

Accordo 7 marzo 2007

Accordo attuativo premio di risultato

Il giorno 29 aprile 2008

l'Autorità Garante delle Concorrenza e del Mercato nella persona del Segretario Generale Dott. Luigi Fiorentino;

la Rappresentanza Sindacale del SIAG-FIBA-CISL nella persona della Dott.ssa Francastella Branca;

stipulano il presente accordo

1. Il premio di risultato è un istituto economico volto ad incentivare la prestazione di una peculiare diligenza nello svolgimento della propria attività da parte del personale in servizio presso l'Autorità, a qualsiasi titolo, compreso il personale in somministrazione.
2. Il premio non spetta a chi svolge le funzioni di Capo di gabinetto, Segretario generale, Vice Segretario generale, Direttore generale, o che cumula con queste altre funzioni.
3. L'importo del premio viene ragguagliato al numero di giorni di effettivo servizio prestati nel corso dell'anno di riferimento, qualora il personale sia entrato in servizio o abbia cessato il servizio nel corso del medesimo anno.
4. E' costituito un apposito Fondo che raccoglie la provvista cui attingere per l'attribuzione del premio di risultato.
5. La misura minima da destinare annualmente al fondo è pari alla sommatoria delle componenti di seguito riportate:
 - 5.1 prodotto del valore dell'incremento annuale medio (di seguito "scatto medio") dei livelli di ciascuna scala stipendiale per il numero delle unità di personale che hanno prestato servizio nel corso dell'anno secondo le rispettive scale stipendiali di riferimento;
 - 5.2 prodotto dello scatto medio, come di seguito definito e determinato, per il numero delle unità di personale che hanno prestato servizio nel corso

dell'anno con contratto avente finalità di specializzazione. Il parametro di riferimento, da applicare al trattamento economico annuo lordo di tale categoria di dipendenti per determinare lo scatto medio, è costituito dal rapporto tra lo scatto medio e la retribuzione media della scala dei funzionari.

6. La misura minima può essere aumentata, negli anni successivi, sulla base delle risorse disponibili, ove tale aumento sia coerente con gli obiettivi dell'Autorità, in esito alla trattativa con le OO.SS. firmatarie che dovrà concludersi, di norma, entro il mese di giugno di ogni anno di riferimento. A tal fine, entro il mese di maggio l'Amministrazione dovrà fornire alle OO.SS. firmatarie i dati rilevanti.

7. Entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, l'Autorità, sentite le OO.SS. firmatarie, determina l'importo complessivo da destinare al fondo tenuto conto degli eventuali incrementi retributivi stabiliti in Banca d'Italia e applicati al personale dell'Autorità ai sensi dell'art. 1 del T.U. con effetto sul medesimo anno, considerato il numero di persone in servizio nel corso dell'anno, nonché la ripartizione del fondo fra l'insieme delle unità organizzative minime e l'insieme dei dirigenti che ricoprono incarichi di cui al successivo punto 12 secondo i criteri stabiliti nell'Allegato "A" del presente accordo, che ne forma parte integrante.

8. I criteri di cui al predetto allegato "A" sono volti a ripartire il fondo fra insiemi omogenei di personale e tengono conto della diversa consistenza numerica degli insiemi considerati.

9. Entro il 15 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento (in seguito "anno di erogazione del compenso") l'unità organizzativa competente per il trattamento economico del personale, sempre secondo i criteri stabiliti nell'Allegato "A" al presente accordo, comunica ad ogni responsabile di unità organizzativa minima l'importo del budget disponibile e comunica alla Commissione di cui al successivo punto 12 l'importo del budget disponibile per l'attribuzione del premio a coloro che ricoprono gli incarichi di cui al medesimo punto 12.

10. Il personale che nel corso dell'anno presta servizio presso più unità minime (anche contemporaneamente) viene conteggiato ai fini della ripartizione del premio in ognuna di esse e ha diritto alla corresponsione di più premi il cui importo viene ragguagliato al numero di giorni di servizio prestato in ognuna delle unità interessate.

11. Il premio è attribuito annualmente dall'Autorità, su proposta del responsabile dell'unità o delle unità organizzative presso le quali il dipendente ha prestato servizio; in mancanza del responsabile dell'unità organizzativa la

proposta è formulata dal responsabile dell'unità organizzativa di coordinamento o, in mancanza di quest'ultimo, dal Segretario generale. Per il personale assegnato al Gabinetto dell'Autorità la proposta è formulata dal Capo di Gabinetto. Per il personale addetto al Presidente e agli uffici dei Componenti, con le esclusioni di cui al secondo periodo del punto 2, il premio è proposto dal Capo di Gabinetto secondo le indicazioni del Presidente e dei Componenti.

12. Per i dirigenti responsabili di unità organizzativa il premio è attribuito annualmente dall'Autorità su proposta di una Commissione composta dal Segretario Generale, dai Direttori Generali e dai Vice Segretari Generali con funzioni di componenti supplenti. Per la validità delle riunioni della Commissione è necessaria la presenza del Segretario Generale e di almeno due componenti.

13. Per il personale addetto a unità organizzative minime, il rispettivo responsabile fraziona la provvista ad esso complessivamente assegnata per gruppi di riferimento, in relazione al numero degli addetti per ogni qualifica utilizzando i criteri di cui all'Allegato "A". Analogamente, la provvista viene frazionata dal Capo di Gabinetto per il personale assegnato al Gabinetto dell'Autorità e per il personale addetto al Presidente e ai Componenti, considerati a tali fini come unità organizzative minime.

14. Per l'assegnazione dei premi al personale addetto a unità organizzative minime il responsabile redige una relazione costituita da:

14.1 una parte generale riguardante l'attività svolta dall'unità nel corso dell'anno di riferimento;

14.2 brevi note individuali relative ai soggetti ai quali intende attribuire il premio sulla base della particolare qualità del lavoro svolto, anche in relazione all'individuazione di soluzioni innovative a problemi complessi, della particolare dedizione e disponibilità per il raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa, della quantità del lavoro svolto, della disponibilità ad incrementare il proprio impegno nei momenti di necessità. Le note individuali devono riportare in chiusura il giudizio sintetico attribuito di cui al successivo punto 15) ed il correlato importo del premio;

14.3 un documento riepilogativo per gruppo di riferimento dei giudizi sintetici finali e dei rispettivi importi del premio.

15. All'interno di ogni gruppo di riferimento, il responsabile può attribuire premi di importo differenziato o anche del medesimo importo, secondo un giudizio sintetico articolato in modo crescente: buono, ottimo, eccellente, cui corrispondono i "pesi merito" riportati nell'allegato "A". In caso di assegnazione

del medesimo importo a tutto il personale appartenente al medesimo gruppo di riferimento, il giudizio finale deve essere lo stesso e non può mai essere eccellente.

16. Il responsabile può non assegnare il premio soltanto nel caso in cui nell'anno di riferimento abbia rappresentato al dipendente, nel corso di un colloquio riservato, che l'attività svolta sino a quel momento, pur adeguata alle mansioni attribuite, non risulta tale da consentire l'assegnazione del premio. Tale eventuale colloquio deve aver luogo entro il mese di giugno in modo che il dipendente, nel corso dell'attività successiva, possa tener conto delle indicazioni fornite dal responsabile. Il contenuto del colloquio deve risultare da apposito atto sottoscritto da entrambi.

17. Gli stessi criteri di cui ai punti precedenti trovano applicazione per il personale addetto al Presidente, ai Componenti ed al Gabinetto dell'Autorità, per ognuno dei gruppi di riferimento individuabili.

18. I medesimi criteri di cui ai punti precedenti trovano applicazione anche per i Dirigenti responsabili delle unità organizzative.

19. Per l'assegnazione dei premi ai soggetti di cui al precedente punto 18 la Commissione redige una relazione costituita da:

- 19.1 una parte generale riguardante l'attività di rilievo svolta dall'Istituzione nel corso dell'anno di riferimento;
- 19.2 brevi note individuali relative ai soggetti ai quali intende attribuire il premio sulla base della capacità dimostrata di contribuire al miglioramento dei risultati dell'istituzione, della capacità di proporre linee innovative volte al raggiungimento degli stessi, della capacità di utilizzare adeguatamente le risorse affidate loro, della quantità e della complessità del lavoro svolto nell'unità organizzativa, della capacità di sviluppare metodi di lavoro adeguati ad affrontare e risolvere i problemi dell'unità organizzativa, in sinergia con il personale addetto e con le altre unità organizzative, della capacità di valutazione della rilevanza dei problemi, della determinazione di un ordine di priorità degli stessi, della programmazione delle attività e individuazione dei percorsi per il raggiungimento delle soluzioni, della capacità di individuare per i dipendenti percorsi adeguati all'accrescimento della loro professionalità nel quadro delle competenze dell'Istituzione, della capacità di sintesi, rielaborazione e disseminazione degli orientamenti istituzionali. Le note individuali devono riportare in chiusura il giudizio sintetico attribuito di cui al precedente punto 15) ed il correlato importo del premio;

- 19.3 un documento riepilogativo dei giudizi sintetici finali e dei rispettivi importi del premio.
20. I responsabili delle unità organizzative, entro il 15 marzo dell'anno di erogazione del compenso, trasmettono le relazioni al Segretario Generale che, previo parere dei Direttori generali, ne propone l'approvazione all'Autorità entro il 10 aprile. Analogamente, entro il predetto termine del 10 aprile, dovranno essere sottoposte all'approvazione dell'Autorità le relazioni stese dalla Commissione e dal Capo di Gabinetto.
21. Dopo l'approvazione, e comunque entro il 20 aprile, l'unità organizzativa responsabile del trattamento giuridico del personale notifica ai singoli interessati la parte generale della relazione, la nota individuale e il documento riepilogativo del gruppo di riferimento di appartenenza.
22. Gli interessati hanno 10 giorni lavorativi dalla data della notifica dei documenti di cui al punto precedente per richiedere all'Autorità il riesame della propria posizione per ragioni di legittimità e di merito. L'istanza deve essere presentata per il tramite del Segretario generale che ne cura l'istruttoria.
23. Entro i 30 giorni successivi alla scadenza del termine per la proposizione delle istanze di riesame, l'Autorità decide in via definitiva, con provvedimento motivato, eventualmente rimodulando l'assegnazione dei premi, le note individuali e i relativi giudizi nell'ambito del gruppo di riferimento interessato.
24. L'attribuzione del premio è definitiva ed esecutiva una volta che l'Autorità abbia deciso su tutte le richieste di riesame con provvedimento motivato da adottare in tempo utile per consentire l'erogazione del premio unitamente con le competenze ordinarie del mese di giugno.
25. Le somme liquidate quale premio di risultato:
- 25.1 costituiscono imponibile utile ai fini del trattamento pensionistico di base e integrativo secondo le normative di volta in volta vigenti e sono incluse nella retribuzione utile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto;
 - 25.2 rientrano tra quelle per le quali, in Banca d'Italia, è previsto il conteggio di una maggiorazione a titolo di "indennità convenzionale" ai fini del calcolo dell'Indennità di Fine Rapporto;
 - 25.3 sono soggette ad imposizione fiscale ordinaria se liquidate entro l'anno successivo a quello di riferimento (anno di erogazione). In caso contrario troverà applicazione la normativa vigente riguardante l'imposizione fiscale a tassazione separata.

26. Qualora nell'applicazione del presente accordo dovessero presentarsi problemi interpretativi, le Parti si incontreranno per dirimerli di comune intesa.

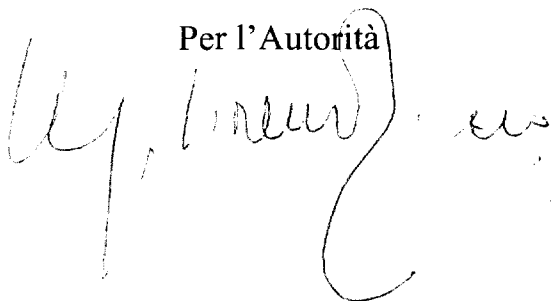
27. Per il compenso dell'anno 2007 da erogare nell'anno 2008 saranno rispettati i termini di seguito riportati:

- 27.1 15 giugno 2008 per gli adempimenti di cui al punto 9;
- 27.2 15 luglio 2008 e 10 agosto 2008 per gli adempimenti di cui al punto 20;
- 27.3 15 settembre 2008 per gli adempimenti di cui al punto 21;
- 27.4 25 settembre 2008 per gli adempimenti di cui al punto 22;
- 27.5 25 ottobre 2008 per la decisione dei ricorsi di cui al punto 24;
- 27.6 liquidazione del compenso con le spettanze del mese di novembre 2008.

28. Per l'anno 2007 la Commissione di cui al punto 12 è costituita dal Segretario Generale, dai Direttori Generali e dai Vice Segretari Generali in carica al 31.12.2007.

29. Al termine delle operazioni connesse alla liquidazione del premio di risultato l'Amministrazione illustrerà alle OO.SS. firmatarie i risultati generali, fornendo i dati relativi agli importi erogati in forma anonima.

30. Il presente accordo trova applicazione per l'erogazione del compenso relativo all'attività svolta nell'anno 2007. Le parti si impegnano a ricontrattarlo entro il 30 ottobre 2008 anche per tenere conto della prima esperienza applicativa, del nuovo assetto organizzativo introdotto a partire dal 1° febbraio 2008 e della trattativa in corso in Banca d'Italia per la riforma delle carriere.

Per l'Autorità


Per il SIAG-FIBA-CISL
