

IPOTESI DI ACCORDO IN TEMA DI VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA PROFESSIONALE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AUTORITA' DI REGOLAZIONE PER ENERGIA RETI E AMBIENTE

Ai sensi del Protocollo d'Intesa tra l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito: Autorità) e le organizzazioni sindacali del 6 aprile 2000 e della Convenzione per i diritti e le libertà sindacali dell'Autorità del 9 dicembre 2002

Il giorno 24 giugno 2020, in riunione telematica Roma/Milano, si riuniscono al primo tavolo:

- la Delegazione dell'Autorità
- la Rappresentanza Sindacale Falbi Confsal
- la Rappresentanza Sindacale First Cisl

Il giorno 24 giugno 2020, in riunione telematica Roma/Milano, si riuniscono al secondo tavolo:

- la Delegazione dell'Autorità
- la Rappresentanza Sindacale Fisac Cgil
- la Rappresentanza Sindacale Uilca Uil

Visti:

- la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. e, in particolare,
 - l'articolo 2, comma 27, secondo il quale *"l'Autorità è dotata di autonomia, organizzativa, contabile e amministrativa"*;
 - l'articolo 2, comma 28, nella parte in cui dispone che l'Autorità definisce con proprio regolamento l'ordinamento delle carriere, nonché, in base ai criteri fissati dal contratto collettivo di lavoro in vigore per l'Autorità garante della concorrenza e del mercato e tenuto conto delle specifiche esigenze funzionali e organizzative, il trattamento giuridico ed economico del personale;
 - l'articolo 2, comma 29, in virtù del quale il reclutamento del personale di ruolo previsto nella pianta organica dell'Autorità avviene mediante pubblico concorso, ad eccezione di quanto previsto dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, con possibilità, in sede di prima attuazione della citata legge 481/95, di assumere in ruolo tramite apposita selezione personale dipendente da pubbliche amministrazioni, nella misura massima del 50% dei posti previsti nella pianta organica;
 - l'articolo 2, commi 28 e 30 (per come successivamente modificati dall'art. 1, comma 118, della legge 23 agosto 2004, n. 239, dall'art. 21, comma 19ter del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, nonché dall'art. 1, comma 529, della legge 205/2017, n. 205) nella parte in cui attribuiscono all'Autorità una dotazione organica composta da centoottantacinque posizioni di ruolo e sessanta posizioni a tempo determinato;
- l'articolo 1, commi 346 e 347 della legge 30 novembre 2018, n. 145 ai cui sensi l'Autorità assume in ruolo il proprio personale a tempo determinato in possesso di specifici requisiti e, conseguentemente, ridetermina la propria pianta organica riducendo altresì la dotazione di personale a tempo determinato da sessanta a venti unità;
- l'art. 4 dell'accordo quadro di cui alla Direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE per come interpretato dalla giurisprudenza comunitaria (CGUE, Ordinanza 7 marzo 2013, in causa c-393/11; CGUE, Ordinanza 4 settembre 2014, in causa c-152/14) e nazionale (Consiglio di Stato sentenza n. 1636/2015; n. 294/2020 e n. 380/2020), nonché per come declinato nella corrispondenza tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Rappresentanza permanente d'Italia presso l'Unione europea e l'Autorità, inclusa la lettera amministrativa ARES 2019/4743808;
- il D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 e, in particolare,

- l'articolo 57, ultimo alinea, secondo il quale alla promozione del personale comandato provvede l'amministrazione cui l'impiegato appartiene organicamente;
- l'articolo 59, primo alinea, secondo il quale all'impiegato collocato fuori ruolo si applicano le norme del sopracitato art. 57;
- il Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità (nel seguito: il Regolamento) e, in particolare:
 - l'articolo 7, in virtù del quale l'assunzione del personale di ruolo previsto dalla pianta organica del personale di ruolo dell'Autorità avviene per pubblico concorso per titoli ed esami, ad eccezione di quanto previsto dall'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
 - gli articoli 9, 11 e 12, i quali disciplinano i requisiti di ammissione ai concorsi per la carriera dei funzionari (articolo 9) e per la carriera degli operativi (articolo 11), nonché l'assunzione in ruolo degli esecutivi (articolo 12);
 - l'articolo 19 che disciplina il comando e il distacco dei dipendenti presso istituzioni nazionali o internazionali nell'interesse dell'Autorità;
 - gli articoli da 36 a 60 costituenti il Titolo V in materia di promozioni, sistemi di valutazione e istituti connessi e, in particolare, l'articolo 51 che al comma 1 individua come destinatari delle progressioni di base tutto il personale dipendente funzionariale, operativo ed esecutivo e al comma 2 dispone che le progressioni in esito al processo valutativo biennale possono essere conferite al personale di ruolo o con contratto a tempo determinato a eccezione dei dipendenti in posizione di comando o distacco presso altre amministrazioni;
 - l'articolo 67 secondo il quale il personale a tempo determinato *“può essere destinato a compiti analoghi a quelli previsti per il personale di ruolo, anche in soprannumero rispetto alle previsioni della Pianta organica del personale di ruolo dell'Autorità, ivi comprese le responsabilità di direzione”*;
- la deliberazione dell'Autorità 18 marzo 2004, 38/04 e, in particolare, il relativo Allegato A contenente *“Procedura per l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per l'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas”* il quale prevede:
 - al punto 3, che la selezione per l'assunzione sia preceduta da avviso pubblico di selezione contenente (tra l'altro) profili professionali per le posizioni da ricoprire, carriera e qualifica/qualifiche di riferimento e requisiti di ammissione (età, titolo di studio, cittadinanza, esperienze lavorative, altri dati);
 - al punto 8, primo alinea, che la selezione avvenga attraverso una eventuale prova preliminare e uno scrutinio comparativo, articolato in un esame-colloquio integrato da una prova a carattere pratico consistente nella predisposizione di sintetici elaborati secondo le indicazioni e le modalità disposte dalla Commissione d'esame;
 - al punto 14 e seguenti, che per determinate figure si possa procedere all'assunzione a seguito di procedure semplificate;
- la deliberazione dell'Autorità 18 maggio 2012, 200/2012/A di recepimento dell'ipotesi di accordo del 19 aprile 2012, la deliberazione dell'Autorità 7 febbraio 2013, 52/2013/A di recepimento dell'ipotesi di accordo 21 dicembre 2012 e la deliberazione 19 dicembre 2013, 589/2013/A di recepimento dell'ipotesi di accordo 10 dicembre 2013, che hanno introdotto il vigente sistema transitorio di valutazione, in parziale deroga alla disciplina dettata dal Regolamento;
- l'ipotesi di accordo 6-8 maggio 2020 in tema di trattamento giuridico ed economico del personale interessato dalle procedure di stabilizzazione ex art. 1, comma 346, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, recepita in deliberazione 19 maggio 2020, 171/2020/A;
- il *“Verbale di Intesa avente in oggetto il programma negoziale 2020”* sottoscritto in data 6 maggio 2020, recepito in deliberazione 19 maggio 2020, 172/2020/A;

- la relazione sulla gestione amministrativa e finanziaria dell'autorità (2014-2016) della Corte dei Conti.

Considerato:

- che si sono succedute negli anni raccomandazioni, da parte degli organi di controllo, volte a sottolineare l'importanza di un maggior controllo della dinamica della spesa per il personale;
- che da queste autorevoli indicazioni è scaturita l'esigenza di pensare a significative riforme tanto del sistema di valutazione quanto dei meccanismi che ne riconnettono gli esiti alla crescita giuridico-economica del personale (trattamento economico fondamentale) e alla formazione del trattamento economico accessorio, a sua volta meritevole di una rivisitazione capace di riproporzionarne gli elementi a vantaggio di quelli che più direttamente premiano il merito;
- che è obiettivo dell'Autorità razionalizzare i costi connessi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale, attraverso negoziazioni con le rappresentanze sindacali volte a riordinare la struttura delle carriere dei dipendenti, le relative tabelle stipendiali e il sistema incentivante, con un trattamento accessorio che premi i risultati ottenuti, anche grazie a un riformato sistema di valutazione delle prestazioni;
- l'esigenza, quindi, di operare significative riforme tanto del sistema di valutazione quanto dei meccanismi che ne riconnettono gli esiti alla crescita giuridico-economica del personale (trattamento fondamentale) e alla formazione del trattamento accessorio, a sua volta meritevole di una rivisitazione capace di riproporzionarne gli elementi a vantaggio di quelli che più direttamente premiano il merito;
- l'esigenza di procedere da subito in questa direzione, come ribadito nel verbale di intesa del 6 maggio 2020, il quale nel definire il programma negoziale 2020 pone a calendario la trattazione dell'istituto del telelavoro, la valorizzazione del personale, la riforma dei contratti a tempo determinato, l'adeguamento delle tabelle retributive ARERA rispetto ad AGCM e la riconsiderazione dei sistemi incentivanti e di valutazione;
- che in coerenza con le priorità condivise dal tavolo, lo scorso 5 giugno è stata stipulata un'ipotesi di accordo in materia di sicurezza e telelavoro (già recepita con deliberazione 212/2020/A) e, nelle riunioni del 9 e 18 giugno 2020, il tavolo negoziale ha affrontato il tema della valorizzazione del personale intesa, dalle parti firmatarie del verbale 6 maggio 2020, quale *"operazione di verifica delle professionalità maturate da ciascun dipendente attualmente in servizio, che tenga conto dell'intero percorso effettuato fin dal primo ingresso in Arera in qualità di dipendente della medesima, delle modalità di primo ingresso nonché di quelle di ingresso in ruolo"*.

Considerato, altresì che, ai fini della verifica delle professionalità e della conseguente valorizzazione, il personale attualmente in servizio:

- in parte è stato assunto *ab initio* a ruolo tramite concorso pubblico, o ai sensi dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, o tramite "apposita selezione" (ex articolo 2, comma 29 secondo periodo della Legge 481/95) in sede di prima attuazione della legge 481/95, o per mobilità esterna da altre pubbliche amministrazioni ex articolo 3 dell'Allegato 5 all'accordo 28 gennaio 2015, o come appartenente alle categorie protette;
- in altra parte è stato assunto inizialmente con contratto a tempo determinato, oppure nominativamente (prima del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito nella legge 30 ottobre 2013, n. 125) in quanto appartenente alle categorie protette e, successivamente, è transitato nei ruoli con procedure e modalità caratterizzate da diverso livello di selettività, *id est* concorsi pubblici, stabilizzazioni, verifica idoneità all'immissione in ruolo;

- in particolare, negli anni, il personale a tempo determinato è stato assunto a seguito di procedure semplificate o selettive articolate in un esame-colloquio integrato da una prova a carattere pratico consistente nella predisposizione di sintetici elaborati;
- le procedure per l'assunzione a tempo determinato sono state definite dalla deliberazione 38/04, la quale ha tra l'altro disposto che gli avvisi di indizione delle procedure selettive non semplificate stabiliscano anche i requisiti di pregressa esperienza per la partecipazione alla procedura stessa. Pertanto tali requisiti negli anni sono stati di volta in volta differenti sia rispetto alle analoghe posizioni a tempo determinato, sia rispetto alla disciplina dettata in materia dal Regolamento per le assunzioni a ruolo;
- in virtù di quanto disposto dalla citata legge 145/2018, la dotazione organica del personale dipendente dell'Autorità, in passato caratterizzata dalla presenza di un elevato contingente a tempo determinato, può dirsi ormai essenzialmente centrata sul personale a ruolo, essendo divenuto il futuro contingente a tempo determinato ormai residuale;
- che la determinazione di prendere in considerazione (*id est* valorizzare) il periodo di servizio svolto da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'istituzione pubblica - allorché le funzioni esercitate nell'espletamento del contratto di lavoro a tempo determinato coincidano con quelle di un dipendente di ruolo di analogo inquadramento - è coerente con i principi comunitari di cui alla Direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999, per come declinati dalla giurisprudenza europea a nazionale e, da ultimo, ribaditi nella lettera amministrativa ARES 2019/4743808 citata in premesse;
- che la medesima giurisprudenza nazionale ha al contempo affermato l'esigenza di evitare che detta valorizzazione produca irragionevoli discriminazioni alla rovescia in danno dei dipendenti di ruolo assunti a seguito del superamento di un concorso pubblico (Cons. Stato sent. n. 1636/2015).

Considerato, infine, che:

- una parte del personale dipendente attualmente in servizio, collocato presso istituzioni nazionali o internazionali in ragione di provvedimenti di comando, distacco o fuori ruolo, è stata esclusa dalla partecipazione ai processi valutativi ai fini progressioni in ragione della disciplina regolamentare Arera,
- si pone l'esigenza, di superare detta vigente disciplina al fine di valorizzare il servizio reso in ragione di provvedimenti di comando, distacco o fuori ruolo in coerenza con le disposizioni del D.P.R. 3/1957.

Ritenuto che:

- l'obiettivo di contenere la dinamica dei costi nel medio periodo possa conseguirsi a mezzo delle riforme calendarizzate con il "Verbale di Intesa" siglato il 6 maggio 2020 e recepito in deliberazione 172/2020/A, a patto che i sistemi di valutazione e incentivazione vengano riportati nell'ambito delle loro specifiche funzioni;
- sia necessario procedere a una generale operazione di verifica delle professionalità maturate secondo i citati principi di valorizzazione del servizio reso a tempo determinato e di ragionevole tutela del personale assunto in ruolo a seguito di superamento di concorso pubblico (come da paragrafo "Valorizzazione del personale" del citato "Verbale di Intesa"), nonché definire le modalità di chiusura del vigente sistema transitorio di valutazione.

Tutto quanto innanzi premesso, considerato e ritenuto, le Parti convengono quanto segue.

1) Finalità e criteri dell'intervento

Nel quadro delle riforme richiamate nel "Verbale di intesa" siglato lo scorso 6 maggio 2020, si ritiene di dare priorità a un intervento di valorizzazione del personale tale da emancipare per

il futuro anche sotto il profilo sostanziale il sistema di valutazione e i connessi meccanismi di incentivazione da “oneri impropri” ovvero da compiti estranei alla loro specifica funzione.

L'intervento costituisce pertanto una misura *una tantum* ed eccezionale, tale da generare un nuovo punto di partenza che consenta di definire un coerente sistema di misurazione e valutazione del personale.

A tale fine, la valorizzazione si fonda su una generale verifica delle professionalità maturate da ciascun dipendente attualmente in servizio, tenendo conto dell'intero percorso effettuato fin dal primo ingresso in Arera in qualità di dipendente della medesima, delle modalità di primo ingresso nonché di quelle di ingresso in ruolo.

Rimessa così all'intervento di valorizzazione la definizione di una nuova base di partenza, l'ipotesi di accordo definisce le modalità di chiusura del vigente processo valutativo transitorio e pone al contempo le prime basi del futuro processo valutativo, almeno in termini di contenimento delle dinamiche dei costi, con riduzione tendenziale del valore medio *pro capite* considerato ai fini della spesa complessiva.

2) Ambito soggettivo di applicazione

L'intervento riguarda tutto il personale dipendente dell'Autorità che attualmente risulti in servizio effettivo presso la stessa, o che sia in aspettativa ai sensi dell'art. 28 del Regolamento, o ancora che stia operando presso altre istituzioni nazionali o internazionali in ragione di provvedimenti di comando, distacco o fuori ruolo e la cui professionalità - maturata quale dipendente di ruolo e/o a tempo determinato dell'Autorità - non trovi nell'attuale inquadramento riconoscimento e valorizzazione ovvero che, in base ai criteri di cui al successivo punto 3, sia ritenuta meritevole di valorizzazione.

Qualora le circostanze, i fatti e le professionalità valorizzati dalla presente ipotesi di accordo dovessero risultare oggetto di altre forme di riconoscimento a qualsiasi titolo, anche nell'adempimento di sentenze giudiziali, gli effetti determinati dalla presente ipotesi di accordo dovranno scompularsi da tali riconoscimenti, anche successivi alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo stessa.

3) Criteri alla base del riconoscimento di professionalità

In relazione ai dipendenti individuati dal precedente articolo 2, le Parti concordano che l'attuale intervento ha l'obiettivo di valorizzare i seguenti criteri:

1. percorso effettuato a far data dal primo ingresso in ARERA in qualità di dipendente;
2. modalità di primo ingresso in ARERA quale dipendente;
3. modalità di ingresso in ruolo in ARERA;
4. periodi eventualmente prestati dai dipendenti di ARERA presso istituzioni nazionali o internazionali, in ragione di provvedimenti di comando, distacco o fuori ruolo.

4) Valorizzazione

In relazione ai dipendenti individuati dal precedente articolo 2, si ritiene che la valorizzazione possa avvenire secondo le modalità di seguito esposte.

1. Valorizzazione del percorso professionale ed esperienziale maturato e svolto in qualità di dipendente a tempo determinato, in ragione di rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato instaurato a seguito di procedura selettiva ai sensi del punto 8, primo alinea, dell'Allegato A alla delibera dell'Autorità 38/04 o, se assunti con contratto a tempo determinato in data antecedente a quella di entrata in vigore della deliberazione 38/04,

con procedura equivalente (cioè con esame-colloquio integrato da prova a carattere pratico consistente nella predisposizione di sintetici elaborati).

La valorizzazione viene effettuata individuando un “valore convenzionale omnicomprensivo” di livelli retributivi/anno pari a 1,7 livelli/anno per tutte le carriere con riferimento al primo periodo di valutazione (1998-2006) e 2,3 o 2,2 livelli/anno con riferimento al secondo periodo di valutazione (2007-2018) rispettivamente per funzionari/dirigenti e operativi/esecutivi¹. Ai fini del calcolo del numero di anni utili viene utilizzata la usuale regola del semestre e un giorno nell’ambito dell’anno solare di riferimento. Il periodo di servizio a tempo determinato svolto è considerato utile ai fini della valorizzazione solo qualora esso non risulti già valorizzato nell’inquadramento attribuito alla data di stipula della presente ipotesi di accordo - o attribuendo ai sensi dell’accordo 6 maggio 2020 al momento dell’immissione in ruolo - o per effetto di altro e diverso provvedimento e tiene conto esclusivamente del servizio prestato, anche presso istituzioni nazionali o internazionali in ragione di procedimenti di comando, distacco o fuori ruolo. Con riferimento a tali ultime fattispecie (comando, distacco o fuori ruolo) saranno detratte dall’esito del processo di valorizzazione le “progressioni di base” di cui oggi all’art. 51 del Regolamento, se e in quanto già attribuite secondo le regole vigenti al tempo.

Qualora il dipendente già a tempo determinato sia stato immesso nei ruoli per superamento di un concorso con attribuzione di un inquadramento uguale o superiore all’ultimo inquadramento posseduto dal medesimo dipendente in ragione del contratto a termine, la valorizzazione non viene operata perché già insita nell’inquadramento attuale e comunque già valorizzata nei requisiti esperienziali di partecipazione al concorso in argomento.

2. Valorizzazione delle specifiche condizioni di ingresso in ARERA a tempo determinato. Al fine di uniformare i differenti requisiti oggettivi di partecipazione alle procedure selettive (ovverosia le annualità di esperienza pregressa richieste quali requisiti di partecipazione alle procedure medesime) si assumono quale parametro di riferimento le annualità di esperienza richieste per l’assunzione a tempo indeterminato dal Regolamento per posizioni equivalenti. Il criterio viene valorizzato tramite il “fattore di ingresso TD” di cui all’accordo sottoscritto il 6 maggio 2020 in tema di “Trattamento giuridico ed economico del personale interessato dalle procedure di stabilizzazione ex art. 1, comma 346 della legge 30 dicembre 2018 n. 145/18” al quale si rimanda. La valorizzazione di cui al presente punto è operata solo con riguardo al personale che partecipi alla valorizzazione di cui al precedente punto 1.
3. Valorizzazione delle diverse modalità di ingresso in ruolo in ARERA. Il criterio² valorizza le diverse modalità di ingresso in ruolo determinatesi in ARERA: operativamente, tale differenza viene valorizzata nella misura corrispondente a uno sviluppo giuridico economico (medio) corrispondente a 1 anno di permanenza in ARERA (assunto convenzionalmente pari a 2 livelli stipendiali per tutte le carriere) per la modalità “Concorso”.
4. Valorizzazione del servizio prestato da dipendenti di ruolo dell’Autorità, in ragione di provvedimenti di comando, distacco o fuori ruolo, presso istituzioni nazionali o

¹ Gli eventuali decimali eccedenti l’unità restano attribuiti al dipendente destinatario dell’intervento e saranno opportunamente valorizzati nell’ambito della riforma delle valutazioni e dei sistemi incentivanti in programma con decorrenza dall’anno di valutazione 2021.

² La *ratio* del criterio si rinviene nella giurisprudenza del Consiglio di Stato tra cui si ricorda il c.d. *obiter dictum* contenuto nella Sentenza n. 1636/15 di tale Organo giudicante, il quale rappresenta un precipitato tecnico del principio di ragionevolezza nell’ambito delle modalità di ingresso ai pubblici uffici.

internazionali, mediante attribuzione di un massimo di livelli retributivi/anno come da punto 1 che precede per ciascun anno prestato nella suddetta posizione³. Ai fini del calcolo del numero di anni utili viene utilizzata la usuale regola del semestre e un giorno nell'ambito dell'anno solare di riferimento.

5. Il dipendente che sia stato promosso alla carriera superiore ai sensi degli artt. 38 e ss. del Regolamento partecipa alla valorizzazione di cui ai precedenti punti 1-4 solo con riguardo agli eventi verificatisi nella carriera di appartenenza al momento della stipula della presente ipotesi di accordo.

5) Casi particolari

Il personale appartenente alle Categorie protette inizialmente assunto nominativamente a tempo determinato (ante D.L. 101/2013) è valorizzato ai sensi del punto 1 del paragrafo 4, in quanto l'ingresso in ruolo è avvenuto tramite l'espletamento di una istruttoria amministrativa mediante esame da parte di una apposita Commissione che ha accertato il persistere dell'idoneità dello status di categoria protetta (alla data di entrata in vigore della legge n. 125/2013) e l'idoneità all'immissione nei ruoli dell'Autorità (cfr. punto 3 delle intese preliminari dell'Accordo negoziale del 9 giugno 2014). Al personale così valorizzato si applica il punto 2 del paragrafo 4 assumendo quale "fattore ingresso a TD" il valore convenzionale di 2 livelli.

Inoltre, per il personale dipendente risultato idoneo alla stabilizzazione per avere già positivamente superato un concorso pubblico bandito dall'Autorità (cfr. articolo 1, comma 519 della legge 27 dicembre 2006, n. 296) si ritiene di non applicare il "fattore di ingresso TD", sempre che la stessa idoneità sia relativa a concorso bandito per un inquadramento uguale o superiore a quello riconosciuto al momento dell'immissione nei ruoli tramite stabilizzazione.

6) Disposizioni finali

Gli effetti giuridici ed economici della valorizzazione di cui ai paragrafi 1-5 della presente ipotesi di accordo sono attribuiti *pro futuro* con decorrenza 1° luglio 2020.

Si ritiene, inoltre, nelle more della più generale revisione dei sistemi incentivanti oggi vigenti, quanto segue.

6.1 Processo valutativo 2019 - 2020

Sono abolite le *progressioni extra-budget* di cui all'ipotesi di accordo 23 dicembre 2008, recepita con delibera 26 gennaio 2009, GOP n. 2/09.

A far data dall'anno di riferimento (ovvero: oggetto di valutazione) 2021, per tutte le carriere il valore medio delle progressioni annuali *pro capite* è definito sin d'ora nell'intervallo tra 1,8 e 2 livelli/anno *pro capite*. Con successivo accordo a esito della riforma dei sistemi di valutazione e di incentivazione da completarsi entro il 2020, le Parti individueranno un valore di riferimento nell'intervallo anzidetto.

Per i soli anni di valutazione 2019 e 2020, in quanto gli ultimi di applicazione dell'attuale sistema transitorio di valutazione e di progressione nelle carriere, si conviene quanto segue.

I processi valutativi (con riferimento sia alle progressioni sia alla gratifica individuale di merito) 2019 e 2020 vengono accorpati in un unico procedimento.

³ Al dipendente al quale per il periodo in questione siano già stati attribuiti benefici inferiori a quelli previsti dal presente intervento sono attribuiti i benefici differenziali necessari a garantire uguale trattamento.

Progressioni

- Con decorrenza 1° luglio 2020, ai soggetti aventi diritto alle valutazioni dell'annualità 2019 e dell'annualità 2020 (individuati nel personale che sia in servizio al 1° luglio 2020 e con applicazione del meccanismo di *pro quota* su base semestrale nel caso di servizio parziale⁴) vengono attribuiti a titolo di anticipazione i valori minimi di progressione (pari a 2 livelli e 4 livelli rispettivamente per le carriere dei dirigenti e dei funzionari/operativi/esecutivi). L'anticipazione dei valori minimi di progressione non può essere riconosciuta in caso di sanzioni disciplinari comminate con esito definitivo negli anni in valutazione. Qualora dette sanzioni intervengano nella parte residua dell'anno 2020, l'anticipazione viene meno e i relativi valori economici sono soggetti a recupero. In caso di giudizio di inadeguatezza l'anticipazione è limitata alle sole progressioni di base (1 livello annuo per i soli funzionari, operativi ed esecutivi).
- Il budget medio *pro capite* eccedente i valori di cui al precedente alinea (2 livelli, 0,6 livelli e 0,4 livelli rispettivamente per dirigenti, funzionari e operativi/esecutivi) viene attribuito in esito ai vigenti processi valutativi con estremi minimi e massimi rispettivamente pari a 0 - 4 (dirigenti) e 0 - 2 (altre carriere).
- Il processo di valutazione si conclude entro il 15 febbraio 2021 e i relativi effetti giuridici ed economici sono attribuiti con decorrenza 1 gennaio 2021.

Gratifica

- Con decorrenza 1° luglio 2020, ai soggetti aventi diritto alle valutazioni dell'annualità 2019 e dell'annualità 2020 (individuati nel personale che sia in servizio al 1° luglio 2020 e con applicazione del meccanismo di *pro quota* su base semestrale nel caso di servizio parziale) vengono attribuiti a titolo di anticipazione i valori minimi di gratifica (pari al 6% e al 5% della retribuzione di riferimento rispettivamente per le carriere dei dirigenti/funzionari e degli operativi/esecutivi). L'anticipazione dei valori minimi di gratifica non può essere riconosciuta in caso di sanzioni disciplinari comminate con esito definitivo negli anni in valutazione. Qualora dette sanzioni intervengano nella parte residua dell'anno 2020 o in caso di giudizio di inadeguatezza, l'anticipazione viene meno e i relativi valori economici sono soggetti a recupero.
- Il budget medio *pro capite* eccedente i valori di cui al precedente alinea (9% e 2,7% della retribuzione di riferimento rispettivamente per dirigenti/funzionari e operativi/esecutivi) viene attribuito in esito ai vigenti processi valutativi con estremi minimi e massimi rispettivamente pari a 0% - 18% (dirigenti/funzionari) e 0% - 5,4% (operativi/esecutivi).
- Il processo di valutazione si conclude entro il 15 febbraio 2021 e i relativi effetti giuridici ed economici sono attribuiti con decorrenza 1 gennaio 2021.

Le Parti convengono che - esclusivamente con riferimento a detto processo valutativo biennale - la retribuzione di riferimento è determinata sulla base delle tabelle retributive 2019 e che non saranno applicati conguagli.

6.2 Personale dipendente dell'Autorità in comando, distacco e fuori ruolo

Nelle more della revisione della relativa disciplina, i principi di cui alla presente ipotesi di accordo mutuati dagli artt. 57 e 59 del D.P.R. 3/1957 conformano per il futuro, a decorrere dall'anno di valutazione 2019, il processo valutativo del personale dipendente dell'Autorità in

⁴ Funzionari, operativi ed esecutivi assunti nel primo semestre 2019: 4 scatti, secondo semestre 2019: 3 scatti, primo semestre 2020: 2 scatti.

Dirigenti assunti nel primo semestre 2019: 2 scatti, secondo semestre 2019: 1,5 scatti, primo semestre 2020: 1 scatto.

servizio presso istituzioni nazionali o internazionali in ragione di provvedimenti di comando, distacco o fuori ruolo.

Milano/Roma, sottoscritto telematicamente il 24 giugno 2020

Per l'Autorità

(firmato)

Per FALBI-Confsal

(firmato)

Per FIRST-Cisl

(firmato)