

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 allegate al 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 <del>allegate al</del> <b>di cui alla Sezione II – Parte economica</b> del presente Regolamento e redatte in base alle particolari esigenze funzionali ed organizzative dell’Autorità</p> <p><i>Omissis</i></p>
<p><b>Art. 38 - Aree, qualifiche e corrispondenti livelli salariali</b></p>	<p><b>Art. 38 - Aree, qualifiche e corrispondenti livelli salariali</b></p>
<p>1. Area Dirigenti</p> <p>a) Condirettore Centrale, cinque livelli stipendiali (CC)</p> <p>b) Direttore Principale, quattro livelli stipendiali (DP)</p> <p>c) Direttore, sei livelli stipendiali (D)</p> <p>d) Condirettore, quattro livelli stipendiali (CD)</p>	<p>1. <b>I livelli stipendiali per ciascuna delle qualifiche di cui all’articolo 2, comma 2, del presente Regolamento sono stabiliti nelle specifiche tabelle stipendiali di cui alla Sezione II – Parte economica.</b></p>

<p>2. Area Funzionari</p> <p>a) Primo funzionario, cinque livelli stipendiali (PF)</p> <p>b) Funzionario di I, cinque livelli stipendiali (F1)</p> <p>c) Funzionario di II, sei livelli stipendiali (F2)</p> <p>d) Funzionario di III, sette livelli stipendiali (F3)</p> <p>3. Area Operativi</p> <p>a) Coadiutore Principale, quattro livelli stipendiali (CP)</p> <p>b) Coadiutore Semplice, quattro livelli stipendiali (CS)</p> <p>c) Assistente, quattro livelli stipendiali (A)</p> <p>d) Vice-Assistente, quattro livelli stipendiali (VA)</p> <p>Con successivo atto, il Consiglio stabilisce, per ognuna delle qualifiche sopra esposte, un premio di risultato individuale annuale in valore percentuale sullo stipendio lordo fino ad un massimo pari al 16%, la cui determinazione e liquidazione è risultante dalla applicazione della procedura di valutazione del grado di raggiungimento dei risultati, individuali o di ufficio, con riferimento agli obiettivi assegnati di anno in anno, come previsto al successivo Titolo III.</p>	<p><b>2.</b> Con successivo atto, il Consiglio stabilisce, per ognuna delle qualifiche sopra esposte, un premio di risultato individuale annuale in valore percentuale sullo stipendio lordo fino ad un massimo pari al 16%, la cui determinazione e liquidazione è risultante dalla applicazione della procedura di valutazione del grado di raggiungimento dei risultati, individuali o di ufficio, con riferimento agli obiettivi assegnati di anno in anno, come previsto al successivo Titolo III.</p>
--	---

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

<b>Art. 44 – Criteri e metodo di valutazione dei risultati</b>	<b>Art. 44 – Criteri e metodo di valutazione dei risultati</b>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. Entro il 31 marzo dell’anno successivo a quello di riferimento, il nucleo di Valutazione, applicando in particolare quanto previsto al</p>	<p>1. <i>Identico</i></p> <p>2. <i>Identico</i></p> <p>3. <b>Di norma, e</b>Entro il 31 gennaio di ogni anno:  <b>a) il Presidente, anche avvalendosi del Capo di Gabinetto, assegna ai dirigenti degli uffici a cui sovrintende il Capo di Gabinetto gli obiettivi individuali e collettivi da raggiungere nell’anno;</b>  <b>b) il Segretario Generale assegna ai dirigenti degli uffici da lui coordinati gli obiettivi individuali e collettivi da raggiungere nell’anno 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.</b></p> <p><b>3-bis. Di norma, entro il 15 febbraio di ogni anno i dirigenti, a loro volta, assegnano gli obiettivi ai propri collaboratori</b></p> <p>4. <i>Identico</i></p> <p>5. <b>Di norma, e</b>Entro il 31 marzo dell’anno successivo a quello di riferimento, il <del>N</del>nucleo di Valutazione, applicando in particolare quanto</p>

<p>comma 2 verifica la valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti e dei funzionari e, per gli impiegati quelli delle unità organizzative di appartenenza.</p> <p>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 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>previsto al comma 2 verifica la valutazione delle prestazioni individuali dei dirigenti, e dei funzionari <b>e degli operativi</b>, per gli impiegati <del>quelli delle unità organizzative di appartenenza.</del></p> <p>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 e dal responsabile gerarchico di due livelli superiori o, in sua mancanza dal Segretario Generale.</p> <p><del>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</del> <b>Abrogato.</b></p> <p>8. Annualmente verrà reso noto l'esito della valutazione per tutto il personale. I relativi premi <b>di risultato</b> saranno liquidati entro il 30 giugno dell'anno successivo e pagati <b>in un'unica soluzione mensilmente.</b></p>
--	---

<b>Capo IV - Progressioni di carriera e valutazione dell'area degli operativi</b> <b>Art. 45 - Progressioni di carriera</b>	<b>Capo IV - Progressioni di carriera e valutazione dell'area degli operativi</b> <b>Art. 45 - Progressioni di carriera</b>
<i>Abrogato</i>	<i>Abrogato</i>
<b>Capo V Disposizioni comuni</b> <b>Art. 46 – Disposizioni comuni</b>	<b>Capo V Disposizioni comuni</b> <b>Art. 46 – Disposizioni comuni</b>
1. Le modalità attuative del capo III e IV del Titolo III saranno oggetto di un successivo atto di natura regolamentare del Consiglio. 2. Non saranno ammessi a nessuna forma di progressione di carriera i dipendenti con un risultato inferiore al 70% dell'obiettivo assegnato.	<del>1. Le modalità attuative del capo III e IV del Titolo III saranno oggetto di un successivo atto di natura regolamentare del Consiglio.</del> <del>2. Non saranno ammessi a nessuna forma di progressione di carriera i dipendenti con un risultato inferiore al 70% dell'obiettivo assegnato.</del> <b>Abrogato</b>
<b>TITOLO IV NORME TRANSITORIE</b>	<b>TITOLO IV NORME TRANSITORIE</b>
<b>Art. 47 – Prima applicazione</b>	<b>Art. 47 – Prima applicazione</b>
1. Il sistema di valutazione per la definizione del premio di risultato prenderà avvio con riferimento all'anno solare 2015. 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.	1. <i>Identico</i>  2. <i>Identico</i>