

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato

Accordo per la corresponsione al personale dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato del premio di risultato relativo all'anno 2014 e all'anno 2015

Il giorno 22 luglio.....2015;

l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato nelle persone del Segretario Generale, Cons. Roberto Chieppa, e del Capo di Gabinetto, Avv. Filippo Arena;

la Rappresentanza Sindacale del SIAG-FIBA-CISL nella persona

la Rappresentanza Sindacale della FISAC-CGIL nella persona di MARZIA BALZANO;

la Rappresentanza Sindacale del SIBC Antitrust nella persona di RICCARDO PICCOLI;

VISTO il comma 6 dell'art. 10 della legge 10 ottobre 1990 n. 287 che prevede che l'Autorità Garante delle Concorrenza e del Mercato (di seguito anche Autorità) deliberi le norme concernenti la propria organizzazione e il proprio funzionamento e quelle concernenti il trattamento giuridico ed economico del personale e l'ordinamento delle carriere, nonché quelle dirette a disciplinare la gestione delle spese;

VISTO il comma 2 dell'art. 11 della legge 10 ottobre 1990 n. 287, che prevede che il trattamento giuridico ed economico del personale dell' Autorità e l'ordinamento delle carriere sono stabiliti in base ai criteri fissati nel contratto collettivo di lavoro in vigore per la Banca d'Italia, tenuto conto delle specifiche esigenze funzionali e organizzative dell'Autorità;

VISTO l'accordo negoziale relativo al rapporto di impiego del personale

dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato stipulato in data 29 luglio 1994;

VISTO il Testo unico delle norme concernenti il regolamento del personale e l'ordinamento delle carriere dell'Autorità;

VISTO l'Accordo per la revisione della struttura del trattamento economico del personale dipendente dell'Autorità e per l'adeguamento di alcune norme riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro del 30 dicembre 2003;

VISTO l'accordo per la revisione di alcuni aspetti dell'ordinamento delle carriere e del trattamento economico del personale dipendente dell'Autorità del 7 marzo 2007, e in particolare l'istituto ivi previsto del "premio di risultato", volto ad incentivare la prestazione di una peculiare diligenza nello svolgimento della propria attività da parte del personale in servizio presso l'Autorità, e in particolare le previsioni secondo le quali per funzionari, impiegati e commessi, il premio è attribuito sulla base della particolare qualità del lavoro svolto, anche in relazione all'individuazione di soluzioni innovative a problemi complessi, la particolare dedizione e disponibilità per il raggiungimento dei risultati di ogni unità organizzativa in relazione alle attività svolte dall'unità organizzativa ove è stato addetto; per i dirigenti, il premio è attribuito sulla base della capacità dimostrata di contribuire al miglioramento dei risultati dell'istituzione, di proporre linee innovative volte al raggiungimento degli stessi e dalla capacità di utilizzare adeguatamente le risorse affidate;

VISTO l'accordo per la modifica e l'integrazione dell'articolazione del trattamento economico dei dipendenti dell'Autorità dell'8 luglio 2010;

CONSIDERATO che non ha trovato attuazione la previsione di cui al comma 8 dell'accordo dell'8 novembre 2010, secondo la quale le Parti si erano impegnate a definire, entro il 31 dicembre 2010, i criteri applicativi del premio di risultato spettante a partire dal 1° gennaio 2011;

VISTO l'accordo del 14 settembre 2012 attuativo dell'accordo del 7 marzo 2007 per la corresponsione al personale del premio di risultato relativo all'annualità 2011;

Uap

VISTO l'accordo del 31 maggio 2013 per la corresponsione al personale dell'Autorità del premio di risultato relativo all'annualità 2012;

VISTI gli accordi del 29 novembre 2013 e del 28 febbraio 2014 per la corresponsione al personale dell'Autorità del premio di risultato relativo all'annualità 2013;

VISTE le disposizioni di cui all'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 30 luglio 2010, n. 122, relative al contenimento dei trattamenti economici dei dipendenti pubblici;

VISTE le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, relative alla riduzione del trattamento economico accessorio del personale;

stipulano il presente accordo

1. L'importo complessivo destinato al premio di risultato per l'anno 2014 e per l'anno 2015 sarà pari, per ciascun anno, alla sommatoria delle componenti di seguito riportate:

- 1.1 il prodotto del valore dell'incremento annuale medio dei livelli di ciascuna scala stipendiale per il numero 2,8 moltiplicato per il numero delle unità di personale che hanno prestato servizio nel corso di ciascun anno secondo le rispettive scale stipendiali;
- 1.2 rimane fermo per i contrattisti di specializzazione il parametro di cui all'art. 5, punto 2, dell'accordo del 29 aprile 2008.

2. Il premio non spetta per il periodo di servizio reso presso altre Amministrazioni e Istituzioni nazionali o estere, in virtù di provvedimenti di comando, distacco, fuori ruolo o altra posizione giuridica equivalente. L'importo del premio sarà

MAE

erogato per intero solo nei casi in cui la presenza del dipendente nell'anno di riferimento sia stata pari ad almeno 7 mesi, comprese le ferie, i permessi e i permessi sindacali. Laddove tale presenza sia stata inferiore a 7 mesi, ma pari ad almeno 3 mesi, il premio sarà erogato nella misura del 50%. Nei casi in cui la presenza sia stata inferiore a 3 mesi il premio non sarà erogato.

3. Salvo le successive specificazioni, le modalità di corresponsione del premio per l'anno 2014 e per l'anno 2015 saranno quelle previste dall'Accordo del 7 marzo 2007 e dall'Accordo attuativo del 29 aprile 2008 (escluso l'allegato tecnico), secondo i criteri di valutazione ivi previsti.

4. Gli importi individuali per il premio 2014, e per il premio 2015 per ogni qualifica, saranno determinati come di seguito:

- valutazione eccellente: valore di riferimento determinato dal totale di 2,8 scatti medi della qualifica di appartenenza moltiplicato per 1,1;
- valutazione ottimo: valore di riferimento moltiplicato per 0,9;
- valutazione buono: valore di riferimento moltiplicato per 0,7.

5. Tutti gli importi derivanti dall'applicazione del presente accordo sono ridotti del 20% su quanto maturato dal 1° luglio 2014 al 31 dicembre 2015. La differenza fra la somma degli importi ripartiti secondo quanto previsto dagli artt. 2, 3 e 4 e l'importo complessivo destinato al premio di risultato di cui al punto 1 verrà suddivisa fra tutti i destinatari del premio proporzionalmente agli importi già attribuiti, ridotta del 20% su quanto maturato dal 1° luglio 2014 al 31 dicembre 2015.

6. La valutazione utile per la corresponsione del premio di risultato sarà attribuita a ciascun dipendente, in comparazione con i colleghi di pari qualifica all'interno dell'unità organizzativa, dal responsabile dell'unità organizzativa alla quale sarà risultato assegnato per il periodo prevalente dell'anno di riferimento, il quale dovrà tener conto anche della proposta motivata scritta formulata dal responsabile dell'unità organizzativa alla quale il dipendente sia stato assegnato per un periodo di tempo inferiore, purché superiore comunque a due mesi.

La valutazione del personale che nel corso dell'anno presta servizio presso più unità organizzative contemporaneamente sarà attribuita dal responsabile dell'unità alla quale è risultato prevalentemente assegnato, il quale dovrà tener conto della

proposta motivata scritta formulata dal responsabile dell'unità organizzativa per la quale il dipendente abbia prestato servizio contemporaneamente per un periodo non inferiore a due mesi. Il dipendente addetto a più unità organizzative sarà valutato dal responsabile dell'unità alla quale assegnato in maniera prevalente, il quale dovrà tener conto della proposta motivata scritta formulata dal responsabile dell'unità organizzativa o delle unità organizzative di assegnazione non prevalente; in assenza di un'unità organizzativa di prevalente assegnazione ovvero in presenza di una pluralità di unità organizzative di prevalente assegnazione, il dipendente sarà valutato dal responsabile di grado più elevato con le modalità di cui ai periodi precedenti.

A detto personale spetta un unico premio di risultato e non troveranno, quindi, applicazione le disposizioni del punto 10 dell'accordo attuativo del 29 aprile 2008. La valutazione del personale che presta servizio nelle unità organizzative la cui responsabilità è affidata ad un funzionario sarà attribuita dal dirigente sovraordinato, sentito il funzionario responsabile dell'unità organizzativa.

7. Al personale della Segreteria di Presidenza, delle Segreterie dei Componenti, della Segreteria del Capo di Gabinetto, dell'Ufficio del Segretario Generale, del Comitato per le Valutazioni Economiche, della Direzione per gli Affari Giuridici e il Contenzioso, della Direzione Relazioni Esterne e Rapporti Istituzionali e dell'Organismo di valutazione e controllo strategico, la valutazione utile per la corresponsione del premio di risultato sarà attribuita congiuntamente dal Segretario Generale e dal Capo di Gabinetto, sentiti i rispettivi responsabili.

8. Nei casi in cui l'Autorità abbia trasferito ad altro incarico il responsabile dell'Unità organizzativa prevalente nell'anno di riferimento, la valutazione ai fini dell'attribuzione del premio di risultato sarà comunque nella sua responsabilità.

In ogni altra ipotesi nella quale non fosse possibile l'attribuzione della valutazione da parte del responsabile dell'unità organizzativa come individuato ai sensi del precedente punto 6, la valutazione sarà attribuita dal Segretario Generale su proposta motivata del Responsabile della Direzione Generale nel caso in cui l'unità organizzativa in questione risulti incardinata in una Direzione Generale.

9. Il personale dirigenziale, i funzionari responsabili di unità organizzativa e i direttori aggiunti, in gruppi separati, saranno valutati da una Commissione presieduta dal Segretario Generale e costituita dal Vice Segretario Generale e dai

Direttori Generali, su proposta motivata di ogni Direttore Generale e del Segretario Generale per le unità non incardinate in direzioni generali.

10. Per ciascuna unità organizzativa, il responsabile dovrà attribuire per ogni giudizio di “eccellente” almeno un giudizio di “ottimo” oppure un giudizio di “buono” oppure una mancata assegnazione di cui al punto 16 dell’Accordo attuativo del 29 aprile 2008, secondo le procedure ivi previste con riferimento all’anno 2015. Analogamente, per le valutazioni di cui al punto 7 del presente accordo, il Segretario Generale e il Capo di Gabinetto dovranno attribuire per ogni giudizio di “eccellente” almeno un giudizio di “ottimo” oppure un giudizio di “buono” oppure una mancata assegnazione. Per le valutazioni di cui al punto 9 del presente accordo la Commissione rispetterà lo stesso criterio con riferimento a ciascun gruppo di valutati.

11. Per gli anni 2014 e 2015 troveranno applicazione le procedure di cui al punto 11 dell’accordo del 29 novembre 2013 in materia di valutazione dal basso.

12. Entro il 15 gennaio dell’anno successivo a quello di riferimento, la Direzione Generale Amministrazione comunicherà alle parti del presente accordo i dati relativi alla consistenza organica dell’anno precedente, anche in forma disaggregata per ogni unità organizzativa, unitamente all’importo complessivo per la verifica del rispetto del punto 1 del presente accordo. Entro il 25 gennaio la medesima Direzione Generale trasmetterà a ogni valutatore e ai componenti della Commissione di cui al precedente punto 9 i dati dei rispettivi gruppi di riferimento, comprensivi dei nominativi e dei valori come determinati al punto 2.

13. Entro il 20 febbraio dell’anno successivo a quello di riferimento i valutatori e la Commissione di cui al precedente punto 9 provvederanno alla comunicazione e alla consegna ai diretti interessati di tutta la documentazione come identificata ai punti 10.3 e 10.4 dell’accordo del 29 novembre 2013, inviandone altresì copia alla Direzione Generale Amministrazione.

14. Gli interessati avranno 7 giorni lavorativi dalla comunicazione di cui al punto precedente, e comunque dal 20 febbraio dell’anno successivo a quello di riferimento, per proporre all’Autorità istanza di riesame per motivi di legittimità e di merito. L’istruttoria sarà a cura della Direzione Generale Amministrazione,

avvalendosi delle unità organizzative competenti. Per il solo 2015, tale termine è prorogato di 7 giorni lavorativi per i dipendenti per i quali il giudizio ha comportato la mancata assegnazione di cui al punto 16 dell'Accordo attuativo del 29 aprile 2008. Entro 4 giorni lavorativi dal termine di cui al primo periodo tali dipendenti avranno la possibilità di presentare al valutatore o alla Commissione opposizione per motivi di legittimità e/o di merito. Il valutatore e la Commissione avranno 3 giorni lavorativi per comunicare agli interessati l'esito dei ricorsi in opposizione.

15. L'Autorità deciderà con provvedimento motivato entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. La liquidazione del premio sarà disposta unitamente alle competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

16. Per il premio di risultato relativo all'anno 2014 il primo termine di cui all'art. 12 (quello del 15 gennaio) è fissato al 15 settembre 2015. Gli altri termini successivi sono spostati in avanti in modo da mantenere inalterata la distanza temporale che avevano dal primo termine.

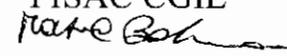
17. Le valutazioni di cui al presente accordo sono utili esclusivamente per l'assegnazione del premio di risultato e non costituiscono titolo valutabile nelle procedure di promozione e/o di avanzamento di carriera.

18. Al termine delle operazioni connesse alla liquidazione del premio di risultato l'Amministrazione illustrerà gli esiti alle OO.SS. firmatarie, fornendo anche i dati relativi agli importi erogati in forma anonima anche per genere.

Per l'Autorità


Le rappresentanze sindacali

SIAG-FIBA-CISL

FISAC CGIL


SIBC
