

ACCORDO SULL'ADEGUAMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE, SUL PREMIO DI RISULTATO ANNO 2024, SULLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE.

In data 13 maggio 2024 alle ore 11,00, la Delegazione trattante dell'Autorità di regolazione dei trasporti e le Rappresentanze Sindacali Aziendali nonché le Organizzazioni Sindacali FIRST-CISL e UILCA si sono riunite a mezzo della piattaforma *Microsoft-Teams*, per proseguire la trattativa sugli istituti economici del personale dell'Autorità.

In esito all'incontro le Parti hanno raggiunto il presente accordo.

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. 46/2023 del 9 marzo 2023 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.

Richiamati gli accordi sindacali del 4 maggio 2021 e del 4 aprile 2023, con i quali, tra l'altro:

- è stata stabilita la periodicità annuale della progressione di carriera stipendiale;
- sono state introdotte le 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);
- in relazione a detti accordi e ai sensi dell'articolo 37, comma 1, del RTGE, il trattamento economico tabellare del personale ART segue le variazioni stabilite dall'AGCM in quanto applicabili e previa valutazione di compatibilità;
- è stato, altresì, stabilito che, qualora la compatibilità di bilancio lo avesse consentito, al fine di ridurre le differenze stipendiali del personale dell'Autorità con il personale dell'AGCM e delle altre Autorità amministrative di regolazione economica, le Parti si sarebbero impegnate 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";
- è prevista la sostituzione dell'indennità *ad personam* in godimento da parte delle unità di personale dell'Area funzionari con il riconoscimento di un livello stipendiale aggiuntivo, non appena detto riconoscimento garantirà il pieno assorbimento della citata indennità *ad personam*.

in continuità con quanto sopra richiamato,

le parti convengono quanto segue:

1. la riduzione del *gap* stipendiale relativo al trattamento economico fondamentale dei dipendenti ART rispetto a quello vigente in AGCM mediante incremento degli attuali livelli stipendiali in godimento da parte del personale ART nella misura dello 0,50% per l'Area Dirigenti, del 3,00% per l'Area Funzionari e del 5,00% per l'Area Operativi, a far data dal 1° luglio 2024;
2. l'incremento degli attuali livelli stipendiali in godimento da parte del personale ART, secondo le percentuali di cui al precedente punto 1, sarà accompagnato dal riconoscimento della



differenza non erogata rispetto all'indice IPCA 2023 definitivo a valere dal mese di gennaio 2023, con la corresponsione verosimilmente nel mese di luglio 2024;

3. il premio di risultato, di cui all'articolo 37, comma 2, lettera b) del Regolamento sul trattamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità è stabilito, limitatamente all'anno 2024, nella misura del 10,50% della retribuzione di livello di cui alla lettera a) del citato articolo 37, comma 2;
4. le progressioni di carriera del personale, decorrenti dal 1° luglio 2024 in relazione all'anno 2023, saranno disposte, previa coerente modifica dell'articolo 3, comma 4 del Regolamento sulle progressioni di carriera del personale, nella misura di:
 - a. un passaggio di livello stipendiale ad almeno il 45% del personale;
 - b. due passaggi di livello stipendiale a non oltre il 55% del personale. In caso di pari merito, sono attribuiti due passaggi stipendiali al dipendente di livello inferiore; in caso di pari livello, al dipendente con maggiore anzianità di servizio; in caso di pari anzianità di servizio, al dipendente con la maggiore età anagrafica.

Resta inteso che, qualora emergessero incompatibilità di bilancio, verrà avviato immediatamente un tavolo di trattativa finalizzato ad aggiornare gli accordi, ricercando, per quanto possibile, soluzioni condivise e sostenibili.

La validità del presente accordo è sottoposta a ratifica del Consiglio ai sensi dell'art.12, comma 3, del protocollo per le relazioni sindacali.

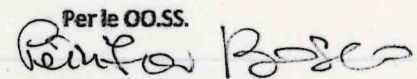
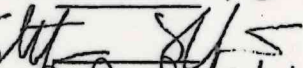
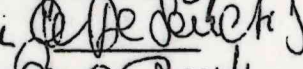
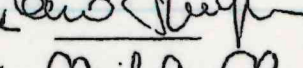
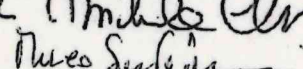
Ai sensi dell'articolo 12 del vigente protocollo per la relazioni sindacali, il presente accordo è valido in quanto sottoscritto da tutte le sigle sindacali presenti in Autorità.

Torino, 13 maggio 2024

Per l'Autorità


Giuseppe D'Amico

Per le OO.SS.

VILCA 
VILCA 
FIRST CISL 
RSA FIRST CISL 
RSA FIRST CISL 
VILCA 