorità 31 gennaio 2023, 37/2023/A, di recepimento dell'ipotesi di accordo relativa al processo valutativo a fini progressioni nella carriera del personale dipendente dell'Autorità (di seguito: deliberazione 37/2023/A);
- la deliberazione dell'Autorità 31 ottobre 2023, 491/2023/A, di recepimento dell'ipotesi di accordo in materia di valutazione del personale dell'Autorità, per l'anno 2023 (di seguito: deliberazione 491/2023/A);
- la deliberazione dell'Autorità 23 luglio 2024, 320/2024/A, di recepimento dell'ipotesi di accordo sindacale sottoscritta il 18 luglio 2024 per l'armonizzazione del trattamento accessorio personale in comando, distacco e fuori ruolo presso l'Autorità (di seguito: deliberazione 320/2024/A);
- la deliberazione dell'Autorità 17 dicembre 2024, 547/2024/A, di "Approvazione del Bilancio di previsione dell'Autorità per l'esercizio 1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025";
- la determinazione del Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse dell'Autorità (di seguito: DAGR) n. 16/DAGR/2025, di attuazione del processo valutativo 2025, per l'anno di riferimento 2024 (di seguito: determinazione 16/DAGR/2025).

CONSIDERATO CHE:

- con deliberazione 200/2012/A è stata recepita l'ipotesi di accordo del 19 aprile 2012 con la quale - in vista della definizione di un nuovo sistema incentivante a regime dal 2013 - è stata definita una disciplina transitoria, parzialmente derogatoria di quella vigente in materia, che regola i processi valutativi relativi agli anni 2011-2012;
- con la successiva deliberazione 52/2013/A è stata recepita l'ipotesi di accordo del 21 dicembre 2012, con la quale si è convenuto di apportare alcuni accorgimenti tecnici alla disciplina contenuta nell'ipotesi di accordo di cui al precedente alinea, al fine dell'attuazione del processo valutativo per l'erogazione gratifica, componente di risultato, e conferimento delle progressioni relativamente all'anno

2013;

- con l'ulteriore deliberazione 589/2013/A è stata recepita l'ipotesi di accordo del 10 dicembre 2013, con la quale si è anche convenuto di applicare, per l'anno 2014, il quadro regolamentare vigente per l'attuazione del processo valutativo, per l'anno 2013.

CONSIDERATO, ALTRESÌ, CHE:

- con i verbali delle riunioni sindacali 23 marzo 2016, 19 gennaio 2018 e 18 marzo 2019 è stato formalizzato l'impegno delle Parti negoziali di prorogare il quadro regolamentare vigente per l'attuazione del processo valutativo dell'anno di valutazione 2014, anche per gli anni 2015-2018;
- la deliberazione 254/2020/A ha, tra l'altro, prorogato al biennio 2019-2020 l'attuale sistema transitorio di valutazione e di progressione nelle carriere e, al contempo, ha disposto l'applicazione al "*personale dipendente dell'Autorità in servizio presso istituzioni nazionali o internazionali in ragione di provvedimenti di comando, distacco o fuori ruolo*" dei principi di cui alla ipotesi di accordo recepita con la medesima deliberazione 254/2020/A;
- la deliberazione 212/2020/A, nell'abrogare il premio di presenza parte variabile, ha disposto l'incremento del budget individuale della gratifica componente di risultato;
- la deliberazione 594/2021/A ha, tra l'altro, confermato l'applicazione all'anno di valutazione 2021 del c.d. sistema transitorio di valutazione, definendo per la carriera dirigenziale il budget individuale di progressione in 2 livelli/anno e il budget medio individuale della gratifica componente di risultato in 7,5%;
- la deliberazione 37/2023/A ha, tra l'altro, confermato "*quanto pattuito per l'anno di valutazione 2021*".

CONSIDERATO, INOLTRE, CHE:

- la deliberazione 491/2023/A ha, altresì, disposto che:
"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)";

- sempre la deliberazione 491/2023/A ha, altresì, disposto che:
“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 funzionariale 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 funzionariale 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 funzionariale 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”;
- la deliberazione 320/2024/A ha confermato l’attribuzione della gratifica componente di risultato sia *“al personale dipendente di pubblica amministrazione destinatario di provvedimento di comando, distacco o fuori ruolo presso ARERA, anche in ragione di quanto disposto dall’art. 1, comma 12, d.l. 44/2023, nonché al personale distaccato presso ARERA ai sensi dell’art. 1, comma 898, della legge*

197/2022”, sia “al personale dipendente di altra Autorità indipendente destinatario di provvedimento di comando, distacco o fuori ruolo presso ARERA, anche in ragione di quanto disposto dall’art. 1, comma 12, d.l. 44/2023”.

CONSIDERATO, ULTERIORMENTE, CHE:

- sempre la deliberazione 491/2023/A ha, conclusivamente, disposto anche quanto segue: *“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 ... 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”.*

CONSIDERATO, INFINE, CHE:

- il processo valutativo in argomento, alla luce della vigente disciplina in materia, è diretto e coordinato dal Direttore della Direzione DAGR, con il supporto dei valutatori;
- con la determinazione 16/DAGR/2025 è stato attuato il processo valutativo 2025, per l’anno di riferimento 2024, e sono stati adottati gli strumenti di supporto tecnico alla valutazione;
- in base alla disciplina vigente per l’anno 2024, i valutatori per il personale avente titolo alla gratifica componente di risultato e progressioni nella carriera, sono individuati al momento dell’avvio del processo valutativo medesimo;
- detta disciplina inoltre dispone anche che *“la valutazione a fini della gratifica annuale, componente di risultato, e delle progressioni per l’anno 2024 viene effettuata: - per i dirigenti con incarico di Segretario Generale, Capo Divisione, Direttore e Responsabile di Ufficio Speciale, anche se di carriera funzionariale, dal Collegio, secondo modalità dallo stesso definite”;*
- compete al Collegio, ai sensi degli articoli 49, comma 10 e 58, comma 12, del Regolamento del personale, la decisione sulle proposte relative alla gratifica, componente di risultato ed alle progressioni nelle carriere, conseguenti al processo valutativo.

RITENUTO:

- opportuno procedere all’erogazione della gratifica, componente di risultato, nonché al conferimento dei livelli di progressioni nelle carriere, per l’anno 2024, al personale avente titolo, valutato dal Collegio, rinviando a successiva deliberazione le determinazioni sugli eventuali ricorsi avverso le valutazioni

DELIBERA

1. di attribuire la gratifica, componente di risultato, per l'anno 2024, al personale avente titolo, valutato dal Collegio, nei termini di cui all'Allegato A, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di disporre le progressioni nelle carriere dell'Autorità, relative all'anno 2024, del personale avente titolo, valutato dal Collegio, nei termini di cui all'Allegato B, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di rinviare a successiva deliberazione le determinazioni in merito agli eventuali ricorsi avverso le valutazioni ottenute che potranno essere presentate dai valutati;
4. di provvedere alla copertura finanziaria della spesa sul capitolo U.1.01.01.01.000 del Bilancio di previsione dell'Autorità per l'esercizio 1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025 e sui bilanci successivi;
5. di conferire mandato al Direttore della Direzione DAGR per le azioni a seguire;
6. di pubblicare il presente provvedimento, esclusi i relativi allegati, sul sito internet dell'Autorità www.arera.it.

12 giugno 2025

IL PRESIDENTE
Stefano Besseghini