

**IPOTESI DI ACCORDO QUADRO PER LA REVISIONE DELLA STRUTTURA DEL  
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AUTORITA'  
PER L'ENERGIA ELETTRICA E IL GAS E  
PER L'ADEGUAMENTO DI ALCUNE NORME RIGUARDANTI LO SVILUPPO DI  
CARRIERA E IL SISTEMA INCENTIVANTE**

Il giorno 3 agosto 2004, presso la Sede dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas in Piazza Cavour, 5 - Milano

La delegazione dell'Autorità nelle persone di omissis, Direttore Generale facente funzione, omissis, Direttore del Servizio amministrazione e personale e omissis, funzionario dell'Ufficio del personale dell'Autorità

La Rappresentanza Sindacale Falbi – Confsal nelle persone di omissis,

La Rappresentanza Sindacale Fiba - Cisl nelle persone di omissis

Visto l'articolo 2 comma 28 della legge 14 novembre 1995 n.481/95 che prevede che il trattamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità e l'ordinamento delle carriere sono stabiliti 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 dell'Autorità.

Visto l'articolo 20 del regolamento del personale che prevede che il trattamento economico del personale è stabilito e regolato sulla base della retribuzione spettante ai dipendenti dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato e delle relative funzioni e delle variazioni stabilite dal contratto di lavoro dei predetti dipendenti;

Visto l'accordo sottoscritto in data 30 dicembre 2003 tra l'Autorità garante della concorrenza e del mercato e le Organizzazioni Sindacali, riguardante, tra l'altro, la struttura del trattamento economico del personale della precitata Autorità;

Vista l'appendice all'accordo del 30 dicembre 2003 di cui al precedente alinea, sottoscritta in data 16 gennaio 2004 tra l'Autorità garante della concorrenza e del mercato e le Organizzazioni Sindacali;

Visti il protocollo d'intesa tra l'Autorità per l'energia elettrica e il gas e le Organizzazioni Sindacali Fiba- Cisl e Falbi – Confsal del 6 aprile 2000 e la Convenzione per i diritti e le libertà sindacali del 9 dicembre 2002;

Ritenuto di dover adeguare le disposizioni del vigente Regolamento dell'Autorità, al fine di tener adeguatamente conto da un lato delle modifiche sul trattamento economico apportate dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato e dall'altro delle specifiche esigenze funzionali e organizzative dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas;

Ritenuto, in ragione della complessità e articolazione delle tematiche in discussione, definire in questa sede i punti cardine della revisione della struttura del trattamento economico del personale dipendente dell'Autorità e taluni aspetti normativi riguardanti lo sviluppo di carriera e il sistema incentivante dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas;

stipulano la presente

## **IPOTESI DI ACCORDO**

### **A) Trattamento economico**

Il trattamento economico dei dipendenti dell'Autorità, di cui all'articolo 20 del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas, è modificato sulla base di quanto di seguito indicato:

1. Il trattamento economico dei dirigenti e dei funzionari è composto dalle seguenti voci:

- a) retribuzione di livello;
- b) premio di presenza;
- c) gratifica individuale annuale;

e per le carriere degli operativi ed esecutivi è composto dalle seguenti voci:

- a) retribuzione di livello;
- b) premio di presenza;

2. Per le carriere e le qualifiche del personale dell'Autorità la retribuzione di livello è fissata, in base a quella corrispondente spettante al personale dell'Autorità della concorrenza e il mercato, sulla base delle tabelle di equiparazione in uso.

### **B) Elemento distinto della retribuzione (E.D.R.)**

1. Per il solo personale in servizio alla data di approvazione della presente ipotesi di accordo e a far data dal 1° luglio 2002, la retribuzione di livello viene integrata con un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) il cui valore economico è determinato dalla differenza tra la retribuzione di livello in possesso dei dipendenti dell'Autorità alla data 1° gennaio 2002 ed i corrispondenti valori tabellari introdotti dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato a far data dal 1° luglio 2002. Le somme corrisposte a titolo di EDR sono incluse nella retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto e dell'indennità di fine rapporto e non sono rivalutabili

### **C) Premio di presenza**

1. Per il personale di ruolo e con contratto a tempo determinato viene corrisposto nell'aprile di ogni anno - sulla base dell'effettiva presenza in servizio fatta registrare nell'anno precedente - un *premio di presenza* con le medesime condizioni, criteri, modalità e termini previsti per i dipendenti dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato.

Le Parti si impegnano, nel caso di riscontrata impossibilità di applicazione automatica di tutta la regolamentazione dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato, a concordare l'eventuale normativa integrativa, tenuto conto delle specificità dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas.

2. Le disposizioni relative al premio di presenza entreranno in vigore a partire dal 1° gennaio 2006, per cui i dati relativi alle presenze dell'anno 2005 costituiranno la base di calcolo del premio da erogare nell'aprile dell'anno 2006.

3. Per gli anni 2002 e 2003 l'Autorità corrisponderà il premio di presenza convenzionale nella misura di una somma una tantum lorda determinata sulla base dei medesimi valori convenzionalmente determinati per l'analoga fase transitoria dall'Autorità garante della

concorrenza e del mercato con l'accordo del 30 dicembre 2003 (cfr. tabelle 7 e 8 del Capo I per funzionari e dirigenti, e tabelle 4 del Capo II e Capo III per operativi ed esecutivi) cui le parti fanno espressamente rinvio.

4. Per l'anno 2004 l'Autorità corrisponderà il premio di presenza convenzionale nella misura di una somma una tantum lorda determinata sulla base dei medesimi valori convenzionalmente determinati per la fase transitoria relativa all'anno 2003 dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato con l'accordo del 30 dicembre 2003 (cfr. tabelle 7 e 8 del Capo I per funzionari e dirigenti, e tabelle 4 del Capo II e Capo III per operativi ed esecutivi), cui le parti fanno espressamente rinvio.
5. Per l'anno 2005 l'Autorità corrisponderà il premio di presenza convenzionale nella misura di una somma una tantum lorda determinata sulla base dei medesimi valori convenzionalmente determinati per la fase transitoria relativa all'anno 2004 dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato con l'accordo del 30 dicembre 2003 (cfr. tabelle 7 e 8 del Capo I per funzionari e dirigenti, e tabelle 4 del Capo II e Capo III per operativi ed esecutivi), cui le parti fanno espressamente rinvio.
6. Le somme liquidate a titolo di premio di presenza sono incluse nella retribuzione utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto.  
Ai fini del calcolo dell'Indennità di Fine Rapporto il premio di presenza rileverà nei modi e misure previste per il personale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato.
7. Ferme restando le norme introdotte dal presente accordo diretto a disciplinare a regime a partire dal 2006 (sulla base delle presenze del 2005), il premio di presenza del personale di tutte le carriere, sarà pari al maggior importo risultante dal raffronto tra il premio di presenza conteggiato applicando il sistema di calcolo, a regime, dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato e quello maturato dal dipendente in funzione del livello stipendiale secondo le tabelle retributive vigenti in Autorità e precedenti alla data di sottoscrizione del presente accordo. La norma di salvaguardia nei termini sopra esposti sarà applicata ai soli dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo.

#### **D) Decorrenze giuridiche ed economiche**

Le Parti convengono con riferimento a quanto previsto nei precedenti punti A), B) e C):

- di stabilire l'entrata in vigore del nuovo trattamento economico (retribuzione di livello, elemento distinto della retribuzione, premio di presenza) a far data dal 1° luglio 2002;
- di erogare il nuovo trattamento economico a far data dal mese di gennaio 2005;
- di corrispondere al personale dipendente, entro il mese di novembre 2004 un acconto sugli arretrati spettanti per gli anni 2002, 2003 e 2004, riferito agli importi dovuti per effetto dell'applicazione del nuovo trattamento economico per gli anni 2002 e 2003;
- di corrispondere a far data dal mese di gennaio 2005 il saldo relativo agli arretrati spettanti al personale dipendente al netto di quanto già corrisposto.

#### **E) Modifiche normative in materia di processo valutativo e progressioni nella carriera**

Le Parti, inoltre, convengono di apportare alcune modifiche e integrazione al processo valutativo alle progressioni nella carriera di cui agli articoli 39 e 39 bis del Regolamento del personale secondo le linee guida di seguito riportate:

- introduzione di un budget unico di livelli di progressione assegnabili per ciascuna carriera;

- il numero dei livelli di progressione non può essere superiore, per ciascuna delle carriere dei funzionari, degli operativi e degli esecutivi, al numero dei dipendenti della relative carriere aventi titolo alle progressioni, moltiplicato per 1,7 ed arrotondato per eccesso;
- il processo valutativo è coordinato e diretto dal Direttore Generale;
- relativamente al processo valutativo del personale della carriera dei funzionari, degli operativi e degli esecutivi, il Direttore Generale, eventualmente assistito da un consulente esterno, si avvale di Comitato di valutazione, presieduto dallo stesso Direttore Generale e composto da tutti i valutatori, fatta eccezione per i Componenti del Collegio;
- il Comitato controlla l'attività dei valutatori e ne verifica le possibili divergenze. Ricevuti i rapporti valutativi li esamina al fine di accertarne l'omogeneità di stesura, considerando le caratteristiche di detti rapporti in relazione alle funzioni e alle attività svolte. Qualora il Comitato accerti disomogeneità richiede verifica e riesame del rapporto al valutatore da effettuarsi prima della stesura definitiva del rapporto valutativo e della sua comunicazione al dipendente oggetto di valutazione;
- il Comitato di valutazione, sulla base dei rapporti valutativi definitivi, controfirmati dai valutati, definisce la graduatoria del personale per ciascuna carriera sulla base del punteggio ottenuto, tenendo conto della posizione di carriera, della funzione, delle attività svolte;
- l'attività verbalizzata del Comitato di valutazione viene dal Direttore Generale trasmessa all'Autorità, unitamente ad un rapporto in cui sono esaminati criteri e modalità di valutazione e di classificazione, anche in relazione alle posizioni di carriera e alle funzioni svolte dal personale, i risultati ottenuti e i principali problemi emersi nell'attività di valutazione;
- il Comitato di valutazione può essere interpellato dal Collegio, ai fini delle determinazioni sui reclami, per chiarimenti relativi alle risultanze collettive o individuali del processo valutativo.

#### **F) Modifiche degli attuali criteri di corresponsione della gratifica**

Le Parti, da ultimo, convengono di apportare alcune modifiche e integrazioni agli attuali criteri di corresponsione della gratifica di cui all'articolo 39 ter del Regolamento del personale secondo le linee guida di seguito riportate:

- a) la gratifica viene erogata annualmente dall'Autorità sulla base di una determinazione del Direttore Generale;
- b) la gratifica si articola su due componenti: "componente di risultato" e "componente di funzione";
- c) la componente di risultato può avere un valore massimo del 18% della retribuzione di riferimento, per ciascuna qualifica della carriera dei dirigenti e dei funzionari, individuata come somma di
  - retribuzione di livello (intesa come media aritmetica dei livelli stipendiali di ciascuna qualifica includendo al massimo i primi 11 livelli per le qualifiche con più di 11 livelli incluso quello base) e
  - premio di presenza (inteso come media aritmetica dei relativi premi di presenza di ciascuna qualifica calcolati sulla base di una presenza convenzionalmente determinata pari a 250 giorni lavorativi);
- d) la componente di "risultato" si compone di una parte fissa e una variabile:
  - la parte fissa, per ogni qualifica, è pari alla somma della quota fissa più la quota variabile media dell'indennità incentivante dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato nei valori di cui alla delibera dell'Autorità n.152/2001 ;

- la parte variabile, per ogni qualifica, deve risultare tale che la somma con la suddetta parte fissa non sia superiore al 18% del trattamento stipendiale di riferimento di ciascuna qualifica, di cui al punto c);
- e) la componente di funzione della gratifica rimane nei criteri, valori e modalità di erogazione attualmente in vigore.
- f) la "componente di presenza" della gratifica in vigore prima della stipula della presente ipotesi di accordo viene soppressa.

Le Parti si impegnano a definire le modifiche agli articoli 20, 39, 39 bis e 39 ter del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere ed agli attuali criteri di corresponsione della gratifica secondo quanto definito nella presente ipotesi di accordo in tempi congrui a rendere possibile l'applicazione del nuovo trattamento economico entro il mese di gennaio 2005 e l'applicazione delle nuove disposizioni in materia di progressioni e gratifica nell'anno 2005, con riferimento al processo valutativo relativo all'anno 2004.

Milano, 3 agosto 2004

**Letto approvato e  
sottoscritto Per l'Autorità**

*firmato in originale*

**Per Falbi-Confsal**

*firmato in originale*

**Per Fiba-Cisl**

*firmato in originale*