

Accordo sindacale per la modifica del Testo unico consolidato delle norme concernenti il regolamento del personale e l'ordinamento delle carriere dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato

Il giorno 29 novembre 2022

l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato nelle persone del Segretario Generale, e del Capo di Gabinetto;

la Rappresentanza Sindacale (*omissis*);

la Rappresentanza Sindacale (*omissis*);

la Rappresentanza Sindacale (*omissis*);

VISTO l'articolo 11, comma 2, della legge 10 ottobre 1990, n. 287 stabilisce che *“Il trattamento giuridico ed economico del personale”* dell'Autorità Garante della Concorrenza e del mercato *“e l'ordinamento delle carriere sono stabiliti in base ai criteri fissati dal contratto collettivo di lavoro in vigore per la Banca d'Italia, tenuto conto delle specifiche esigenze funzionali ed organizzative dell'Autorità”*;

VISTO il Testo Unico Consolidato delle norme concernenti il regolamento del personale e l'ordinamento delle carriere dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato approvato dall'Autorità nell'adunanza del 10 ottobre 2018 e pubblicato sul Bollettino dell'Autorità il 22 ottobre 2018 (di seguito T.U.C.), come modificato, in ultimo, dall'*“Accordo sindacale per la modifica di alcuni articoli del TUC del personale dell'Autorità in materia di lavoro agile”* sottoscritto in data 26 marzo 2021;

VISTO il nuovo *“Regolamento concernente l'organizzazione e il funzionamento dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato”* approvato nell'adunanza del 25 ottobre 2022 (di seguito *“Regolamento di organizzazione e funzionamento”*);

CONSIDERATA la necessità di adeguare il T.U.C. alle disposizioni del nuovo Regolamento di organizzazione e funzionamento;

CONSIDERATE le modifiche da apportare al T.U.C. ad esito dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento di organizzazione e funzionamento riferite, in particolare, al processo di valutazione del personale e agli istituti legati alla performance individuale;

CONSIDERATO che, nel nuovo sistema di valutazione contenuto nelle modifiche al T.U.C. oggetto dell'accordo, sono individuati nuovi soggetti *“valutatori”* sulla base del nuovo Regolamento di organizzazione e funzionamento che si troverebbero nella oggettiva impossibilità di procedere alle

valutazioni in relazione all'attività svolta nel 2022 e all'attribuzione di livelli di progressione al personale assegnato ad Unità organizzative che sono state oggetto di riorganizzazione e che dunque non corrisponderanno più nel 2023 a quelle vigenti nel 2022;

TENUTO CONTO che la medesima questione si pone anche per quanto riguarda l'attribuzione degli elementi retributivi accessori "*Premio di risultato*" e "*Indennità di responsabilità*" spettanti, rispettivamente, ai dipendenti che hanno prestato servizio a qualunque titolo nel corso dell'anno di riferimento per almeno tre mesi e ai Vice Segretario Generale, ai Direttori Generali, ai Responsabili di direzioni e di unità organizzativa;

RITENUTO, per quanto riportato ai punti precedenti, che per l'anno 2022 non trova applicazione la disciplina prevista dal T.U.C. relativamente alle procedure di valutazione per la progressione economica e di carriera e di assegnazione delle componenti retributive "*Premio di risultato*" e "*Indennità di responsabilità*" e di adottare per il solo anno 2022, dei criteri transitori che consentano di procedere all'assegnazione ai dipendenti, in misura forfettaria, degli effetti economici che sarebbero derivati dalle medesime procedure;

CONSIDERATO che, nel corso delle riunioni tenutesi tra la Delegazione trattante dell'Autorità e le OO.SS., sono emerse le seguenti proposte riguardanti la forfettizzazione degli effetti dei processi di valutazione ai fini della progressione economica e di carriera e di assegnazione del "*Premio di risultato*" e dell'"*Indennità di responsabilità*":

1. le progressioni economiche e di carriera del personale direttivo, operativo ed esecutivo di ruolo e con contratto a tempo indeterminato o determinato per l'anno 2022 sono attribuite, a tutti i dipendenti valutabili ai sensi all'articolo 33 del T.U.C, nella misura di 3 livelli;
2. a ciascun dipendente risultato in servizio in Autorità per almeno tre mesi nell'anno 2022 sarà attribuito, quale "*Premio di risultato*", un importo pari al prodotto del valore dell'incremento annuale medio dei livelli di ciascuna tabella stipendiale per il moltiplicatore fisso del 3,5;
3. l'"*Indennità di responsabilità*" per l'anno 2022, spettante al Vice Segretario Generale, ai Direttori Generali e ai Responsabili di direzioni e di unità organizzativa, sarà attribuita nella misura massima stabilita dall'Autorità con propria delibera;
4. per i compensi di cui ai precedenti punti 2. e 3. resta ferma l'applicazione della riduzione del 20% prevista dall'articolo 22, comma 5 del d.l. 90/2014, convertito, con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

CONSIDERATE le richieste avanzate dalle OO.SS. di procedere al prolungamento delle tabelle stipendiali del personale ovvero, in alternativa, all'incremento del valore della componente retributiva "*Elemento di progressione*" (E.d.P.);

VISTA la proposta dell'Amministrazione di non procedere al prolungamento delle tabelle stipendiali e di rideterminare la misura dell'E.d.P. come segue:

- per il personale della carriera direttiva il parametro previsto dal punto 14, dell'articolo 39, del T.U.C. per la determinazione dell'E.d.P., passa dal 20% al 28%;

- per gli impiegati e i commessi l'ammontare dell'E.d.P. corrisponde ad una quota della voce retributiva Bankitalia "*Assegno Individuale di grado*" (A.I.G.), in luogo dell'attuale "*Assegno individuale di servizio*" (A.I.S.);

VISTA la proposta dell'Amministrazione di modificare i punti 39 e 42 dell'articolo 39, i punti 31 e 34 dell'articolo 47 e i punti 31 e 34 dell'articolo 53 del T.U.C., relativi alla liquidazione del compenso "*Incremento di efficienza aziendale*" e al regime di imposizione contributiva e fiscale;

CONSIDERATA l'opportunità di procedere alla modifica del comma 2, dell'articolo 43, del T.U.C., escludendo il riferimento al numero di cinque unità della riserva per l'accesso alla carriera direttiva da parte del personale operativo, mantenendo invece per l'individuazione del limite unitario, il parametro del 5% della dotazione organica del ruolo della qualifica di funzionario vigente;

VISTO il mandato conferito dall'Autorità al Segretario Generale e al Capo di Gabinetto nella riunione del 22 novembre 2022;

stipulano il seguente accordo

- a) Le Parti concordano di approvare la nuova stesura del "*Testo unico consolidato delle norme concernenti il regolamento del personale e l'ordinamento delle carriere dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato testo unico*" nella versione allegata al presente accordo (Allegato 1).
- b) Le Parti concordano che per l'anno 2022 non trova applicazione la disciplina prevista dal T.U.C. relativamente alle procedure di valutazione per la progressione economica e di carriera e di assegnazione delle componenti retributive "*Premio di risultato*" e "*Indennità di responsabilità*" e che, in via transitoria:
 1. le progressioni economiche e di carriera del personale direttivo, operativo ed esecutivo di ruolo e con contratto a tempo indeterminato o determinato per l'anno 2022, sono attribuite, a tutti i dipendenti valutabili ai sensi all'articolo 33 del T.U.C, nella misura di 3 livelli; la liquidazione delle progressioni, che hanno decorrenza dal 1° gennaio 2023, è corrisposta entro il 31 marzo 2023;
 2. a ciascun dipendente risultato in servizio in Autorità per almeno tre mesi nell'anno 2022 sarà attribuito, quale "*Premio di risultato*", un importo pari al prodotto del valore dell'incremento annuale medio dei livelli di ciascuna tabella stipendiale per il moltiplicatore fisso del 3,5; la liquidazione del "*Premio di risultato*" è corrisposta entro il 30 aprile 2023;
 3. l'"*Indennità di responsabilità*" per l'anno 2022, spettante al Vice Segretario Generale, ai Direttori Generali e ai Responsabili di direzioni e di unità organizzativa, sarà attribuita nella misura massima stabilita dall'Autorità con propria delibera; la liquidazione dell'"*Indennità di responsabilità*" è corrisposta entro il 30 aprile 2023;

4. per i compensi di cui ai precedenti punti 2. e 3. resta ferma l'applicazione della riduzione del 20% prevista dall'articolo 22, comma 5 del d.l. 90/2014, convertito, con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

Le parti si impegnano a definire una soluzione condivisa alle eventuali anomalie derivanti dall'applicazione dell'art. 33, comma 3, entro il primo semestre 2023.

Le parti si impegnano ad aprire un confronto nel corso del 2023 in relazione all'eventuale riforma delle carriere.