

VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO PER L'ATTUAZIONE DI PREVIGENTI ACCORDI SINDACALI DI RIALLINEAMENTO DEL TRATTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'AUTORITÀ PER L'ENERGIA ELETTRICA E IL GAS A QUELLO DEL PERSONALE DELL'AUTORITÀ GARANTE DELLA CONCORRENZA E DEL MERCATO E IN MATERIA DI ASPETTI ORGANIZZATIVI, GESTIONALI E DI PREVIDENZA INTEGRATIVA

Ai sensi del protocollo d'intesa tra l'Autorità per l'energia elettrica e il gas e le organizzazioni sindacali del 6 aprile 2000 e della Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas del 9 dicembre 2002

Il giorno 28 luglio 2011 presso la sede dell'Autorità in Piazza Cavour, 5 Milano

La Delegazione dell'Autorità;
La Rappresentanza Sindacale Falbi Confsal;
La Rappresentanza Sindacale Fiba Cisl;
La Rappresentanza Sindacale Fisac Cgil;

CONCORDANO

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

1. Struttura della retribuzione

La struttura (voci) della retribuzione dell'AEEG è definita sulla base della struttura retributiva dell'AGCM, come di seguito specificato, con riferimento alla relativa struttura retributiva.

In caso in AGCM vengano introdotte modifiche di tipo strutturale, le Parti valuteranno congiuntamente, entro i tre mesi successivi alla notizia dell'avvenuta modifica, le modalità dell'eventuale recepimento in AEEG, tenuto conto delle specifiche esigenze funzionali ed organizzative dell'Autorità.

1.1 Retribuzione di livello

La retribuzione di livello dell'AEEG è uguale a quella vigente in AGCM e ne segue automaticamente la dinamica.

In particolare è previsto, come in AGCM, l'accorpamento in un'unica voce dell'insieme delle attuali voci retribuzione di livello, indennità incentivante e premio di presenza parte fissa.

Le Parti convengono che la predetta modifica non debba comportare variazioni sostanziali nella determinazione dell'indennità integrativa del personale comandato presso l'Autorità e del lavoro straordinario del personale operativo ed esecutivo. A quest'ultimo fine, nella valorizzazione dello straordinario alla nuova retribuzione di livello verrà applicato un fattore correttivo pari a 0,91.

La voce retributiva EDR di AEEG trova applicazione "*pro tempore*" in AEEG secondo gli accordi ivi vigenti.

1.2 Gratifica annuale

Il premio di risultato di AGCM trova applicazione in AEEG attraverso l'istituto della Gratifica annuale componente di risultato in esito al processo valutativo, secondo quanto previsto dagli accordi vigenti in AEEG per detto istituto.

A conferma di quanto previsto dall'accordo 20 dicembre 2007, le Parti convengono che, a decorrere dall'anno 2011 con riferimento alla gratifica relativa all'anno 2010, le percentuali della componente di risultato della gratifica per il personale operativo ed esecutivo sono definite come di seguito specificato: 2% della retribuzione di livello al 50% del personale, 4% al 50% del personale.

L'indennità Vicesegretari generali e Direttori generali di AGCM trova applicazione in AEEG attraverso l'istituto Gratifica componente di funzione secondo quanto previsto dagli accordi vigenti in AEEG per detto istituto.

Alla figura organizzativa "Responsabile Ufficio speciale" ai fini della determinazione della componente di funzione della gratifica sono riconosciute le spettanze economiche equiparate in euro previste per la responsabilità di fascia B di cui alla delibera 5 luglio 2001, n.152/01.

Le Parti convengono che gli importi della gratifica annuale dei Capi Dipartimento siano definiti dal Collegio, determinando e dando comunicazione alle OO.SS. per entrambe le componenti (funzione e risultato) l'incremento massimo rispetto a quanto ad oggi previsto per i responsabili di I livello.

1.3 Premio di presenza parte variabile

Le Parti convengono che i criteri e le modalità di calcolo del premio di presenza parte variabile di AEEG sono uguali a quelli vigenti in AGCM e ne seguono automaticamente la dinamica, fatto salvo quanto previsto in materia negli accordi "Per la definizione delle modalità di applicazione del premio di presenza e l'adeguamento della gestione di alcuni istituti connessi all'orario di lavoro" del 28 gennaio 2005 (cfr. allegato 1) e "Per la modifica e integrazione delle progressioni nelle carriere e degli istituti incentivanti" del 20 dicembre 2007.

Le Parti si danno atto che con il presente accordo è superata la previsione negoziale AEEG riguardante la malattia di lunga durata e aspettativa per motivi di salute con diritto a retribuzione, previsione che viene sostituita dalla norma in vigore in AGCM.

1.4 Attuazione di accordo negoziale

Dando seguito a quanto previsto nell'accordo negoziale sottoscritto nel dicembre 2007, si procede come di seguito indicato.

1.4.1 Incremento di efficienza aziendale

L'istituto dell'Antitrust Incremento di efficienza aziendale per l'AEEG è definito con apposita negoziazione entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Hanno titolo all'erogazione del predetto istituto i dipendenti con almeno sei mesi di servizio, anche se non consecutivamente, nell'anno di riferimento ovvero almeno tre mesi, qualora l'assenza si sia protratta per oltre sei mesi per congedo di maternità, paternità o parentale.

Per il solo anno di prima applicazione dell'istituto, le Parti concordano che sia erogato ai dipendenti AEEG, entro il mese di ottobre 2011, un importo corrispondente allo 0,9% della voce retributiva "stipendio annuo lordo" di Banca d'Italia.

1.4.2 Indennità di residenza parte fissa - conviventi

L'indennità di residenza parte fissa - conviventi di AGCM trova applicazione in AEEG a decorrere dall'anno 2012.

1.4.3 Indennità di laurea (carriera operativa ed esecutiva)

L'indennità di laurea (per la carriera operativa ed esecutiva) di AGCM trova applicazione in AEEG a decorrere dall'anno 2012.

ASPETTI ORGANIZZATIVI

Le Parti prendono atto che l'incremento dei compiti affidati all'Autorità a livello nazionale ed internazionale e le esigenze organizzative emergenti dall'avvenuto completamento della composizione del Collegio non sono compensate, nonostante le ripetute sollecitazioni effettuate nelle opportune sedi istituzionali da parte dell'Autorità e delle Organizzazioni Sindacali ed il parere favorevole recentemente espresso dalle competenti Commissioni parlamentari, da un corrispondente incremento delle dotazioni di personale fissate a livello legislativo e, pertanto, allo scopo di far fronte ai compiti addizionali assegnati, l'Autorità non è nelle condizioni di ricorrere a personale proprio.

Alla luce di quanto sopra, l'Autorità aderendo alle richieste sindacali, si impegna ad avviare un approfondimento da concludersi entro il 31 dicembre 2011, assicurando la massima trasparenza, allo scopo di individuare con certezza le tipologie di rapporto di lavoro instaurabili presso l'Autorità, con l'obiettivo – condiviso – di disporre delle risorse necessarie all'espletamento dei compiti istituzionali del Collegio e della Struttura.

2. Personale comandato e distaccato o istituti equivalenti

Con riferimento a quanto in premessa, le Parti si danno atto che il personale di ruolo e a tempo determinato dell'Autorità è centrale nell'assolvimento dei compiti affidati a AEEG e che su questo personale vanno concentrate le possibilità di sviluppo di carriera.

Nelle more dell'approfondimento di cui sopra l'Autorità si impegna a non superare i limiti quantitativi stabiliti dalla deliberazione 21 aprile 2008, n. 24/08.

Delle decisioni assunte in materia dall'Autorità verrà data tempestiva informativa alle OO.SS..

Le Parti convengono sull'opportunità, sempre a valle del su citato approfondimento, di definire i criteri generali relativi al trattamento economico del personale comandato e distaccato presso l'Autorità e, a tal fine, si impegnano ad incontrarsi entro giugno 2012, avendo a riferimento i principi di non discriminazione e di adeguatezza delle retribuzioni alle mansioni assegnate.

3. Procedure di selezione del personale dirigenziale e di diretta collaborazione

Le Parti convengono che le procedure selettive di carattere concorsuale o comunque pubblico rimangono lo strumento prioritario e fondamentale di selezione del personale dell'Autorità.

L'Autorità esprime apprezzamento per la disponibilità manifestata dalle OO.SS. nel loro documento del 6 aprile 2011 e si impegna, fermo restando quanto indicato al successivo capoverso, ad approfondire gli aspetti normativi connessi alla deliberazione 38/04, riferendo poi in sede sindacale le proprie conclusioni.

Nelle more, l'Autorità si impegna a fare uso delle procedure semplificate previste dalla deliberazione n. 38/04 per l'assunzione a tempo determinato limitatamente al personale di diretta collaborazione del Collegio (assistenti e consiglieri del Collegio), nonché dei responsabili delle strutture direttamente afferenti al Collegio medesimo quali risultanti dal Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Autorità (allo stato attuale: DGEN, DAISP, DARLI, SOC, URM, DCOM) e altresì ad utilizzare le suddette procedure per l'assunzione di Direttori con contratto a tempo determinato limitatamente ad eventuali casi di provata necessità ed urgenza, dandone preventiva comunicazione alle OO.SS.

Le Parti si riservano di riprendere in esame la problematica in questione nel suo complesso nel corso del secondo semestre del 2011; nelle more di detto confronto l'Amministrazione si impegna a fornire tempestiva informativa alle OO.SS. circa le decisioni assunte in materia dal Collegio.

ASPETTI GESTIONALI

4. Processo valutativo e istituti incentivanti

Le Parti convengono che qualora la struttura organizzativa di appartenenza del dipendente nel corso del periodo di riferimento ai fini valutativi non risulti più esistente, il valutatore è identificato nel responsabile di primo livello presso la cui struttura il valutato risulta essere stato inserito per l'intervallo di tempo maggiore. La valutazione sarà espressa sentiti anche eventuali altri responsabili interessati.

Le Parti convengono, altresì, che a partire dal processo valutativo relativo al biennio 2011-2012, con riferimento al comma 2 dell'articolo 52 del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere, che per "personale cessato" si intende il personale cessato per collocamento a riposo per raggiunti limiti di età.

Le Parti convengono, altresì, che la valutazione dei Capi Dipartimento ai fini dell'erogazione della gratifica componente di risultato e del conferimento delle progressioni nella carriera, avvenga secondo modalità definite dal Collegio.

A fini di semplificazione le Parti convengono che con riferimento al processo valutativo per gli anni 2009/2010, troveranno applicazione le modalità semplificate già adottate per il biennio 2007/2008 con specifico riguardo alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

Con riferimento al processo valutativo biennale 2009/2010, le Parti convengono che per tutti i dipendenti aventi titolo le progressioni in esito al processo valutativo vengano conferite con le decorrenze previste dall'art. 54, comma 2, del Regolamento del personale, attribuendo ad ogni anno di riferimento la metà dei livelli complessivamente assegnati. A tal fine, ove necessario, i livelli di progressione attribuibili con riferimento all'anno 2010 saranno arrotondati per difetto.

Le Parti si impegnano a ridefinire le modalità procedurali del processo valutativo entro dicembre 2012.

5. Sanzioni disciplinari

Le Parti si impegnano a negoziare entro il mese di dicembre 2011 una nuova regolamentazione delle sanzioni disciplinari, nella quale saranno comunque recepite le disposizioni che hanno formato oggetto della ipotesi di accordo del 28 giugno 2010.

Sino alla definizione della nuova regolamentazione, le Parti concordano che il rinvio formulato nell'art. 34 del Regolamento del personale AEEG al Regolamento del personale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato e, attraverso questo, al Regolamento del personale della Banca d'Italia, va interpretato nel senso che esso fa riferimento al testo dei due Regolamenti richiamati quale vigente alla data di sottoscrizione del Protocollo di intesa tra AEEG e le OO.SS., restando perciò irrilevanti le modifiche che i due regolamenti richiamati abbiano subito successivamente.

Le Parti concordano, altresì, che, sino alla definizione della nuova regolamentazione, il comma 1 dell'art. 35 del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità è sostituito dal seguente: *“Le sanzioni disciplinari sono inflitte dall'Autorità su proposta della Commissione di disciplina, composta, di norma, da due dirigenti dell'Autorità e da un funzionario con compiti di segretario verbalizzante, con esclusione del dirigente responsabile del dipendente soggetto a procedimento disciplinare”*.

6. Previdenza integrativa del personale dell'Autorità

Le Parti concordano di procedere, entro il corrente anno, ad una revisione del vigente accordo in materia di previdenza integrativa, allo scopo di estendere la possibilità di usufruire di tale strumento, con modalità da definire, a tutto il personale dell'Autorità, tenuto altresì conto di quanto convenuto nell'accordo negoziale del 27 luglio 2010.

7. Formazione

L'Autorità si impegna a presentare e sviluppare entro i primi mesi del 2012, dandone informativa alle Organizzazioni Sindacali, un piano triennale 2012/2014 di formazione

L

esteso a tutte le carriere del personale, tenendo in conto anche le necessità di formazione conseguente ad atti di mobilità interna.

8. Concorsi

Fatto salvo il rispetto di quanto previsto in materia dalla legge, le Parti convengono sull'opportunità di approfondire la possibilità di riservare, nei futuri concorsi pubblici emanati dall'Autorità, una quota delle posizioni bandite al personale dipendente in servizio.

9 Orario di lavoro e istituti connessi

Le Parti si impegnano a negoziare entro il mese di aprile 2012 una revisione complessiva dell'orario di lavoro e delle materie connesse. Nelle more di tale revisione sono prorogati i termini di cui all'accordo del 7 ottobre 2010.

10. Polizza sanitaria integrativa

Le Parti convengono di adeguare le disposizioni vigenti in materia di regime di prestazioni sanitarie e delle coperture delle spese sanitarie per il personale dell'Autorità di cui alla polizza "Assistenza n. 1 base" in essere con le condizioni ed elementi migliorativi in allegato (cfr. allegato 1). Le Parti si danno atto che dette condizioni ed elementi sono migliorativi rispetto a quelli attualmente vigenti, sia in termini di massimali, sia in termini di inserimento di ulteriori prestazioni di particolare valore sociale (check up preventivo).

Le Parti prevedono che quanto sopra troverà attuazione mediante apposita procedura di gara pubblica con contributo datoriale in linea con quello attualmente disposto dall'Autorità Garante della concorrenza e del mercato e contributo massimo del dipendente pari ad euro 100,00 (cento/00).

Milano 28 luglio 2011

Per l'Autorità
firmato in originale

Per Falbi - Confsal
firmato in originale

Per Fiba - Cisl
firmato in originale

Per Fisac -Cgil
firmato in originale

1. Rif. art. 4 “Prestazioni”

- Modificare il terzo trattino del comma 1, come segue: *Rette di degenza fino all'importo di € 260,00 giornalieri (senza limite di importo giornaliero per i ricoveri in convenzione diretta e per i giorni di degenza in unità coronariche ed assimilate, unità di terapia intensiva e sub intensiva);*

- Modificare il secondo trattino del comma 2, come segue: *Rette di degenza fino all'importo di € 260,00 giornalieri (senza limite di importo giornaliero per i ricoveri in convenzione diretta e per i giorni di degenza in unità coronariche ed assimilate, unità di terapia intensiva e sub intensiva);*

- Modificare il terzo trattino del comma 2, come segue: *Accertamenti diagnostici e onorari per prestazioni mediche specialistiche effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura nei 100 gg precedenti e nei 60 gg successivi al ricovero e resi necessari dall'evento che ha causato il ricovero stesso;*

- **Riscrittura del comma 5 (Trasporto)**, al fine di elevare il massimale previsto (ora 1.300 euro) ed eliminare la causale in caso di intervento chirurgico, come segue: *La Cassa rimborserà le spese di trasporto dell'Assicurato/Assistito, in ambulanza, con unità coronarica mobile e con aereo sanitario di cura, o comunque con qualsiasi mezzo sanitariamente attrezzato ad esclusione della sola autovettura privata, necessarie al trasferimento da un Istituto di cura ad un altro e/o di rientro alla propria abitazione con il limite di 1.500,00 euro per ricovero sia in Italia che all'estero.*

Nei casi in cui nelle località ove sono ubicate le sedi dell'Amministrazione non siano presenti strutture sanitarie convenzionate con la Cassa, ovvero nei casi in cui, per la presenza di una lista di attesa, la struttura non possa effettuare un ricovero urgente, verranno rimborsate dalla Cassa agli Assistiti le spese per il trasporto ferroviario, andata e ritorno in prima classe, dal luogo di residenza al luogo in cui sono presenti strutture sanitarie convenzionate. Per gli assistiti della Sicilia e della Sardegna, il rimborso riguarderà anche il trasporto aereo o navale, da e per il continente.

Nei casi di ricovero in cui l'Istituto di cura non convenzionato con la Cassa richieda il pagamento di un anticipo, la Cassa dovrà corrispondere - su domanda dell'Assistito - l'importo richiesto a tale titolo nella misura di almeno il 50% della somma, salvo conguaglio a cure ultimate.

- **Inserimento ex novo** previsione per il rimpatrio della salma: *In caso di decesso all'estero durante il ricovero, la Cassa rimborsa direttamente le spese sostenute per il rimpatrio della salma nel limite di 2.000,00 euro per anno e per nucleo familiare.*

- **Inserimento nella polizza base delle prestazioni riferite alla “Medicina Preventiva”** ora previste nella polizza aggiuntiva.

- **Aumento del massimale previsto per le cure oncologiche.** da 10.000,00 euro. a 13.000,00 euro

- **Inserimento ex novo** della previsione di un rimborso ipotizzabile nella misura del 50% del costo sostenuto per l'acquisto di ausili per la mobilità personale.

- **eliminazione, alla lettera c) delle prestazioni specialistiche, della frase (per il recupero dell'attività di socializzazione volta a favorire stili di vita) quale causale per terapie di psicoterapia e logopedia;**

- **Previsione ex novo dei trattamenti fisioterapici**, quale prestazione specialistica aggiuntiva rispetto alle attuali, secondo la seguente previsione: Il rimborso riguarda le spese sostenute per i trattamenti fisioterapici prescritti da medico specialista ed eseguiti da persone in possesso dei titoli abilitativi previsti dal Decreto del Ministero della Sanità 27/7/2000 pubblicato sulla G.U. n. 190 del 16/08/2000 con il limite di € 1.000,00 (mille/00) anno/nucleo. Le prestazioni sopra indicate vengono accordate con uno scoperto del 20%.

2. Modalità di gestione

Prevedere alcune condizioni migliorative rispetto alle attuali e riferite al servizio nel suo insieme, tipo servizi on line per verifica pratiche, servizi di consulenza, invio medico in casi di urgenza, reperimento e invio ambulanza in casi di urgenza, ecc.

3. Aggiornamento dell'elencazione delle prestazioni di alta diagnostica e di alta specializzazione, nonché dell'elenco dei gradi interventi chirurgici

4. Miglioramento, per quanto possibile, delle condizioni riferibili a prestazioni sanitarie aventi particolare serietà e gravità