

ACCORDI SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE, SUL PREMIO DI RISULTATO ANNI 2021 – 2022, SULLE TABELLE STIPENDIALI, SULLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE E SULL'ADEGUAMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.

Visti gli articoli 11 e 12 del vigente protocollo per le Relazioni sindacali nell'Autorità di regolazione dei trasporti (di seguito: Autorità o anche ART).

Vista la delibera dell'Autorità n. 182/2020 del 5 novembre 2020 con la quale è stata individuata la delegazione trattante ART a cui sono state affidate le relazioni sindacali di cui al vigente Protocollo per le relazioni sindacali dell'Autorità.

Visto l'accordo sottoscritto in data 1° dicembre 2020, con il quale le parti, entro il mese di gennaio 2021, si sono impegnate ad avviare un tavolo di trattativa che preveda due distinti sistemi per l'attribuzione del premio di risultato e per la valutazione/progressione del personale, anche con periodicità annuale, previa modifica delle vigenti tabelle stipendiali. Nello stesso accordo è stato stabilito tra le parti che il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale, ai fini sia della corresponsione del premio di risultato, che per l'attribuzione delle progressioni di carriera, sarà basato sulla valutazione della performance, nell'ambito dell'attività ordinaria.

Mantenuti fermi i vincoli già posti dalla delegazione trattante ART in sede di trattativa negli accordi sottoscritti il 1° dicembre 2020 in merito a: i) compatibilità di bilancio e ii) orientamento al risultato a garanzia della performance dell'Autorità, le parti, come esplicato negli accordi raggiunti riportati in allegato (All. 1), convengono:

1. il premio di risultato, di cui all'articolo 37, comma 2, lettera b) del Regolamento sul trattamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità per gli anni 2021 e 2022;
2. il sistema di valutazione delle performance del personale a partire dal 2021 finalizzato esclusivamente alla determinazione del premio di risultato;
3. la progressione di carriera del personale: (i) passa a periodicità annuale; (ii) è basata su un diverso sistema di valutazione; (iii) si applica a partire dal 2022 in relazione all'anno 2021; (iv) prevede l'attribuzione, ai sensi dell'articolo 3, comma 4 del Regolamento sulle progressioni di carriera, di un passaggio di livello stipendiale al 100% del personale e di un secondo passaggio di livello stipendiale a non oltre il 45% del personale, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 3, comma 5 del Regolamento sulle progressioni di carriera;
4. l'introduzione di nuove tabelle stipendiali, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, elaborate sulla base delle tabelle stipendiali del personale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato (di seguito: AGCM) tenuti fermi, per area, il livello economico iniziale e quello finale;
5. l'adeguamento tabellare dal 1° gennaio 2022.

Le parti convengono, altresì, che con la sola prima erogazione del premio di risultato a partire dal 2022, eventuali miglioramenti economici su base annuale, derivanti dalla riclassificazione nelle nuove tabelle stipendiali, saranno portati in detrazione al singolo dipendente.

Le parti concordano che, entro il prossimo mese di giugno, in sede tecnica, con rappresentanti delle OO.SS. e dell'Autorità, verrà elaborata la scheda di valutazione per le progressioni di carriera del



personale valida a partire dall'annualità 2021, tenuto anche conto del metodo suggerito dalle OO.SS.  
(All. 2).

Le parti concordano, altresì, che, qualora emergessero incompatibilità di bilancio ovvero criticità a livello gestionale, verrà avviato immediatamente un tavolo di trattativa finalizzato ad aggiornare gli accordi, ricercando, per quanto possibile, soluzioni condivise e sostenibili.

Le parti, entro il mese di aprile 2023, qualora la compatibilità di bilancio lo consenta, al fine di ridurre le differenze stipendiali del personale dell'Autorità con il personale dell'AGCM e delle altre Autorità amministrative di regolazione economica, si impegnano ad avviare un tavolo di trattativa che, in un arco temporale di medio - lungo periodo, preveda ulteriori adeguamenti dei livelli stipendiali del personale, con priorità ai livelli stipendiali iniziali di entrambe le aree "Operativi" e "Funzionari".

La validità del presente accordo è sottoposta a verifica di conformità al mandato conferito dal Consiglio dell'Autorità.

Ai sensi dell'articolo 12 del vigente protocollo per la relazioni sindacali, il presente accordo è valido in quanto sottoscritto da RSA UILCA, che rappresenta il 75% del personale complessivamente iscritto alle OO.SS..

Torino, 4 maggio 2021

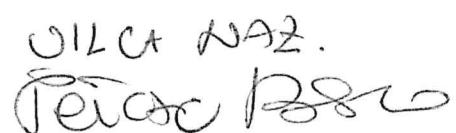
Per L'Autorità

(f.to all'originale)

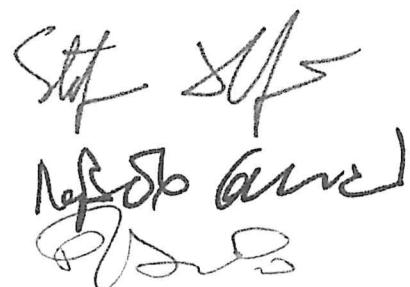


Per le OO.SS.

(f.to all'originale)



RSA UILCA



All. 1

**ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO ANNI 2020 – 2021 E SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE**

Visto l'articolo 37, comma 2, lettera b) del Regolamento sul trattamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità (di seguito: RTGE) in materia di premio di risultato.

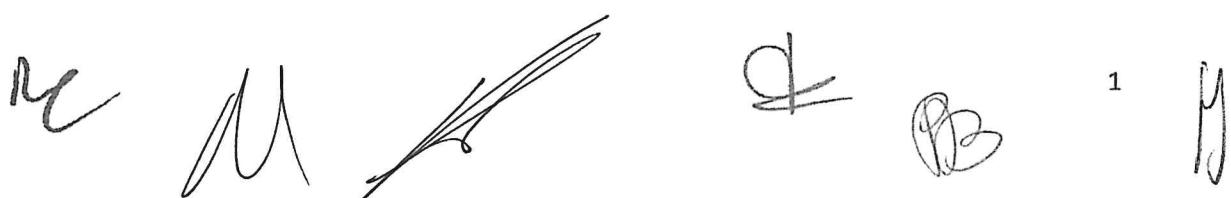
Visto l'articolo 38 RTGE in base al quale il Consiglio stabilisce, per ciascuna qualifica, un premio di risultato individuale annuale in valore percentuale sullo stipendio lordo fino ad un massimo pari al 16%.

Visto l'articolo 44 RTGE in materia di valutazione dei risultati del personale.

Al fine di disciplinare il solo premio di risultato del personale si stabilisce quanto segue:

- 1) Il premio di risultato per gli anni 2021 e 2022 è pari, rispettivamente, al 10% e all'11% della retribuzione di livello di cui all'articolo 37, comma 2, lettera a) del RTGE;
- 2) Il premio di risultato annuale viene erogato al personale che abbia prestato servizio in Autorità per almeno sei mesi continuativi in ruolo, o assunto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 18 del RTGE o in comando ai sensi dell'articolo 15 del RTGE;
- 3) Il premio di risultato annuale viene erogato in proporzione al raggiungimento dei risultati raggiunti dal personale sulla base del sistema di valutazione delle performance così strutturato:
  - o gli obiettivi individuali sono assegnati al personale dell'area dirigenziale, al funzionario di cui all'articolo 6, comma 7 del Regolamento sull'organizzazione e funzionamento dell'Autorità, ai funzionari incaricati di responsabile aggiunto dell'ufficio, se nominati, e ai funzionari di diretta collaborazione;
  - o gli obiettivi d'ufficio sono assegnati al rimanente personale in base alle loro competenze professionali e nell'ambito dell'attività ordinaria e in un'ottica di sviluppo professionale. Gli obiettivi d'ufficio comunque possono essere assegnati a gruppi di dipendenti, di norma, formati da almeno tre persone;
  - o gli obiettivi sono in numero massimo di 5;
  - o un obiettivo è finalizzato al miglioramento della performance organizzativa dell'Autorità con peso almeno pari al 40%, misurabile a mezzo del vigente sistema di monitoraggio dell'azione amministrativa;
  - o un obiettivo misura le competenze/comportamenti con peso non superiore al 20%;
  - o il catalogo delle competenze/ comportamenti viene ampliato con specifiche voci riferite al personale dell'area dirigenziale e la valutazione viene effettuata sui comportamenti selezionati nell'ambito delle competenze comuni per tutti i soggetti valutati;
  - o nessuna erogazione se il risultato raggiunto è inferiore al 60%;
  - o ai fini della liquidazione del premio di risultato, si terrà conto della presenza effettiva lavorativa in presenza o da remoto.

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica formata da sei membri - tre componenti di parte datoriale, tre di parte sindacale - che, nel primo anno di applicazione del nuovo sistema di valutazione delle performance del personale, valuti eventuali problematiche che dovessero emergere



Handwritten signatures of the members of the committee, including initials and a name, are visible at the bottom of the document.



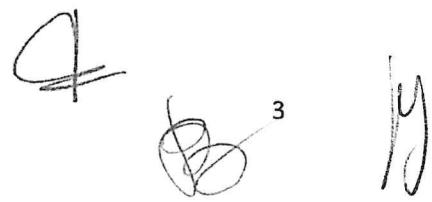
dall'attività di monitoraggio dell'obiettivo di performance organizzativa, svolta dal già costituito Gruppo di Lavoro.

re M. .

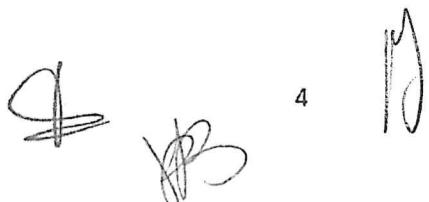
J  
BB

ACCORDO SULLA MODIFICA DEL REGOLAMENTO SUL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL  
PERSONALE IN MATERIA DI PROGRESSIONE DI CARRIERA, DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DI TABELLE  
STIPENDIALI

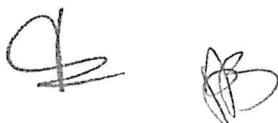


 3

TESTO VIGENTE RTGE	TESTO MODIFICATO RTGE
<p><b>Capo V Trattamento economici</b>  <b>Art. 37 – Trattamento economico: criterio generale</b></p> <p>1. Il trattamento economico del personale dipendente dell'Autorità, è stabilito secondo i principi generali fissati dal contratto collettivo dei dipendenti dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato, tenuto anche conto delle specifiche esigenze funzionali e organizzative dell'Autorità. Detto trattamento segue, in quanto applicabili e previa valutazione di compatibilità, le variazioni stabilite nel Regolamento del personale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato.</p> <p>2. Ai fini dell'individuazione del trattamento economico del personale di ciascuna area, va premesso che:</p> <p>a) la Retribuzione di Livello è il trattamento economico fisso e si intende comprensiva di tutti gli istituti che compongono la retribuzione di livello in base al contratto collettivo dei dipendenti dell'Autorità Garante della concorrenza e del mercato. La quantificazione economica di tali istituti è indicata, con specifico riferimento a ciascuna area e a ciascun livello, nelle specifiche tabelle stipendiali indicate al di cui alle Sezione II – Parte economica del presente Regolamento e redatte in base alle particolari esigenze funzionali ed organizzative dell'Autorità</p> <p><i>Omissis</i></p>	<p><b>Capo V Trattamento economici</b>  <b>Art. 37 – Trattamento economico: criterio generale</b></p> <p>1. Identico</p> <p>2. Ai fini dell'individuazione del trattamento economico del personale di ciascuna area, va premesso che:</p> <p>a) la Retribuzione di Livello è il trattamento economico fisso e si intende comprensiva di tutti gli istituti che compongono la retribuzione di livello in base al contratto collettivo dei dipendenti dell'Autorità Garante della concorrenza e del mercato. La quantificazione economica di tali istituti è indicata, con specifico riferimento a ciascuna area e a ciascun livello, nelle specifiche tabelle stipendiali indicate al di cui alle Sezione II – Parte economica del presente Regolamento e redatte in base alle particolari esigenze funzionali ed organizzative dell'Autorità</p> <p><i>Omissis</i></p>

<p><b>Capo II Progressione di carriera all'interno delle aree e valutazione</b></p> <p><b>Art. 42 – Criteri generali</b></p> <p>1. La progressione di carriera può consistere nel passaggio di uno o più livelli stipendiali o nel passaggio da una qualifica a quella superiore.</p> <p>2. Entrambe le progressioni di carriera sono deliberate dal Consiglio, su proposta del Segretario Generale, tenuto conto delle disponibilità di bilancio e sulla base delle valutazioni annuali dei risultati individuali raggiunti predisposte dal Nucleo di Valutazione o, per il personale in posizione di comando presso altre Amministrazioni pubbliche, in base alle relazioni predisposte da dette Amministrazioni. Esse decorrono, ai fini giuridici ed economici, dal 1° luglio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione e di scrutinio.</p> <p>3. Il rapporto valutativo del personale di ruolo che svolge funzioni in diretta collaborazione del Presidente e dei Componenti è redatto da ciascuno di essi.</p> <p>4. Annualmente è resa nota la graduatoria del personale di ruolo con l'indicazione del posizionamento nei livelli e nelle qualifiche.</p>	<p><b>Capo II Progressione di carriera all'interno delle aree e valutazione</b></p> <p><b>Art. 42 – Criteri generali-Progressione di carriera</b></p> <p>1. La progressione di carriera può consistere nel passaggio di uno o <b>due o più</b> livelli stipendiali, <b>che possono anche comportare il passaggio</b> da una qualifica a quella superiore.</p> <p>2. <del>Entrambe le progressioni di carriera sono deliberate dal Consiglio, su proposta del Segretario Generale, tenuto conto delle disponibilità di bilancio e sulla base delle valutazioni annuali dei risultati individuali raggiunti predisposte dal Nucleo di Valutazione o, per il personale in posizione di comando presso altre Amministrazioni pubbliche, in base alle relazioni predisposte da dette Amministrazioni. Esse Le progressioni sono disposte con periodicità annuale, decorrono, ai fini giuridici ed economici, dal 1° luglio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione e di scrutinio.</del></p> <p>2-bis. Le modalità attuative del presente articolo sono previste dal Regolamento sulle progressioni di carriera del personale dell'Autorità.</p> <p>3. <del>Il rapporto valutativo del personale di ruolo che svolge funzioni in diretta collaborazione del Presidente e dei Componenti è redatto da ciascuno di essi.</del></p> <p>4. <del>Annualmente è resa nota la graduatoria del personale di ruolo con l'indicazione del posizionamento nei livelli e nelle qualifiche.</del></p>
<p><b>Capo III Progressioni di carriere e valutazione dei dirigenti e dei funzionari</b></p> <p><b>Art. 43 – Progressione di carriera</b></p> <p>1. In base all'esito del processo di valutazione, di cui al successivo articolo 44, ed in relazione alle disponibilità di bilancio, l'Autorità attribuisce ogni due anni ai dirigenti e ai funzionari progressioni di carriera, ai sensi dell'art. 42 comma 2.</p>	<p><b>Capo III Progressioni di carriere e valutazione dei dirigenti e dei funzionari</b></p> <p><b>Art. 43 – Progressione di carriera</b></p> <p>1. <del>In base all'esito del processo di valutazione, di cui al successivo articolo 44, ed in relazione alle disponibilità di bilancio, l'Autorità attribuisce ogni due anni ai dirigenti e ai funzionari progressioni di carriera, ai sensi dell'art. 42 comma 2. Abrogato</del></p>

Art. 44 – Criteri e metodo di valutazione dei risultati	Art. 44 – Criteri e metodo di valutazione dei risultati
1. Entro il 31 dicembre di ogni anno il Consiglio approva, sentito il Segretario Generale, gli obiettivi programmatici per il biennio di programmazione successivo e fissa le priorità e gli obiettivi prestazionali e di risultato dell'Autorità, quantitativi e qualitativi, da raggiungere per il primo anno del biennio di programmazione.	1. <i>Identico</i>
2. Entro la stessa data di cui al comma 1, il Nucleo di valutazione propone al Consiglio, sentito il Segretario Generale e tenuto conto del sistema gestionale e di controllo operativo della Autorità, i criteri, le metodologie e le modalità operative per la valutazione delle prestazioni fornite dal personale della Autorità.	2. <i>Identico</i>
3. Entro il 31 gennaio di ogni anno il Segretario Generale assegna ai dirigenti degli uffici da lui coordinati gli obiettivi individuali e collettivi da raggiungere negli anni successivi; entro il 15 febbraio di ogni anno i dirigenti, a loro volta, assegnano obiettivi individuali ai propri collaboratori, o di ufficio per l'area degli impiegati.	3. <b>Di norma, e</b> Entro il 31 gennaio di ogni anno il Segretario Generale assegna ai dirigenti degli uffici <del>da lui coordinati</del> gli obiettivi individuali e collettivi da raggiungere <del>nell'anno</del> <del>negli anni</del> <del>successivi</del> ; <b>di norma</b> , entro il 15 febbraio di ogni anno i dirigenti, a loro volta, assegnano gli obiettivi individuali ai propri collaboratori, <del>e</del> <del>di</del> <del>ufficio per l'area degli impiegati</del>
4. Il Nucleo di valutazione vigila sul rispetto delle procedure di cui al comma precedente e informa, almeno semestralmente, il Consiglio sul raggiungimento degli obiettivi indicati, avvalendosi degli strumenti di controllo di gestione predisposti dal Segretario Generale.	4. <i>Identico</i>
5. Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, il nucleo di Valutazione, applicando in particolare quanto previsto al comma 2 verifica la valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti e dei funzionari e, per gli impiegati quelli delle unità organizzative di appartenenza.	5. <b>Di norma, e</b> Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, il <del>N</del> ucleo di Valutazione, applicando in particolare quanto previsto al comma 2 verifica la valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti, <del>e</del> <del>dei</del> <del>funzionari e degli operativi, per gli impiegati</del> <del>quelli delle unità organizzative di appartenenza</del> .
6. Il risultato finale della valutazione, rappresentato in termini di percentuali rispetto agli obiettivi assegnati, sarà approvato dal Nucleo di Valutazione, e firmato dal dipendente	6. Il risultato finale della valutazione, rappresentato in termini di percentuali rispetto agli obiettivi assegnati, sarà approvato dal Nucleo di Valutazione, e firmato dal dipendente





<p>e dal responsabile gerarchico di due livelli superiori o, in sua mancanza dal Segretario Generale.</p> <p>7. Il risultato rappresentato nella scheda di valutazione annuale è il presupposto della progressione di carriera sia per i livelli di qualifica sia per quelli stipendiali all'interno delle singole qualifiche.</p> <p>8. Annualmente verrà reso noto l'esito della valutazione per tutto il personale. I relativi premi saranno liquidati entro il 30 giugno dell'anno successivo e pagati mensilmente.</p>	<p>e dal responsabile gerarchico di due livelli superiori o, in sua mancanza dal Segretario Generale.</p> <p>7. Il risultato rappresentato nella scheda di valutazione annuale è il presupposto della progressione di carriera sia per i livelli di qualifica sia per quelli stipendiali all'interno delle singole qualifiche <b>Abrogato</b>.</p> <p>8. Annualmente verrà reso noto l'esito della valutazione per tutto il personale. I relativi premi di risultato saranno liquidati entro il 30 giugno dell'anno successivo e pagati in un'unica soluzione mensilmente.</p>
<p><b>Capo IV - Progressioni di carriera e valutazione dell'area degli operativi</b> Art. 45 - Progressioni di carriera</p>	<p><b>Capo IV - Progressioni di carriera e valutazione dell'area degli operativi</b> Art. 45 - Progressioni di carriera</p>
<p><i>Abrogato</i></p>	<p><i>Abrogato</i></p>
<p><b>Capo V Disposizioni comuni</b> Art. 46 – Disposizioni comuni</p>	<p><b>Capo V Disposizioni comuni</b> Art. 46 – Disposizioni comuni</p>
<p>1. Le modalità attuative del capo III e IV del Titolo III saranno oggetto di un successivo atto di natura regolamentare del Consiglio.</p> <p>2. Non saranno ammessi a nessuna forma di progressione di carriera i dipendenti con un risultato inferiore al 70% dell'obiettivo assegnato.</p>	<p>1. Le modalità attuative del capo III e IV del Titolo III saranno oggetto di un successivo atto di natura regolamentare del Consiglio. <b>Abrogato</b></p> <p>2. Non saranno ammessi a nessuna forma di progressione di carriera i dipendenti con un risultato inferiore al 70% dell'obiettivo assegnato. <b>Abrogato</b></p>
<p><b>TITOLO IV NORME TRANSITORIE</b></p>	<p><b>TITOLO IV NORME TRANSITORIE</b></p>
<p>Art. 47 – Prima applicazione</p>	<p>Art. 47 – Prima applicazione</p>
<p>1. Il sistema di valutazione per la definizione del premio di risultato prenderà avvio con riferimento all'anno solare 2015.</p> <p>2. Per il solo anno solare 2014, in via eccezionale, i premi di risultato saranno riconosciuti nella misura del 100% a tutto il personale. Tale riconoscimento non rileva ai fini della progressione di carriera.</p>	<p>1. <i>Identico</i></p> <p>2. <i>Identico</i></p>
	<p>Art. 47-bis – Disposizione finale</p>
	<p>1. Le modifiche agli art. 42, 43, 44 e 46 si applicano a partire dalle progressioni di carriera del personale riferite all'annualità 2021.</p>





## SEZIONE II - PARTE ECONOMICA

Tabelle stipendiali del personale dell'Autorità di regolazione dei trasporti - AREA DIRIGENTI

Area		Qualifica	Cod.	euro	Livello [1]	euro [1]
Dirigenti	PRIMA FASCIA	Condirettore centrale	CC1	189.810	39	189.810
			CC2	184.680	38	187.004
					37	184.415
			CC3	179.550	36	181.827
					35	179.238
					34	176.649
			CC4	174.420	33	174.420
		Direttore Principale	CC5	170.316	32	170.316
					31	168.783
					30	167.269
					29	165.756
			DP1	164.160	28	164.160
			DP2	160.056	27	161.602
					26	159.525
			DP3	155.952	25	157.448
	SECONDA FASCIA	Direttore			24	155.370
					23	153.293
			DP4	151.848	22	151.848
					21	149.139
			D1	145.692	20	147.063
					19	144.985
					18	142.908
			D2	141.588	17b	141.588
					17	139.285
			D3	137.484	16	137.484
					15	135.555
			D4	133.380	14	133.689
					13	131.824
			D5	129.276	12	129.959
					11	128.094
					10	126.229
			D6	125.172	9	125.172





Condirettore	C1	122.094	8	123.171
			7	121.498
			6	119.824
	-			
	C2	117.990	5	118.150
	-		4	116.477
	C3	113.886	3	114.803
			2	113.130
	-		1	111.456
	C4	109.782	0	109.782

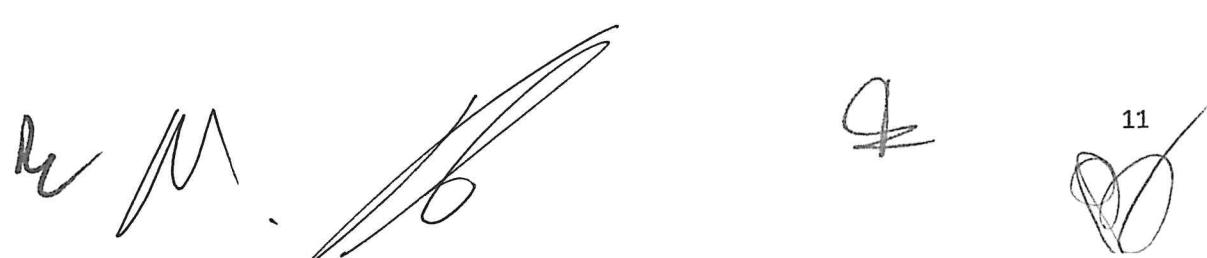
[1] Decorrenza 1° gennaio 2022.

## Tabelle stipendiali del personale dell'Autorità di regolazione dei trasporti - AREA FUNZIONARI

Area	Qualifica	Cod.	euro	Livello [1]	euro [1]
FUNZIONARI	Primo Funzionario	PF1	123.120	52	123.120
			-	51	121.778
			-	50	120.529
		PF2	119.016	49	119.280
			-	48	118.031
		PF3	115.938	47	116.782
			-	46	115.534
			-	45	114.285
			-	44	113.036
		PF4	111.834	43	111.834
			-	42	110.538
			-	41	109.289
		PF5	107.730	40	108.040
			-	39	106.787
	Funzionario I		-	38	105.533
			-	37	103.933
		FI1	102.600	36	102.894
			-	35	101.550
		FI2	99.522	34	100.205
			-	33	98.860
		FI3	96.444	32	97.515
			-	31	96.170
			-	30	94.485
		FI4	92.340	29	93.018
			-	28	91.551
			-	27	90.083
		FI5	88.236	26	88.616
			-	25	87.149
Funzionario II	Funzionario II		-	24	85.681
		FII1	83.106	23	83.165
			-	22	81.698
		FII2	80.028	21	80.231
			-	20c	79.276
		FII3	77.976	20b	77.976
			-	20a	76.331

Funzionario III		20	75.031
	FIII5	19	73.872
	FIII6	18	72.138
		17	70.691
	FIII1	16	69.245
		15	67.798
	FIII2	14	66.690
	FIII3	13	64.905
	FIII4	12	63.458
		11	62.012
	FIII5	10	60.565
	FIII6	9	59.118
		8	57.927
		7	57.176
	FIII7	6	56.430

[1] Decorrenza 1° gennaio 2022.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'M', a diagonal line, a 'G', and a signature with the number '11'.

## Tabelle stipendiali del personale dell'Autorità di regolazione dei trasporti - AREA OPERATIVI

Area	Qualifica	Cod.	euro	Livello [1]	euro [1]
<i>Operativi</i>	<b>Coadiutore principale</b>	CP1	61.560	38	61.560
				37	60.618
		CP2	59.508	36	59.531
				35	58.445
		CP3	57.456	34	57.456
		CP4	55.404	33	56.271
	<b>Coadiutore</b>			32	55.184
		C1	53.352	31	54.098
				30	53.011
		C2	51.300	29	51.924
				28	50.837
		C3	49.248	27	49.751
				26	49.199
		C4	47.196	25	48.112
	<b>Assistente</b>			24	47.026
		A1	45.144	23	45.939
				22	44.851
		A2	43.092	21	43.765
				20	42.678
		A3	41.040	19	41.592
				18	40.505
		A4	38.988	17	39.652
	<b>Vice Assistente</b>			16	38.588
		VA1	36.936	15	37.523
				14	36.459
		VA2	34.884	13	35.394
				12	34.330
		VA3	32.832	11	33.266
				10	32.228
				9	32.178
				8	31.712
				7	31.247
		VA4	30.780	6	30.780

[1] Decorrenza 1° gennaio 2022.





12



## ACCORDO SULL'ADEGUAMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Ai sensi dell'art. 37, comma 1 del Regolamento sul trattamento giuridico ed economico del personale, il trattamento economico del personale dal 1° gennaio 2022 segue le variazioni stabilite dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato nell'anno precedente in relazione all'adeguamento derivante dall'indice previsionale dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia (IPCA), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the document, including a large stylized 'M', a signature that looks like 'd pr', and a signature that looks like 'M'.

ACCORDO SULLA MODIFICA DEL REGOLAMENTO SULLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE





14



TESTO VIGENTE PROGRESSIONI DI CARRIERA	TESTO MODIFICATO
<b>Art. 1 – Definizioni</b> <p>Nel presente Regolamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- con le parole "<i>Regolamento del personale</i>" si fa riferimento al Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità;</li> <li>- con le parole "<i>personale dell'Autorità</i>" si fa riferimento al personale di ruolo dell'Autorità appartenente alle aree Dirigenti, Funzionari e Operativi;</li> <li>- con le parole "<i>progressione di carriera</i>" si fa riferimento al provvedimento con il quale il Consiglio delibera, con riferimento a ciascun dipendente interessato, il passaggio da un livello stipendiale a quello superiore o il passaggio dalla propria qualifica al livello di ingresso della qualifica superiore ai sensi dell'art. 42, comma 1 del Regolamento del personale;</li> <li>- con le parole "<i>processo di valutazione</i>" si fa riferimento al processo di cui all'articolo 44 del Regolamento del personale;</li> <li>- con le parole "<i>risultato della valutazione</i>" si fa riferimento al risultato finale del processo annuale di valutazione che è rappresentato dal punteggio conseguito, espresso sino ad un massimo di 100, rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati;</li> <li>- con le parole "<i>piano di progressione di carriera</i>" si intende il processo di valorizzazione del personale dell'Autorità contemplato dall'art. 10 comma 1, lettera f) del vigente protocollo delle relazioni sindacali.</li> </ul>	<b>Art. 1 – Definizioni</b> <p>Nel presente Regolamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Identico</i>;</li> <li>- <i>Identico</i>;</li> <li>- con le parole "<i>progressione di carriera</i>" si fa riferimento al provvedimento con il quale il Consiglio delibera, con riferimento a ciascun dipendente interessato, il passaggio di uno o due livelli stipendiali che possono anche comportare il passaggio da una qualifica a quella superiore, da un livello stipendiale a quello superiore o il passaggio dalla propria qualifica al livello di ingresso della qualifica superiore ai sensi dell'art. 42, comma 1 del Regolamento del personale;</li> <li><del>- con le parole "<i>processo di valutazione</i>" si fa riferimento al processo di cui all'articolo 44 del Regolamento del personale;</del></li> <li><del>- con le parole "<i>risultato della valutazione</i>" si fa riferimento al risultato finale del processo annuale di valutazione che è rappresentato dal punteggio conseguito, espresso sino ad un massimo di 100, rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati;</del></li> <li>- <i>Identico</i>.</li> </ul>
<b>Art. 2 – Oggetto e ambito di applicazione</b> <p>1. Il presente Regolamento reca le modalità di attuazione delle disposizioni di cui ai capi III e IV del Titolo III del Regolamento del personale.</p>	<b>Art. 2 – Oggetto e ambito di applicazione</b> <p>1. Il presente Regolamento reca le modalità di attuazione delle disposizioni di cui all'art. 42 capi III e IV del Titolo III del Regolamento del personale.</p>



 15



<p>2. Il presente Regolamento si applica al personale dell'Autorità che ha completato il processo di valutazione relativamente ad un periodo di due anni consecutivi e al personale che, in tutto o parte del biennio di riferimento, abbia prestato servizio in posizione di comando o di distacco, presso altre amministrazioni e istituzioni italiane, comunitarie o estere.</p>	<p>2. Il presente Regolamento si applica al personale di ruolo dell'Autorità in servizio presso l'Autorità o in posizione di comando o di distacco, presso altre amministrazioni e istituzioni italiane, comunitarie o estere e al personale assunto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 18 del Regolamento del personale che ha svolto attività lavorativa completato il processo di valutazione per almeno 6 mesi relativamente all'anno di riferimento, ad un periodo di due anni consecutivi e al personale che, in tutto o parte del biennio di riferimento, abbia prestato servizio in posizione di comando o di distacco, presso altre amministrazioni e istituzioni italiane, comunitarie o estere.</p>
<p><b>Art. 3 – Provvedimenti dell'Autorità</b></p> <p>1. Il Consiglio delibera la progressione di carriera all'esito del processo di valutazione di cui agli articoli 42 e seguenti del Regolamento del personale, applicando i criteri di cui al comma 2 ed i parametri di cui al comma 4.</p> <p>2. La delibera del Consiglio, di cui al comma 1, è adottata su proposta motivata del Segretario generale, tenuto conto delle disponibilità di bilancio, sulla base delle valutazioni annuali predisposte dal Nucleo di valutazione o, per il personale in posizione di comando presso altre Amministrazioni pubbliche, sulla base delle relazioni predisposte da dette Amministrazioni. Per le progressioni di qualifica o per le progressioni che attribuiscono più di due livelli stipendiali verrà valutato l'apporto che il singolo dipendente ha fornito nel conseguimento degli obiettivi strategici indicati dal Consiglio.</p>	<p><b>Art. 3 – Provvedimenti dell'Autorità</b></p> <p>1. Il Consiglio delibera la progressione di carriera all'esito del processo di valutazione di cui agli articoli 42 e seguenti del Regolamento del personale, applicando i criteri di cui al comma 2 ed i parametri di cui al comma 4.</p> <p>Il Consiglio approva, entro il 31 ottobre di ogni anno, il piano di progressione di carriera con il quale è stabilito lo stanziamento massimo di bilancio destinato, previo confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative, a finanziare i passaggi di livello stipendiale da attribuire nell'anno successivo al personale.</p> <p>2. La delibera del Consiglio, di cui al comma 1, è adottata su proposta motivata del Segretario generale, tenuto conto delle disponibilità di bilancio, sulla base delle valutazioni annuali predisposte dal Nucleo di valutazione o, per il personale in posizione di comando presso altre Amministrazioni pubbliche, sulla base delle relazioni predisposte da dette Amministrazioni. Per le progressioni di qualifica o per le progressioni che attribuiscono più di due livelli stipendiali verrà valutato l'apporto che il singolo dipendente ha fornito nel conseguimento degli obiettivi strategici indicati dal Consiglio.</p> <p>Sulla base del piano di cui al precedente comma 1, l'Autorità attribuisce annualmente</p>



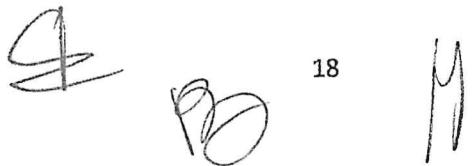
 16



<p>3. Il Consiglio approva, entro il 31 ottobre del primo anno del biennio di valutazione, il piano di progressione di carriera con il quale è stabilito lo stanziamento massimo di bilancio destinato a finanziare i passaggi di livello stipendiale o di qualifica, da attribuire alla fine del biennio di riferimento, a partire da quello 2017/2018. Detto piano può essere aggiornato annualmente con deliberazione del Consiglio.</p> <p>4. I parametri di attribuzione delle progressioni di carriera e la loro correlazione con l'entità della progressione, nel rispetto del piano di cui al comma 3, sono deliberati dal Consiglio, con riferimento al biennio oggetto di valutazione e sulla base degli accordi sindacali pro tempore vigenti.</p>	<p>progressioni di carriera al personale di cui all'art. 2, comma 2 del presente Regolamento, in base all'esito del processo di valutazione di cui al presente articolo.</p> <p><del>3. Il Consiglio approva, entro il 31 ottobre del primo anno del biennio di valutazione, il piano di progressione di carriera con il quale è stabilito lo stanziamento massimo di bilancio destinato a finanziare i passaggi di livello stipendiale o di qualifica, da attribuire alla fine del biennio di riferimento, a partire da quello 2017/2018. Detto piano può essere aggiornato annualmente con deliberazione del Consiglio.</del></p> <p>Le progressioni di carriera seguono i livelli stipendiali indicati nelle vigenti tabelle di cui alla Sezione II – Parte Economica del Regolamento del Personale.</p> <p><del>4. I parametri di attribuzione delle progressioni di carriera e la loro correlazione con l'entità della progressione, nel rispetto del piano di cui al comma 3, sono deliberati dal Consiglio, con riferimento al biennio oggetto di valutazione e sulla base degli accordi sindacali pro tempore vigenti.</del></p> <p>Per ciascuna area, tali progressioni sono disposte nella misura di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un passaggio di livello stipendiale ad almeno il 55% (cinquantacinque per cento) del personale;</li> <li>– due passaggi di livello stipendiale a non oltre il 45% (quarantacinque per cento) del personale.</li> </ul> <p>5. Non è conferito alcun avanzamento di carriera al personale in aspettativa senza retribuzione per oltre 6 mesi nonché ai dipendenti che sulla base di una motivata valutazione dell'attività svolta risultino non meritevoli di avanzamento. Tale valutazione non equivale ad un giudizio di insufficienza o scarso rendimento nello svolgimento della prestazione lavorativa.</p> <p>6. La proposta di progressione di carriera è formulata per ciascun dipendente, in</p>
---	--

17

	<p>comparazione con i colleghi di pari area all'interno della medesima unità organizzativa, dal responsabile dell'unità organizzativa alla quale il dipendente è stato assegnato, tenuto conto: della rispondenza dell'inquadramento rispetto alle mansioni/attività effettivamente espletate, dei risultati raggiunti, del grado di proattività, della capacità di analisi nelle materie di competenza, dell'uso di fonti e procedure in relazione alle attività svolte, della capacità di ponderazione e di applicazione delle soluzioni più efficaci, dell'autonomia e della capacità di suggerire soluzioni utili, della capacità di coordinamento e dell'attitudine ad assumere responsabilità, dell'accuratezza e del livello di approfondimento nell'attività svolta, della consistenza delle attività svolte e della rapidità e puntualità nell'esecuzione dei compiti assegnati, dell'efficacia e della chiarezza espositiva, dell'efficacia comunicativa con soggetti esterni, del comportamento cooperativo nelle attività di gruppo, della flessibilità, della propensione alla diffusione dei risultati di rilievo della propria attività anche attraverso il confronto e la discussione, della riservatezza e della consapevolezza del ruolo istituzionale dell'Autorità.</p> <p>7. La proposta di progressione è formulata tenendo conto dei parametri di cui al comma 4, salva la necessità di proporre scostamenti per motivate ragioni; in nessun caso è possibile proporre e/o attribuire due livelli a tutti i dipendenti di una stessa unità organizzativa.</p> <p>8. La proposta di progressione di carriera del personale che nel corso dell'anno ha prestato servizio presso più unità organizzative è formulata in modo congiunto da tutti i responsabili gerarchici interessati.</p> <p>9. Il Presidente, anche avvalendosi del Capo di Gabinetto, predisponde la proposta di progressione di carriera per il funzionario di cui all'articolo 6, comma 7, del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Autorità</p>
--	---



18

nonché del personale di ruolo di diretta collaborazione assegnato al proprio Gabinetto e dei Dirigenti degli Uffici a cui sovrintende il Capo di Gabinetto.

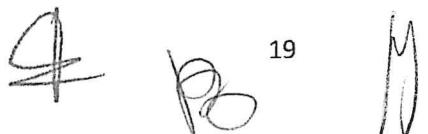
10. I Consiglieri predispongono la proposta di progressione di carriera per il personale di ruolo di diretta collaborazione assegnato.

11. Il Segretario Generale predisponde le proposte di progressione di carriera dei Dirigenti a cui sovrintende nonché del personale assegnato allo stesso e al personale in comando o in distacco presso Amministrazioni o Istituzioni sulla base delle relazioni rese dall'Amministrazione o dall'Istituzione presso cui il dipendente ha prestato servizio.

12. Entro il 31 gennaio, l'Ufficio preposto alla gestione del personale trasmette a ogni unità organizzativa i nominativi del personale oggetto di valutazione ai fini della progressione di carriera, con le relative presenze, richiedendo la predisposizione delle proposte.

13. Entro il 28 febbraio, le proposte di progressione di carriera, per il tramite dell'Ufficio preposto alla gestione del personale, sono trasmesse a una Commissione costituita dal Nucleo di valutazione e dal Segretario Generale.

14. La Commissione esamina le proposte di progressione di carriera con i responsabili di unità organizzative, che non partecipano alla votazione, e verifica le progressioni, tenuto conto delle proposte e dei vincoli di cui al comma 4. La Commissione può modificare di un passaggio di livello stipendiale fino al 10% (dieci per cento) delle proposte di progressione di carriera motivando le modifiche apportate alla luce di un confronto comparativo tra il personale di pari qualifica che tenga conto dell'attività svolta, del livello di professionalità raggiunto e delle potenzialità di crescita di ciascun dipendente. Dello svolgimento dei lavori della Commissione è redatto verbale.



4 pb 19 M

	<p>15. La progressione di carriera del Segretario generale, del Capo di Gabinetto e del Consigliere giuridico, qualora dipendenti di ruolo dell'Autorità, è proposta dal Presidente dell'Autorità nei termini di cui all'art. 1.</p> <p>16. Al termine delle operazioni di attribuzione delle progressioni, entro il 30 giugno, l'Ufficio preposto alla gestione del personale comunica a ciascun interessato il livello raggiunto nella scala stipendiale e un elenco riassuntivo in forma anonima delle progressioni attribuite dal Consiglio dell'Autorità ai dipendenti della rispettiva qualifica, e trasmette alle Organizzazioni Sindacali le medesime informazioni in forma aggregata per area, aggiornate in base alle progressioni di carriera disposte.</p>
<p><b>Art. 4 - Criteri per le progressioni stipendiali e di qualifica</b></p> <p><i>Abrogato.</i></p>	<p><b>Art. 4 - Criteri per le progressioni stipendiali e di qualifica</b></p> <p><i>Identico</i></p>
<p><b>Art. 5 – Disposizione finale</b></p> <p>1. Ai sensi dell'art. 42, comma 2 del Regolamento sul personale, le progressioni di carriera di cui ai commi precedenti decorrono, ai fini giuridici ed economici, dal 1° luglio dell'anno successivo al biennio oggetto di valutazione</p>	<p><b>Art. 5 – Disposizione finale</b></p> <p>1. Ai sensi dell'art. 42, comma 2 del Regolamento sul personale, le progressioni di carriera di cui agli articoli ai commi precedenti decorrono, ai fini giuridici ed economici, dal 1° luglio dell'anno successivo a quello al biennio oggetto di valutazione.</p> <p>1-bis. 1. Le modifiche agli art. 1, 2 e 3 si applicano a partire dalle progressioni di carriera del personale riferite all'annualità 2021.</p>




20

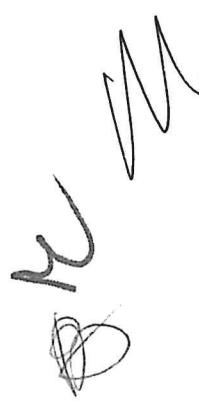


All. 2  
SCHEMA DI VALUTAZIONE COMPARATIVA PER PROGRESSIONI DI CARRIERA  
UFFICIO

ANNO 2021

#	Criterio di valutazione	Subalterno X	Subalterno Y	Subalterno Z	...
1	Capacità di raggiungere il risultato atteso				
2	Grado di proattività				
3	Capacità di analisi nelle materie di competenza				
4	Valido uso di fonti e procedure in relazione alle attività svolte				
5	Capacità di ponderazione e di applicazione delle soluzioni più efficaci				
6	Grado di autonomia				
7	Capacità di adattamento a situazioni diverse				
8	Capacità di coordinamento e attitudine ad assumere responsabilità				
9	Livello di accuratezza e di approfondimento nell'attività svolta				
10	Capacità di affrontare attività complesse				
11	Rapidità e puntualità nell'esecuzione dei compiti assegnati				
12	Capacità di sintesi e chiarezza espositiva				
13	Efficienza comunicativa con soggetti esterni				
14	Comportamento cooperativo nelle attività di gruppo				
15	Propensione alla diffusione dei risultati della propria attività				
16	Riservatezza e consapevolezza del ruolo istituzionale ricoperto				
		TOTALE			



#### MODALITA' DI APPLICAZIONE

Per ciascuna voce dell'elenco, il dirigente stila una graduatoria dei propri subalterni, senza ex-equo.  
A ciascun subalterno viene assegnato un punteggio da 1 (più basso) a 4 (più alto), in funzione della posizione occupata nella graduatoria, privilegiando le posizioni intermedie a quelle estreme, e le posizioni intermedie più alte rispetto a quelle intermedie più basse.

Esempio 1: dirigente con 10 subalterni ( $10/4 = 2,5$  perciò la ripartizione dei dipendenti nei gruppi di punteggio sarà 2-3-3-2)

Graduatoria	10°	9°	8°	7°	6°	5°	4°	3°	2°	1°
Punteggio	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4

Esempio 2: dirigente con 5 subalterni ( $5/4 = 1,25$  perciò la ripartizione dei dipendenti nei gruppi di punteggio sarà 1-1-2-1)

Graduatoria	5°	4°	3°	2°	1°
Punteggio	1	2	3	3	4

Qualora il dirigente abbia meno di 4 subalterni, il 1° di essi riceverà 3 punti, e gli altri via via un punto in meno (esempio: dirigente con 2 subalterni: 3 punti al 1°, 2 punti al 2°).

Una volta assegnato il punteggio per ciascuna voce dell'elenco, si sommano i punteggi ottenuti da ciascun dipendente e si perviene alla valutazione comparativa.

