

IPOTESI DI ACCORDO DI RIALLINEAMENTO DELLE TABELLE STIPENDIALI ARERA ALLE TABELLE STIPENDIALI AGCM

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 27 luglio 2022, 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

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 23 dicembre 2008 riguardante la disciplina delle progressioni nella carriera e degli altri istituti incentivanti di cui al Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità, recepita in deliberazione 26 gennaio 2009, GOP 2/09;
- l'ipotesi di accordo del 28 luglio 2011 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 (nel seguito anche AGCM) e in materia di aspetti organizzativi, gestionali e di previdenza integrativa, recepita in deliberazione 28 luglio 2011, GOP 42/11;
- l'ipotesi di accordo 9 dicembre 2021 per l'attuazione di istituti previgenti recepita in deliberazione 21 dicembre 2021, 594/2021/A;
- i chiarimenti attuativi 15 luglio 2016 e, in particolare, il punto 2 relativo all'art. 15 p. 4 dell'ipotesi di accordo 23 dicembre 2008;
- le vigenti tabelle stipendiali ARERA e le decisioni in passato assunte dall'Autorità a riguardo e inerenti anche il mancato recepimento di alcuni livelli stipendiali AGCM, inclusi i nove livelli di ingresso nella carriera dirigenziale;
- le tabelle stipendiali per come elaborate dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato (di seguito AGCM) e recepite dall'Autorità a seguito di ciascun aggiornamento.

Considerato che con ipotesi di accordo 9 dicembre 2021 le Parti hanno tra l'altro confermato *“l'impegno ad addivenire ad una riforma dell'assetto e della struttura delle carriere”* e si sono date altresì *“reciprocamente atto che, in caso di mancato accordo, si procederà all'allineamento delle vigenti tabelle retributive ARERA rispetto a quelle AGCM”*.

Considerato che all'attualità non è ancora stato possibile addivenire a una riforma dell'ordinamento delle carriere dell'Autorità.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, le Parti - immutata la struttura e l'ordinamento delle carriere del personale ARERA e la correlata disciplina vigente - **CONVENGONO** quanto segue.

1. A far data dal 1° gennaio 2023 le tabelle stipendiali dell'Autorità vengono riallineate alle tabelle AGCM e, pertanto, si sviluppano nei termini di cui all'allegato 1 al presente accordo.
2. Eventuali modifiche successivamente apportate da AGCM all'articolazione strutturale delle proprie tabelle stipendiali saranno oggetto di discussione tra le Parti al fine di valutarne i termini dell'eventuale recepimento.
Quanto innanzi non pregiudica l'automatico recepimento da parte di ARERA degli adeguamenti degli importi economici deliberati da AGCM.
Parimenti è oggetto di automatico recepimento ogni ulteriore sviluppo delle tabelle stipendiali a parità di struttura eventualmente deciso da AGCM: qualora quest'ultima prolungasse le proprie scale stipendiali oltre il livello individuato come proprio apicale alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, i nuovi livelli apicali AGCM integreranno automaticamente le tabelle stipendiali ARERA e anche l'allegato 1 alla presente ipotesi di accordo.
3. Per ciascuna carriera e, per quanto attiene alla carriera dirigenziale, per ciascuna qualifica, l'ultimo livello di sviluppo indicato nelle tabelle di cui all'allegato 1 - e delle sue eventuali future successive integrazioni disposte ai sensi del punto 2 che precede - costituisce livello apicale oltre il quale non è possibile alcuna crescita giuridica.
4. A far data dal 1° gennaio 2023 il personale dipendente di ruolo e a tempo determinato dell'Autorità è reinquadrato in coerenza con le tabelle stipendiali di cui all'allegato 1 in ragione della carriera di appartenenza, nonché della qualifica, del livello e della retribuzione tabellare maturati alla stessa data.
5. Conseguito il livello apicale di cui all'allegato 1 e delle sue eventuali future integrazioni, il riconoscimento, anche a seguito di processo valutativo, di ulteriori progressioni comporta per il dipendente una crescita esclusivamente economica, mediante riconoscimento di un Elemento distinto di Progressione-EdP, rivalutabile secondo i rinnovi tabellari AGCM.
6. La progressione economica in argomento è rappresentata, anche nel cedolino stipendiale, mediante apposizione oltre il livello stipendiale apicale di un punto e di un numero ulteriore progressivo "X" (es. il Primo funzionario liv. 36 diviene Primo funzionario liv. 31.5, là dove il 5 è la "X").
7. L'EdP, secondo l'attuale applicazione, viene calcolato moltiplicando il numero "X" per la differenza tra il livello stipendiale apicale di riferimento e il livello stipendiale immediatamente precedente.
L'EdP 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.
L'EdP è espressamente indicato come singola voce retributiva nel cedolino stipendiale nel rigo immediatamente successivo rispetto alla retribuzione di livello e con annotazione che ne specifica espressamente la sua natura di "retribuzione fondamentale".
8. Il personale che al 1° gennaio 2023 risulti inquadrato in un livello ultra-apicale rispetto alle tabelle di cui all'allegato 1 è reinquadrato nel livello apicale della carriera di appartenenza o, per i soli dirigenti, della qualifica di appartenenza e i livelli ultra-apicali già maturati diventano EdP secondo le regole di cui ai punti che precedono.
9. Al personale di carriera Dirigenziale, qualifica di Direttore generale, ferma la qualifica conseguita, si applica la tabella stipendiale relativa al Direttore centrale.

10. Qualora nell'ambito delle nuove tabelle ARERA non si verifichi una esatta corrispondenza economica rispetto al livello tabellare maturato (es. nel caso del livello 1 della qualifica di impiegato nella carriera operativa ARERA), il reinquadramento avviene nel livello tabellare inferiore più prossimo e la differenza è riconosciuta a titolo di Elemento distinto della Retribuzione (EdR) valido a ogni fine, anche pensionistico e previdenziale e segue le stesse modalità e regole dell'EdR già vigente.

Tale EdR si somma agli altri EdR eventualmente già in godimento.

11. Al termine delle operazioni di reinquadramento anche al fine di garantirne la piena trasparenza, l'Amministrazione trasmette a tutti i dipendenti e alle Organizzazioni sindacali il ruolo completo dei dipendenti aggiornato al 1° gennaio 2023 in base alle ultime progressioni di carriera.

Per analoghe finalità di trasparenza, considerata la natura intrinsecamente comparativa del processo di valutazione, a conclusione del processo valutativo relativo all'anno 2021 e di ciascun futuro processo valutativo, l'Amministrazione trasmette a tutti i dipendenti e alle Organizzazioni sindacali il ruolo completo dei dipendenti, aggiornato in base alle ultime progressioni di carriera.

Le trasmissioni di cui al corrente punto 11 costituiscono attuazione di quanto disposto dall'ipotesi di accordo 6 giugno 2017, all. 1, punto 7), in materia di pubblicazione dei ruoli.

27 luglio-1° agosto 2022

Per l'Autorità

(firmato)

Per FALBI-Confasal

(firmato)

Per FIRST-Cisl

(firmato)

Per FISAC-Cgil

(firmato)

Per UILCA-Uil

(firmato)

<u>TABELLE AGCM</u>	
Livelli stipendiali	
Dirigenti	0.
	1.
	2.
	3.
	4.
	5.
	6.
	7.
	8.
	9.
	10.
	11.
	12.
	13.
	14.
	15.
	16.
	17.
	18.
	19.
	20.
	21.
	22.
	23.
	24.
	25.
	26.
	27.
	28.
	29.
	30.
	31.
	32.
	33.
	34.
	35.

<u>TABELLE ARERA</u>	
Livelli stipendiali	
Direttore Aggiunto	Liv. base *
	Liv. 1. *
	Liv. 2. *
	Liv. 3. *
	Liv. 4. *
	Liv. 5. *
	Liv. 6. *
	Liv. 7. *
	Liv. 8. *
	Liv. 9.
	Liv. 10.
	Liv. 11.
	Liv. 12.
	Liv. 13.
	Liv. 14.
	Liv. 15.
Liv. 16.	
Direttore	Liv. base
	Liv. 1.
	Liv. 2.
	Liv. 3.
	Liv. 4.
	Liv. 5.
	Liv. 6.
	Liv. 7.
	Liv. 8.
	Liv. 9.
	Liv. 10.
	Liv. 11.
	Liv. 12.
	Liv. 13.
	Liv. 14.
Liv. 15.	
Direttore Centrale	Liv. base
	Liv. 1.
	Liv. 2.

36.
37.
38.
39.
40.
41.
42.
43.
44.
45.
46.
47.
48.
49.
50.
51.

Liv. 3.
Liv. 4.
Liv. 5.
Liv. 6.
Liv. 7.
Liv. 8.
Liv. 9.
Liv. 10.
Liv. 11.
Liv. 12.
Liv. 13.
Liv. 14.
Liv. 15.
Liv. 16.
Liv. 17.
Liv. 18.

* Livelli stipendiali esistenti in AGCM che vengono inseriti anche nelle tabelle ARERA

<u>TABELLE AGCM</u>	
Livelli stipendiali	
Funzionari	0.
	1.
	2.
	3.
	4.
	5.
	6.
	7.
	8.
	9.
	10.
	11.
	12.
	13.
	14.
	15.
	16.
	17.
	18.
	19.
	20.
	21.
	22.
	23.
	24.
	25.
	26.
	27.
	28.
	29.
	30.
	31.
	32.
	33.
	34.
	35.
	36.
	37.

<u>TABELLE ARERA</u>	
Livelli stipendiali	
Funzionario III	Liv. base
	Liv. 1.
	Liv. 2.
	Liv. 3.
	Liv. 4.
	Liv. 5.
	Liv. 6.
	Liv. 7.
	Liv. 8.
Funzionario II	Liv. base
	Liv. 1.
	Liv. 2.
	Liv. 3.
	Liv. 4.
	Liv. 5.
	Liv. 6.
	Liv. 7.
	Liv. 8.
	Liv. 9.
	Liv. 10.
Funzionario I	Liv. base
	Liv. 1.
	Liv. 2.
	Liv. 3.
	Liv. 4.
	Liv. 5.
	Liv. 6.
	Liv. 7.
	Liv. 8.
	Liv. 9.
	Liv. 10.
Primo Funzionario	Liv. base
	Liv. 1.
	Liv. 2.
	Liv. 3.
	Liv. 4.
	Liv. 5.
	Liv. 6.

	38.
	39.
	40.
	41.
	42.
	43.
	44.
	45.
	46.
	47.
	48.
	49.
	50.
	51.
	52.
	53.
	54.
	55.
	56.
	57.
	58.
	59.
	60.
	61.
	62.

	Liv. 7.
	Liv. 8.
	Liv. 9.
	Liv. 10.
	Liv. 11.
	Liv. 12.
	Liv. 13.
	Liv. 14.
	Liv. 15.
	Liv. 16.
	Liv. 17.
	Liv. 18.
	Liv. 19.
	Liv. 20.
	Liv. 21.
	Liv. 22.
	Liv. 23.
	Liv. 24.
	Liv. 25.
	Liv. 26.
	Liv. 27.
	Liv. 28.
	Liv. 29.
	Liv. 30.
	Liv. 31.

TABELLE AGCM

Livelli stipendiali	
Impiegati	1.
	2.
	3.
	4.
	5.
	6.
	7.
	8.
	9.
	10.
	11.
	12.
	13.
	14.
	15.
	16.
	17.
	18.
	19.
	20.
	21.
	22.
	23.
	24.
	25.
	26.
	27.
	28.
	29.
	30.
	31.
	32.
	33.
	34.
	35.
	36.
	37.
	38.

TABELLE ARERA

Livelli stipendiali	
Applicato	Liv. base
	Liv. 1.
	Liv. 2.
	Liv. 3.
	Liv. 4.
	Liv. 5.
	Liv. 6.
Aggiunto	Liv. base
	Liv. 1. *
	Liv. 2.
	Liv. 3.
	Liv. 4.
	Liv. 5.
	Liv. 6.
	Liv. 7.
	Liv. 8.
	Liv. 9.
Coadiutore	Liv. base
	Liv. 1.
	Liv. 2.
	Liv. 3.
	Liv. 4.
	Liv. 5.
	Liv. 6.
Impiegato	Liv. base
	Liv. 1. **
	Liv. 2.
	Liv. 3.
	Liv. 4.
	Liv. 5.
	Liv. 6.
	Liv. 7.
	Liv. 8.
	Liv. 9.
	Liv. 10.
	Liv. 11.
	Liv. 12.
Liv. 13.	

39.	Liv. 14.
40.	Liv. 15.
41.	Liv. 16.
42.	Liv. 17.
43.	Liv. 18.
44.	Liv. 19.
45.	Liv. 20.
46.	Liv. 21.
47.	Liv. 22.
48.	Liv. 23.
49.	Liv. 24.
50.	Liv. 25.
51.	Liv. 26.
52.	Liv. 27.
53.	Liv. 28.
54.	Liv. 29.
55.	Liv. 30.
56.	Liv. 31.
57.	Liv. 32.
58.	Liv. 33.
59.	Liv. 34.
60.	Liv. 35.

* Livelli stipendiali esistenti in AGCM che vengono inseriti anche nelle tabelle ARERA

** Livello stipendiale riformulato nel valore economico in coerenza con AGCM

TABELLE AGCM

Livelli stipendiali	
Commessi	1.
	2.
	3.
	4.
	5.
	6.
	7.
	8.
	9.
	10.
	11.
	12.
	13.
	14.
	15.
	16.
	17.
	18.
	19.
	20.
	21.
	22.
	23.
	24.
	25.
	26.
	27.
	28.
	29.
	30.
	31.
	32.
	33.
	34.
	35.
	36.
	37.
	38.

TABELLE ARERA

Livelli stipendiali	
Comnesso	Liv. base
	Liv. 1.
	Liv. 2.
	Liv. 3.
	Liv. 4.
	Liv. 5.
	Liv. 6.
	Liv. 7.
	Liv. 8.
	Liv. 9. *
	Liv. 10.
	Liv. 11.
	Liv. 12.
	Liv. 13.
	Liv. 14.
	Liv. 15.
Liv. 16.	
Comnesso capo	Liv. base
	Liv. 1.
	Liv. 2.
	Liv. 3.
	Liv. 4.
	Liv. 5.
	Liv. 6.
	Liv. 7.
	Liv. 8.
	Liv. 9.
	Liv. 10.
	Liv. 11.
	Liv. 12.
	Liv. 13.
Liv. 14.	
Liv. 15.	
Liv. 16.	
Liv. 17.	
Liv. 18.	
Liv. 19.	
Liv. 20.	

39.	Liv. 21.
40.	Liv. 22.
41.	Liv. 23.
42.	Liv. 24.
43.	Liv. 25.
44.	Liv. 26.
45.	Liv. 27.
46.	Liv. 28.
47.	Liv. 29.
48.	Liv. 30.
49.	Liv. 31.
50.	Liv. 32.
51.	Liv. 33.
52.	Liv. 34.
53.	Liv. 35.
54.	Liv. 36.
55.	Liv. 37.
56.	Liv. 38.
57.	Liv. 39.
58.	Liv. 40.
59.	Liv. 41.
60.	Liv. 42.
61.	Liv. 43.
62.	Liv. 44.

* Livelli stipendiali esistenti in AGCM che vengono inseriti anche nelle tabelle ARERA

Milano, 1 agosto 2022

Spett. le

delegazione Arera per le relazioni sindacali

e p.c.:

RSA First, FALBI, UILCA

FISAC sottoscrive l'ipotesi di accordo proposto via mail dalla delegazione mercoledì 27 luglio alle ore 14:22.

FISAC dichiara quanto segue, con la richiesta che tale dichiarazione sia adeguatamente verbalizzata in calce all'accordo suddetto:

1 - Riguardo al 7° "visto", relativo ai "chiarimenti attuativi" del 15 luglio 2016, si precisa che la sottoscrizione di questa ipotesi di accordo NON IMPLICA in nessun modo accettazione della validità giuridica di quel documento, e anzi, ne dimostra la necessità di superamento negoziale. Di conseguenza quanto scritto nella diffida inviata all'Autorità il 30 aprile 2021 rimane valido anche se dal prossimo anno verranno esauriti gli effetti di quanto contenuto in detta diffida.

2 - Come già affermato durante la discussione, riteniamo che il combinato disposto del "generoso" trattamento ultra-apicale per i funzionari e dell'abbassamento del livello base per i dirigenti, in presenza di riassorbibilità dell'assegno ad personam in caso di promozione dalla carriera di funzionario a quella di dirigente, crei di fatto una sproporzionata sovrapposizione economica delle retribuzioni tra le due carriere, con il probabile effetto di disincentivare i funzionari di livello alto ad assumersi responsabilità dirigenziali. Crediamo che questo aspetto sia completamente disfunzionale per l'istituzione e per la crescita professionale dei lavoratori, e debba essere al più presto sanato da un altro accordo negoziale. FISAC ha formulato una proposta per la soluzione a questo problema che poteva essere già recepita in questo accordo, ma tale soluzione non è stata accettata per l'opposizione della delegazione e delle altre sigle sindacali.

3 – Riteniamo che il mancato adeguamento del EDP al livello, più basso, previsto invece dagli accordi AGCM, avrebbe consentito un risparmio sui livelli alti che avrebbe potuto efficacemente essere destinato all'incentivazione economica del personale di livello più basso. Ancora una volta si è scelto di privilegiare l'incentivazione delle retribuzioni già elevate a scapito del personale più giovane. Anche questo aspetto potrà essere rivisto in sede negoziale nel prossimo futuro ed è quello che auspichiamo in maniera decisa, proponendo da subito, per l'autunno un opportuno tavolo negoziale.

In fede
RSA FISAC – CGIL -Arera