

ACCORDO SULL'ADEGUAMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE, SUL PREMIO DI RISULTATO ANNO 2025, SULLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE.

In data 1° aprile u.s., la Delegazione trattante dell'Autorità di regolazione dei trasporti 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, in data 18 aprile 2025, 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. 17/2025 del 24 gennaio 2025 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, del 4 aprile 2023 e del 13 maggio 2024, con i quali, tra l'altro:

- è stata stabilita la periodicità annuale della progressione di carriera stipendiale;
- è stato stabilito, ai sensi dell'articolo 37, comma 1, del Regolamento sul trattamento giuridico ed economico del personale, che il trattamento economico del personale di ART segua 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;
- 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".

In continuità con quanto sopra richiamato,

le parti convengono quanto segue:

1. l'azzeramento del *gap* stipendiale relativo al trattamento economico fondamentale dei dipendenti ART rispetto a quello vigente in AGCM, così come di seguito ripartito:
 - a. riduzione del 50% del *gap* stipendiale a partire dal 1° giugno 2025;
 - b. riduzione del 30% del *gap* stipendiale a partire dal 1° gennaio 2026;

- c. riduzione del 20% del *gap* stipendiale a partire dal 1° gennaio 2027.

È allegata al presente accordo una tabella che illustri l'attuale *gap* stipendiale del personale ART rispetto a quello vigente in AGCM per i Dirigenti, Funzionari e Operativi.

2. 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, per l'anno 2025, nella misura del 12,00% della retribuzione di livello di cui alla lettera a) del citato articolo 37, comma 2;
3. le progressioni di carriera del personale, decorrenti dal 1° luglio 2025 in relazione all'anno 2024, saranno disposte 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.

Le parti si impegnano, inoltre, entro il 31 dicembre 2025, ad avviare un tavolo di trattativa che preveda una revisione del vigente sistema di progressioni di carriera.

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 dalle RSA rappresentative di almeno il 51% del personale complessivamente iscritto alle OO.SS.

Torino, 18 aprile 2025

Per L'Autorità

F.to in originale

Per FIRST CISL

F.to in originale

Per UILCA

F.to in originale