

**IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI
REVISIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO E FONDAMENTALE
DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AUTORITÀ PER L'ENERGIA
ELETTRICA IL GAS E IL SISTEMA IDRICO**

Ai sensi dell'accordo negoziale tra l'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico (di seguito: Autorità) 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 11 luglio 2016 si riuniscono:

La Delegazione dell'Autorità;

La Rappresentanza Sindacale FIRST – CISL.

Le Parti:

- vista la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i.;
- vista la legge 11 agosto 2014, n. 114, ed in particolare il comma 5 dell'articolo 22;
- visto il Regolamento del personale ed ordinamento delle carriere dell'Autorità;
- visto l'accordo sindacale del 15 giugno 2001, "*Ipotesi di accordo per la definizione di criteri e modalità per l'erogazione della gratifica annuale per l'anno 2001*";
- visto l'accordo sindacale sottoscritto il 20 dicembre 2007, "*Verbale di accordo quadro per la modifica e integrazione delle progressioni nelle carriere e degli altri istituti incentivanti*";
- visto l'accordo sindacale sottoscritto il 23 dicembre 2008, "*Verbale di ipotesi di accordo per la disciplina delle progressioni nelle carriere e degli altri istituti incentivanti*";
- visto l'accordo sindacale del 28 luglio 2011, "*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*";
- vista l'ipotesi di Accordo sindacale del 19 aprile 2012, "*Verbale di ipotesi di accordo in materia di attuazione dei processi valutativi per gli anni 2011 e 2012*";
- vista l'ipotesi di Accordo sindacale del 21 dicembre 2012, "*Verbale di ipotesi di accordo per la modifica e integrazione dell'ipotesi di accordo sottoscritta il 28 luglio 2011*";
- visto l'Accordo quadro sindacale sottoscritto il 28 gennaio 2015, ed in particolare l'Allegato 2;
- visto il verbale di riunione sindacale del 23 marzo 2016;

- vista la delibera dell'Autorità 5 luglio 2001, n. 152/01 "*Definizione di criteri e modalità di assegnazione delle gratifiche annuali per l'anno 2001 per il personale inquadrato nelle carriere dei dirigenti e dei funzionari dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas*";
- considerata la necessità di dare attuazione a quanto disposto dal comma 5 dell'articolo 22 della legge 11 agosto 2014, n. 114 in tema trattamento economico accessorio del personale dipendente dell'Autorità;
- considerata la sentenza n. 178 del 23 luglio 2015 della Corte Costituzionale, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 29/07/2015 n. 30, in tema di incomprimibilità dell'esercizio della autonomia contrattuale prevista dall'articolo 39 della Costituzione;
- considerato che i commi 27 e 28 della legge istitutiva n. 481/95 attribuiscono all'Autorità autonomia in tema di organizzazione e funzionamento nonché di definizione del trattamento giuridico ed economico del proprio personale;
- ritenuto di procedere in linea con quanto stabilito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dall'articolo 39 della Costituzione e dalla legge 481/95, come sopra richiamati, ad una revisione in termini di razionalizzazione, semplificazione ed ottimizzazione del trattamento accessorio del personale dipendente dell'Autorità, nel rispetto di criteri di equità, ragionevolezza ed efficienza organizzativa ed in considerazione anche dei costi;
- ritenuto di prevedere, contestualmente, alla revisione di parte del trattamento accessorio del personale dipendente di cui al precedente alinea, una revisione di parte del trattamento fondamentale mediante la rimodulazione delle gratifiche componente di funzione oggi previste per il personale che riveste responsabilità organizzative e l'introduzione dell'istituto dell'Elemento Aggiuntivo della Professionalità (di seguito: EAP);
- attestato che, secondo quanto rappresentato nel secondo paragrafo della comunicazione del Capo Delegazione datata 18 febbraio 2013, alla data odierna le deleghe in possesso della RSA First Cisl rappresentano oltre il 50% della rappresentatività complessivamente costituita dall'insieme delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative presenti in Autorità e pertanto in numero tale da consentire di sottoscrivere accordi validi in Autorità.

CONVENGONO

Le premesse costituiscono parte essenziale ed integrante del presente accordo.

Quanto disposto dagli articoli seguenti si applica al personale dipendente dell'Autorità in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo ed alle successive assunzioni.

A. REVISIONE DI PARTE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

A.1. Premio di presenza parte variabile

Dal 1° gennaio 2016 viene abrogato il premio di presenza parte variabile di cui al punto 1.3 dell'accordo 28 luglio 2011.

2 AT
Handwritten signature in blue ink

Per il personale appartenente alla carriera dei funzionari e per il personale appartenente alla carriera dei dirigenti che abbia optato per la lettera a) del punto 6 dell'Allegato 2 dell'Accordo quadro del 28 gennaio 2015:

- a. le eccedenze lavorative maturate oltre le 7 ore e 30 minuti giornaliere verranno conteggiate in modo indifferenziato ai fini del relativo recupero e potranno essere recuperate nel limite massimo di 96 ore/anno, a frazioni orarie e a giornata intera, da recuperare entro l'anno successivo;
- b. per la remunerazione delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro trova applicazione la disciplina e le tabelle vigenti in materia di rapporto di lavoro del personale dell'Antitrust.

A.2. Gratifica annuale – componente di risultato

Nelle more della riforma complessiva degli istituti incentivanti di cui al verbale di riunione sindacale del 23 marzo 2016, le Parti concordano che a partire dall'anno di valutazione 2016 per il personale dipendente dell'Autorità l'aliquota media della gratifica annuale - componente di risultato di cui al punto 1.2 dell'accordo 28 luglio 2011 è fissata:

- per il personale nella carriera dei dirigenti e dei funzionari, al 6,75%;
- per il personale nella carriera degli operativi e degli esecutivi, al 5,25% e i valori attribuibili non possono eccedere un massimo del 6%.

Dal 2016 (anno di valutazione 2015) per la determinazione della gratifica annuale – premio di risultato la retribuzione di riferimento è costituita dalla somma della retribuzione di livello, dell'eventuale assegno ad personam, dell'EDR e dell'EAP (di cui al successivo punto B.2).

A.3. Premio per Incremento efficienza aziendale

Nelle more della riforma complessiva degli istituti incentivanti di cui al verbale di riunione sindacale del 23 marzo 2016, l'istituto "Incremento di efficienza aziendale" di cui punto 1.4.1 dell'accordo 28 luglio 2011 viene calcolato dall'anno di riferimento 2015 secondo quanto previsto dell'Allegato 1 al Verbale di riunione 21 dicembre 2012; una parte (40%) viene erogata come valore economico e la restante parte (60%) viene riconosciuta in forma di crescita professionale ai fini della progressione di carriera.

Dal 2016 (anno di riferimento 2015) per la determinazione del valore economico di cui sopra la retribuzione di riferimento è costituita dalla somma della retribuzione di livello, dell'eventuale assegno ad personam e dell'EDR.

Con riferimento alla quota di crescita professionale, i risultati dei parametri IES e IEC vengono trasformati in (frazioni di) livelli di progressione da attribuire agli aventi diritto secondo la seguente tabella:

3
Handwritten initials and a signature in blue ink at the bottom right of the page.

IES	<0,80	0,80	0,85	0,90	0,95	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20
IEC>(o=)98	0	0,143	0,165	0,187	0,22	0,242	0,275	0,308	0,363	0,407
94<IEC<98	0	0,088	0,11	0,132	0,165	0,198	0,22	0,253	0,297	0,352

Il riconoscimento del valore economico e le frazioni di livello sono riconosciute a condizione che il dipendente interessato non abbia ottenuto una valutazione di non adeguatezza (quest'ultima secondo quanto previsto nell'ultimo alinea dell'articolo 1.1 dell'Accordo 19 aprile 2012) nello specifico anno di valutazione. Le frazioni di livello si cumulano anno dopo anno a decorrere dall'anno di riferimento; allorché il valore cumulato eguaglia o supera l'unità, dopo la conclusione dei processi valutativi dell'ultimo anno di riferimento con le stesse decorrenze e modalità viene corrisposto 1 livello stipendiale agli aventi diritto. L'eventuale frazione residua verrà a sua volta conteggiata negli anni successivi.

Conseguentemente i valori di cui alle tabelle allegate al verbale di riunione 21 dicembre 2012 risultano diminuiti del 60%.

B. REVISIONE DI PARTE DEL TRATTAMENTO FONDAMENTALE

B.1. Gratifica annuale – componente di funzione

Dal 1° gennaio 2016 gli importi della gratifica annuale – componente di funzione di cui al punto 1.2 dell'accordo 28 luglio 2011 sono fissati, con riferimento all'organizzazione vigente, pari a:

- 8.500,00 (ottomilacinquecento) euro non cumulabili per i Responsabili di I livello (Direttori, Capi Uffici Speciali e Capi Dipartimento);
- 8.250,00 (ottomiladuecentocinquanta) euro non cumulabili per i Vice Direttori, Vice Capi Uffici Speciali e Ragioniere Capo;
- 8.000,00 (ottomila) euro non cumulabili per i Responsabili di II livello (Responsabili di Unità).

B.2. Istituzione dell'Elemento Aggiuntivo di Professionalità (EAP)

Dal 1° gennaio 2016 viene riconosciuto come trattamento fisso della retribuzione l'Elemento Aggiuntivo della Professionalità (EAP), il cui valore annuo è, con riferimento alla retribuzione di livello spettante al 31 dicembre dell'anno precedente o all'atto dell'assunzione, pari:

- per i dirigenti e i funzionari al 2,4%;
- per gli operativi e gli esecutivi all'1,7%.

L'EAP viene erogato in unica soluzione con la retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo rispetto a quello di competenza ed è riparametrato per i dipendenti in part-time alla percentuale di part-time e per i mesi di servizio per gli assunti in corso d'anno (si considera mese di effettivo servizio quello in cui il dipendente abbia prestato servizio per almeno 15 giorni).

L'EAP non viene erogato per i giorni in cui non si eroga la retribuzione di livello.

L'EAP non fa parte della base di calcolo dello straordinario e della 13a mensilità.

C. DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto riguarda il personale che cessa dal servizio, si applicano le seguenti disposizioni.

- a) Per quanto riguarda la gratifica – componente di risultato, al personale che cessi prima della conclusione del processo di valutazione, all'atto della cessazione si provvede ad erogare il valore medio della gratifica, sia relativamente all'anno precedente la cessazione, sia in pro-rata per il periodo di effettivo servizio nell'anno di cessazione. Per il personale cessato successivamente alla conclusione del processo di valutazione, oltre all'importo erogato a seguito della valutazione per l'anno di riferimento, viene erogato il valore medio della gratifica in pro-rata per il periodo di effettivo servizio relativo all'anno di cessazione.
- b) Per quanto riguarda l'erogazione del valore economico relativo al premio per Incremento efficienza aziendale si provvede a determinare tale valore applicando i coefficienti convenzionali con IEC pari a 100 e IES pari a 1,00 e vengono riconosciuti i pro-rata mensili rapportati all'effettivo servizio svolto.
- c) Per quanto riguarda l'EAP, all'atto della cessazione si provvede a riconoscere i ratei maturati.
- d) Limitatamente al personale che cessa avendo maturato il diritto alla pensione o in caso di morte, vengono riconosciuti le seguenti progressioni:
 - d.1. per effetto del premio per Incremento efficienza aziendale, al totale delle frazioni di livello già accumulate sotto forma di progressione di carriera relative al premio per Incremento di efficienza aziendale per gli anni precedenti a quello di cessazione si aggiunge 1/12 per ogni mese di effettivo servizio del valore di frazione di livello previsto con IEC pari a 100 e IES pari a 1,00;
 - d.2. per effetto dei processi valutativi, se la cessazione avviene prima della conclusione del processo di valutazione, vengono attribuiti i livelli medi di progressione, sia relativamente all'anno precedente la cessazione sia in pro-rata per il periodo effettivo di servizio nell'anno di cessazione; se la cessazione avviene successivamente alla conclusione del processo di valutazione, all'atto della cessazione vengono attribuiti i livelli di progressione stabiliti dalla valutazione per l'anno di riferimento e il livello medio in pro-rata per il periodo di effettivo servizio svolto nell'anno di cessazione.

5
Handwritten initials and signature in blue ink

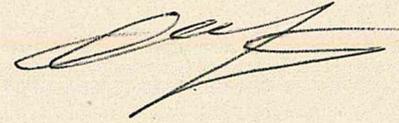
La somma di d.1 e d.2, qualora risultasse superiore a 0,5, è arrotondata all'unità superiore. Il riconoscimento del nuovo inquadramento ha effetti economici a far data dal primo giorno dell'ultimo mese di servizio.

Le Parti si riservano, in occasione della determinazione del premio di Incremento di efficienza aziendale, di concordare l'eventuale variazione della percentuale di trasformazione in forma di crescita professionale ai fini della progressione di carriera rispetto a quanto stabilito al punto A.3, che comunque non potrà essere inferiore al 60 %.

Resta salvo quanto non modificato dal presente accordo.

Gianni Basso

Per l'Autorità



Per RSA FIRST CISL

