



Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni

DELIBERA N. 292/99

MODALITA' ATTUATIVE DEL REGOLAMENTO CONCERNENTE IL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEL PERSONALE DELL'AUTORITA'

L'AUTORITA'

NELLA sua riunione di Consiglio del 17 novembre 1999;

VISTA la legge 31 luglio 1997, n. 249, istitutiva dell'Autorità;

VISTO il Regolamento concernente l'organizzazione ed il funzionamento dell'Autorità;

VISTO il Regolamento concernente la gestione amministrativa e la contabilità dell'Autorità;

VISTO il Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità ed, in particolare, il Titolo secondo, Capo terzo;

VISTA la propria delibera n.157/99 – “Modifiche ed integrazioni al Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale”;

VISTA la propria delibera d'indirizzo del 9 settembre 1998 - "Delibera d'indirizzo ai fini della determinazione del trattamento economico del personale da reclutare per la costituzione della struttura operativa";

VISTA la propria delibera d'indirizzo del 14 aprile 1999 - "Linee - guida per la definizione delle retribuzioni dei Dirigenti responsabili delle Unità organizzative di I° e II° livello";

VISTA la propria delibera d'indirizzo del 20 aprile 1999 - "Trattamento economico spettante al personale assunto con "Incarico speciale di direzione";

CONSIDERATO che con il 31 dicembre 1999 verrà a cessare il Gruppo di Lavoro per l'avviamento di cui alla delibera n. 4/98 dell'Autorità e successive modifiche ed integrazioni e, contestualmente,



Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni

troveranno progressiva piena attuazione il Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità e gli istituti economici in esso previsti;

RITENUTA l'esigenza di disciplinare per il personale di ruolo le modalità attuative delle previsioni del Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale relativamente agli istituti del premio annuo individuale di cui ai comma 4 degli artt. 35, 37, 39 e 41, della indennità di funzione di cui ai comma 1 e 2 degli artt. 24 e 25 e ai comma 5 degli artt. 35 e 37, del trattamento accessorio di cui agli artt. 2 e 17, anche al fine di assicurare alla politica retributiva dell'Autorità le necessarie caratteristiche di trasparenza, flessibilità, motivazione del personale e valutazione delle prestazioni dello stesso, per il conseguimento dell'obiettivo della massima efficacia ed efficienza organizzativa;

VISTA la proposta formulata al riguardo dal "Gruppo istruttorio per le problematiche organizzative";

UDITA la relazione del Presidente;

DELIBERA

Art. 1

(Premio annuale individuale)

1. Per il personale di ruolo, nell'ambito delle rispettive qualifiche, il premio annuale individuale previsto ai comma 4 degli artt. 35, 37, 39 e 41 del Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale viene attribuito dall'Autorità sulla base dei risultati da ciascuno conseguiti a fronte degli obiettivi annualmente pianificati.
2. L'importo massimo del premio di cui al precedente comma è fissato in misura percentuale rispetto alla retribuzione di livello goduta all'inizio dell'anno solare di riferimento e, per l'esercizio 2000, risulta determinata, per ciascuna qualifica, così come segue:

- per i dirigenti: 20%
- per i funzionari: 12,5%



Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni

- per il personale operativo: 7,5%
 - per il personale esecutivo: 5%.
3. Ai Direttori delle Unità organizzative di I° livello e assimilati, di cui all'art. 2, comma 3, lettera a), punto 1.1, della presente delibera, il premio annuale individuale, per l'anno 2000, è attribuito nella misura del 25% della retribuzione di livello con le modalità di cui alla delibera d'indirizzo del Consiglio del 9 settembre 1998 citata in premessa.
 4. L'ammontare del premio da erogare viene calcolato applicando i necessari parametri relativi alla quantità e qualità dei risultati individuali effettivamente conseguiti, nonché al rispetto dei connessi termini temporali prefissati.
 5. La dotazione finanziaria dei Fondi per ciascuna qualifica è appositamente incrementata ai sensi della delibera n. 157/99, comma 1.

Art. 2

(Indennità di funzione)

1. Per il personale di ruolo l'indennità di funzione viene attribuita, in relazione alle previsioni di cui ai comma 1 e 2 degli artt. 24 e 25, nonché ai comma 5 degli artt. 35 e 37 del Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale, a coloro a cui è affidata la responsabilità di conduzione di uffici e altre unità costituite secondo le modalità definite dalle norme organizzative vigenti.
2. La misura percentuale è fissata dall'Autorità all'atto del conferimento degli incarichi, compiti e responsabilità di cui al precedente comma, su proposta dei Direttori delle Unità organizzative di I° livello, limitatamente all'ambito delle proprie competenze, sentito il Direttore del Dipartimento Risorse Umane e Finanziarie.
3. Il livello massimo dell'indennità di funzione è stabilito secondo le seguenti modalità:
 - a) Indennità di funzione



Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni

1) Dirigenti:

1.1 Direttori di Unità organizzative di I° livello di cui agli artt.12, 13 e 24 del Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Autorità e incarichi speciali di direzione di cui alla delibera di indirizzo 20 aprile 1998 citata nelle premesse.

- Segreteria Organi Collegiali: 15%
- Coordinatori dei Dipartimenti e dei Servizi: 15%
- Dipartimenti e Servizi: 10%
- Responsabili delle Commissioni: 10%
- Incarichi speciali di direzione: 10%

con le modalità di cui alla delibera di indirizzo del Consiglio del 9 settembre 1998 citata nelle premesse.

1.2 Responsabili di Unità organizzative di II° livello di cui all'art.24: 5%

1.3 Altri incarichi speciali 5%

2) Funzionari:

- con incarichi speciali di cui all'art.37, comma 5 10%
- con responsabilità di ufficio o di aree di attività di cui all'art.25, comma 2: 5%
- con compiti di coordinamento, integrazione e controllo di cui all'art.25, comma 1: 5%

Art. 3

(Trattamento accessorio)

1. Per tutti i trattamenti accessori diversi da quello di missione, di cui all'art. 17 del Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità, si applicano, per quanto compatibili e nei limiti dell'80%, le stesse discipline adottabili dall'Autorità garante



Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni

della concorrenza e del mercato, nel rispetto dell'art. 2 del menzionato Regolamento dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni.

Art. 4

(Applicabilità al personale non di ruolo)

1. Per il personale non di ruolo di cui agli artt. 48 e 50 del Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale, l'Autorità potrà prevedere, anche sulla base delle opportune valutazioni perequative, l'erogazione del premio annuale individuale e dell'indennità di funzione disciplinati dalla presente delibera determinandone, in relazione a quanto previsto per il personale di ruolo che eserciti analoghe funzioni, l'eventuale misura e le relative modalità, purchè nel rispetto delle condizioni e dei limiti massimi di cui alla delibera stessa.

Art. 5

(Copertura finanziaria ed esecuzione della delibera)

1. Alla copertura finanziaria della spesa si provvede, ai sensi del Regolamento concernente la gestione amministrativa e la contabilità dell'Autorità, a valere sul capitolo 025 e collegati, per i conseguenti oneri riflessi, del Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2000, nonché dei bilanci successivi per gli esercizi di competenza.
2. Il Presidente e, nell'ambito delle proprie competenze, il Direttore del Dipartimento Risorse Umane e Finanziarie provvedono ad attivare tutte le iniziative e gli atti per l'esecuzione della presente delibera.

Roma, 18 novembre 1999

IL PRESIDENTE

(Enzo Cheli)

Il Segretario degli Organi Collegiali

(Mario Belati)



Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni

PROPOSTA DEL GRUPPO ISTRUTTORIO PER I PROBLEMI ORGANIZZATIVI AL CONSIGLIO DELL'AUTORITÀ

OGGETTO: Linee-guida per l'impostazione della Politica retributiva dell'Autorità: modalità attuative del regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico e relativa proposta di delibera.

OBIETTIVI

La definizione di una Politica retributiva impostata su principi di efficacia ed efficienza dell'Organizzazione è obiettivo prioritario dell'Autorità.

Entro il 31 gennaio 2000, sulla base del piano di lavoro approvato dal Consiglio, si verificheranno situazioni che sanciscono il termine della fase di "avviamento" e l'inizio della fase di sviluppo "normale" della Autorità ed, in particolare:

- assunzione nel ruolo organico del Personale dell'ex - Ufficio del Garante a seguito della relativa selezione;
- assunzione nel ruolo organico di una prima quota di Personale del Gruppo di Lavoro per l'avviamento a seguito della relativa selezione;
- definizione della Struttura organizzativa di II° livello;
- assunzione nel ruolo organico del Personale del Ministero delle Comunicazioni a seguito della relativa selezione.

In ragione di quanto sopra, nonché del trasferimento di funzioni stabilito dalla Legge istitutiva, l'Autorità, a poco meno di due anni dal proprio insediamento, opererà nell'ambito di un quadro di riferimento organizzativo che definisce alcuni parametri:

- funzioni
- attività
- risorse

Indispensabile risulta quindi procedere alla impostazione dell'ulteriore parametro fondamentale:

- trattamento economico complessivo

Si tratta, in sintesi, di definire organicamente per ogni qualifica e responsabilità:



Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni

Rappresenta lo strumento principale per avviare un **Sistema di pianificazione dei risultati**, ossia un modello di preventiva definizione degli obiettivi individuali annualmente assegnati a ciascun componente dell'Organizzazione e di relativa verifica successiva circa il conseguimento degli stessi.

L'adozione di questo Sistema costituisce momento fondamentale per assicurare una gestione moderna e professionale del Personale e, più in generale, dell'Organizzazione.

In esso, infatti, vengono esplicitati e formalizzati gli obiettivi dei singoli (dai Direttori agli esecutivi) e, rispetto ad essi, orientate le politiche di riconoscimento dei meriti individuali.

Rappresenta quindi un momento fondamentale di pianificazione e comunicazione dell'attività dell'Organizzazione nei confronti delle Risorse umane.

Aumenta la spinta alla partecipazione e all'identificazione con i risultati da conseguire, nonché la visione generale sui problemi e, quindi, il livello di motivazione e lo spirito di appartenenza all'Organizzazione-Istituzione.

In estrema sintesi e rinviandosi ad una successiva proposta articolata, il modello attuativo si basa su c.d. "basi di valutazione" che rappresentano le diverse tipologie di prestazioni cui risulta articolato il Premio annuale individuale.

Dette "basi" sono rappresentate da:

- Obiettivi individuali
- Comportamenti organizzativi.

Il peso delle "basi" assume ovviamente intensità diverse a seconda della diversa tipologia di "popolazione" del Personale dell'Autorità a cui si applicano.

Nel caso dei Direttori, ad esempio, la valutazione delle prestazioni è legata esclusivamente agli "Obiettivi individuali" mentre, all'opposto, per gli esecutivi è basata prevalentemente sui "Comportamenti organizzativi".

Il peso delle due "basi" di valutazione proposta per ciascuna "popolazione" dell'Autorità è il seguente:

QUALIFICA	PESO PERCENTUALE DELLE "BASI"	
	OBIETTIVI INDIVIDUALI	COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
ESECUTIVI	20	80
OPERATIVI	40	60
FUNZIONARI	60	40
DIRIGENTI	80	20
DIRETTORI	90	10

W3



Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni

- livelli retributivi
- approccio "di squadra"
- senso di appartenenza.

In sintesi, il Personale dell'Autorità ed il relativo modello di gestione e sviluppo dovranno collocarsi a livelli di assoluta eccellenza non solo nell'ambito della Pubblica Amministrazione, ma anche, necessariamente, rispetto ai Soggetti operanti nei settori oggetto delle attività istituzionali della Autorità stessa.

Per quanto riguarda la definizione dei livelli retributivi da attribuire al Personale di ruolo e quindi, in prima applicazione, a quello assunto in esito alle selezioni di cui al comma 20, art.1, legge n. 249/97 oltre che, dei trattamenti accessori e delle iniziative previdenziali e sanitarie integrative, saranno avanzate successivamente le opportune proposte analitiche.

STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE INDIVIDUALI

Passando all'esame degli strumenti di incentivazione che, in quanto flessibili, rappresentano il meccanismo principe rispetto al perseguimento degli obiettivi di cui sopra, risulta preliminarmente opportuno fornire il quadro di riferimento regolamentare dell'Autorità.

Il Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale prevede al riguardo tre diversi strumenti:

- indennità di funzione (incentivo di posizione)
- premio annuo individuale (incentivo di risultato)
- progressione di carriera per valutazione (incentivo di "sviluppo")

a) indennità di funzione

Qualifiche di applicabilità:

- Dirigenti (art.35, comma 5): fino al 15% della retribuzione di livello
- Funzionari (art.37, comma 5): fino al 15% della retribuzione di livello



Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni

b) Premio annuale individuale

Qualifiche di applicabilità:

- Tutte (comma 1 degli artt. 35, 37, 39 e 41) in misura e con modalità da stabilirsi con delibera del Consiglio

Costituzione dei fondi:

- ex comma 4 artt. 35, 37, 39 e 41
- entrate per servizi resi dall'Autorità di cui all'art. 6, comma 2, l. 249/97
- entrate di cui all'art. 6, comma 1, lett. b), l. 249/97 (ex delibera n. 157/99, comma 1)

c) Progressione di carriera

Qualifiche di applicabilità:

- Tutte (comma 2 degli artt. 36, 38 e comma 2 e 3 degli artt. 40 e 42).

Sulla base di quanto sopra esposto è possibile definire le seguenti modalità applicative.

a) Indennità di funzione

1) Dirigenti

- Direttori di Unità organizzativa di I° livello (ex artt. 12, 13 e 24 del Regolamento di organizzazione e funzionamento e delibera di indirizzo del Consiglio 9 settembre 1998) e assimilabili
- Segreteria Organi Collegiali: 15%
- Coordinatori dei Dipartimenti e dei Servizi: 15%
- Dipartimenti e Servizi: 10%
- Responsabili delle Commissioni: 10%
- Incarichi speciali di direzione (di cui alla delibera di indirizzo del Consiglio 20.04.1999): 10%
- Responsabili di Unità organizzative di II° livello (art. 24): 5%
- Altri incarichi speciali: 5%

2) Funzionari

- con incarichi speciali (art. 37, comma 5): 10%
- con responsabilità di ufficio o di aree di attività (art. 25, comma 2): 5%
- con compiti di coordinamento, integrazione e controllo (art. 25, comma 1): 5%

b) Premio annuale individuale



Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni

In relazione a ciò e per le finalità di cui sopra, la configurazione del Premio annuale individuale proposta, in via provvisoria e sperimentale fino alla definizione completa del Sistema di pianificazione dei risultati (da avviare entro la fine del 2000), risulta la seguente:

QUALIFICA	PREMIO ANNUALE INDIVIDUALE (in % su retribuzione di livello)	ARTICOLAZIONE PER "BASI DI VALUTAZIONE"	
		OBIETTIVI INDIVIDUALI	COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
ESECUTIVI	5%	1%	4%
OPERATIVI	7,5%	1,5%	6%
FUNZIONARI	12,5%	7,5%	5%
DIRIGENTI	20%	16%	4%
DIRETTORI	25% ⁽¹⁾	22,5%	2,5%

⁽¹⁾ Attualmente pari al 20% ex Delibera di indirizzo 9/9/1998.

Per la costituzione dei fondi relativi alle singole qualifiche del Personale, si procederà sia con le modalità previste al comma 4 degli artt. 35, 37, 39 e 41 del Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale, sia attraverso i necessari stanziamenti integrativi a valere sulle entrate di cui all'art. 6, comma 1, lettera b) della legge 249/97, ai sensi della delibera n.157/99, comma 1, dell'Autorità.

All'uopo verranno previste, ai sensi del Regolamento concernente la gestione amministrativa e la contabilità, le opportune poste contabili nel Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2000.

Sulla base di quanto esposto, si propone la relativa delibera per il Consiglio.

Napoli, 17 novembre 1999

VPB