

**ACCORDO SINDACALE IN MATERIA DI PREVIDENZA INTEGRATIVA, RICONOSCIMENTO IN FUNZIONE PEREQUATIVA DI LIVELLI, PROGRESSIONE MERITOCRATICA, LAVORO DA REMOTO, COPERTURA DELLE SPESE SANITARIE, PROCEDURA DI MOBILITA' STRAORDINARIA, ORDINAMENTO DELLE CARRIERE ED INCARICHI**

La Delegazione Trattante dell'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (di seguito, l'Autorità), costituita ai sensi e per gli effetti della Delibera n. 113/01/CONS, e composta da:

Maria Serena La Pergola, Claudio Lorenzi e Antonio De Tommaso

le OO.SS. FALBI-CONFSAL, SIBC-FISAV - UILCA e CGIL-FISAC, FIRST-CISL

rispettivamente rappresentate da:

Roberto Pompili, Ferdinando Crisafi, Paola Ricciuti, Arcangelo Cesaro, Annamaria Inverso

VISTO:

- il mandato conferito dal Consiglio dell'Autorità alla Delegazione Trattante in data 3 marzo 2022 e degli ulteriori specifici indirizzi progressivamente forniti dal Consiglio alla Delegazione Trattante nel corso delle sedute del 10, 17 e, da ultimo, il 24 marzo 2022;
- quanto emerso nelle riunioni del 7, 14, 22, 23 e 28 marzo 2022;
- l'art. 2, comma 28, della legge n. 481 del 1995 che prevede che il trattamento giuridico ed economico del personale è stabilito in base ai criteri fissati dal contratto collettivo di lavoro in vigore per i dipendenti dell'Autorità garante per la concorrenza ed il mercato, tenuto conto delle specifiche esigenze funzionali e organizzative dell'Autorità;
- l'Accordo sull'applicazione delle modalità di progressione economica del personale del 26-31 luglio 2007;
- l'Accordo dell'AGCM del 29 aprile 2008 recante "Integrazioni e modifiche all'accordo del 7 marzo 2007 e di successivi accordi attuativi";
- l'Accordo sindacale del 26 gennaio 2009 sul regolamento per il trattamento di quiescenza del personale dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni;
- l'Accordo dell'AGCM del 5 aprile 2016 recante "Accordo sindacale per la modifica di alcuni articoli del regolamento del personale dell'Autorità e per la disciplina della fase transitoria";
- l'Accordo del novembre 2020 avente ad oggetto "Modifiche all'accordo sindacale del 27 maggio 2020 per la re-indizione della nuova procedura di gara a copertura delle spese sanitarie nonché infortuni professionali ed extra professionali del personale dell'autorità";

CONSIDERATO opportuno, in esito alla trattativa svolta, stipulare un accordo complessivo in relazione alle numerose proposte contenute nelle piattaforme rivendicative delle OO.SS che tenga conto dei vincoli di bilancio;

RITENUTO opportuno procedere all'istituzione di un sistema di pensione integrativa che sia di incentivo per il personale dell'Autorità a lasciare l'attuale sistema dell'IFR nonché volto a rivedere i meccanismi di contribuzione iniziale di cui all'art. 8 del Regolamento sulla pensione integrativa del 2009;

CONSIDERATO che il paragrafo 5 dell'Accordo dell'AGCM del 29 aprile 2008 ha introdotto, da tempo, un riallineamento retributivo sistematico per tutto il personale con qualifica non dirigenziale entrato nei ruoli al livello iniziale della qualifica dopo il 2007 e che tale riallineamento non è stato introdotto in Autorità;

TENUTO CONTO che l'ordinamento giuridico ed economico vigente in AGCM rappresenta per l'Autorità il parametro legale di riferimento;

CONSIDERATO che con riferimento all'inquadramento economico del personale non dirigenziale dell'Autorità immesso nei ruoli dopo il 2007 risultano essere stati promossi una serie di contenziosi, ancora pendenti;

RITENUTO necessario introdurre misure per riallineare il trattamento economico del personale non dirigenziale al quale non è stato, parzialmente o integralmente, applicato l'Accordo del 2007, nonché per rimuovere le attuali disomogeneità di inquadramento economico e giuridico del personale entrato nei ruoli ma già in servizio con contratto di Specializzazione (CS), con Contratto a Tempo Determinato (CTD), nella qualifica inferiore o in posizione di comando/distacco;

CONSIDERATO che in relazione al contenzioso avente ad oggetto il riconoscimento dei livelli giuridici ed economici in favore dei dipendenti per l'attività da essi svolta con contratto di specializzazione, il Tribunale Amministrativo Regionale della Campania (Sezione Quarta) con sentenza n. 05029/2021 ha stabilito che l'Autorità deve rideterminarsi in ordine a tale riconoscimento;

TENUTO conto degli orientamenti emersi negli arresti giurisprudenziali sin qui resi in materia di inquadramento economico del personale dell'Autorità e dell'opportunità di procedere ad un contenimento delle contrapposte esigenze, escludendo in ogni caso che, in conseguenza dell'esito dei contenziosi stessi, si possa realizzare, per effetto del presente accordo, una duplicazione dei benefici già applicati;

RITENUTO, per l'effetto, di procedere - anche a compensazione e stralcio del mancato recepimento del sopra citato Accordo AGCM del 2008 - con decorrenza da 1° gennaio 2022, al riconoscimento, nei confronti del personale non dirigenziale in servizio assunto dopo il 2007, di un adeguato numero di livelli incrementali;

RITENUTO necessario prevedere la contestuale rideterminazione dell'eventuale "*assegno ad personam*" riconosciuto al personale in occasione dei passaggi di qualifica proporzionalmente ai livelli riconosciuti con il presente accordo, al fine di evitare la duplicazione di benefici;

RITENUTO necessario adeguare il livello economico della retribuzione del personale in servizio transitato nei ruoli dell'Autorità con la procedura di mobilità di cui alla delibera n. 533/14/CONS mediante il riconoscimento di un numero di livelli congruo in ragione del lasso di tempo intercorso dall'immissione di tali soggetti nei ruoli dell'Autorità al livello stipendiale iniziale;

CONSIDERATO che il vigente Regolamento concernente il trattamento giuridico ed economico del personale prevede una progressione mediante scatti stipendiali annuali, alla quale è affiancato un sistema di valutazione meritocratica per le varie qualifiche che, allo stato, non risulta ancora

attuato;

RITENUTO necessario procedere a compensazione della mancata progressione economica in ragione dell'omessa attuazione del sistema di valutazione meritocratica per il periodo 2016-2021;

CONSIDERATO che l'attribuzione di livelli retributivi per la compensazione della mancata applicazione degli scatti aggiuntivi di valutazione meritocratica non potrà riguardare il periodo del blocco delle progressioni di carriera prorogato dall'art. 1, comma 256, della legge n. 190/2014 (legge di stabilità 2015);

RITENUTO necessario procedere a una revisione, mediante progressiva attuazione a partire dal 2024 per le attività svolte dai dipendenti nel 2023, della disciplina del sistema di progressione di carriera meritocratico in linea con il meccanismo in vigore presso l'AGCM;

RITENUTO necessario procedere alla revisione del Regolamento in materia telelavoro a distanza di cui alla delibera n. 354/17/CONS, introducendo un nuovo modello di organizzazione del lavoro in cui la modalità di lavoro a distanza (lavoro da remoto) coesiste e si integra con quella in presenza, nonché confermando l'istituto del telelavoro strutturato, prevendo, al contempo, nelle more dell'adozione delle suddette modifiche regolamentari previo apposito accordo sindacale, l'introduzione di una disciplina transitoria;

RITENUTO necessario procedere alla revisione del contratto in essere con Unisalute, finalizzata all'eliminazione della franchigia per i ricoveri con o senza intervento e per accertamenti diagnostici o visite specialistiche in convenzione diretta;

CONSIDERATA l'esigenza di procedere, nell'ambito del complessivo piano di reclutamento finalizzato all'assunzione mediante concorso pubblico di funzionari e operativi altamente specializzati, alla valorizzazione, nell'immediato, delle figure professionali di elevata e consolidata competenza e professionalità già presenti in Autorità, mediante attivazione di un'ultima procedura di mobilità riservata al personale non dirigenziale che, alla data del presente accordo, sia in servizio in posizione di comando/distacco/fuori ruolo da almeno un anno;

RITENUTO opportuno affidare l'espletamento di tale procedura straordinaria di mobilità, dalla fase di ammissione a quella di inquadramento, ad un'apposita Commissione;

CONSIDERATO che il dipendente in posizione di comando presso l'Autorità che accede alla procedura di mobilità volontaria matura le ferie spettanti svolgendo il proprio servizio presso Agcom e che il diritto alle ferie è un diritto irrinunciabile garantito anche dall'art. 36 della Costituzione e dalla direttiva 2003/88/CE;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art 5 comma 8 del DL 95/2012 la mancata fruizione delle ferie non godute presso l'Amministrazione di provenienza, anche nel caso di passaggio in mobilità, così come definita dall'art 30 della D.lgs. 165/2001, non dà luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi;

RITENUTO pertanto di consentire al personale che accederà alla procedura di mobilità di trasportare all'atto del passaggio nei ruoli dell'Autorità il residuo ferie non godute presso l'Amministrazione di provenienza;

RITENUTO, pertanto, di consentire al personale che accederà alla procedura di mobilità di trasportare all'atto del passaggio nei ruoli dell'Autorità il residuo ferie non godute presso l'amministrazione di provenienza;

RITENUTO opportuno prevedere, in linea con le analoghe previsioni ordinamentali dell'AGCM, la possibilità di attribuire, previo esperimento di una procedura di interpello aperta e trasparente, incarichi di c.d. reggenza di uffici di II° livello al personale che abbia maturato almeno 6 anni di anzianità di ruolo nella qualifica di funzionario;

RITENUTO opportuno altresì inserire, alla luce dell'attuale assetto organizzativo dell'Autorità, la possibilità di attribuire incarichi responsabilità di specifiche aree, individuate nell'ambito delle strutture organizzative di secondo livello, ovvero di specifici incarichi disciplinati dalla normativa nazionale, al personale che abbia maturato almeno 3 anni di anzianità di ruolo nella qualifica di funzionario;

RITENUTO di prevedere, alla luce delle esigenze funzionali dell'Autorità, l'introduzione della possibilità di attribuire incarichi di coordinamento di specifiche competenze operative - previa individuazione degli stessi nell'ambito dell'articolazione di secondo livello - ovvero di specifici incarichi disciplinati dalla normativa nazionale, al personale che abbia maturato almeno 4 anni di anzianità di ruolo nella qualifica di operativo, previo esperimento di una procedura di interpello aperta e trasparente;

RITENUTO opportuno introdurre, tenuto conto dell'incremento delle responsabilità connesse alla programmazione e gestione delle attività nell'attuale contesto organizzativo, un proporzionale incremento dell'indennità dei dirigenti, per la durata dell'incarico, del 20% rispetto alla misura attuale;

CONSIDERATA, infine, l'opportunità di istituire, in ragione della complessità dei temi affrontati, una commissione paritetica, composta dai rappresentanti di entrambe le parti, con la funzione di agevolare l'applicazione del presente Accordo e di formulare proposte al Consiglio dell'Autorità;

## **CONCORDANO QUANTO SEGUE:**

### **1. Previdenza integrativa**

Le parti concordano l'avvio del sistema di previdenza integrativa (PI) a decorrere dal 1° gennaio 2023 basato sui contenuti del Regolamento per il trattamento di quiescenza e previdenza del personale dell'AGCOM di cui all'accordo sindacale del 29 gennaio 2009, che prevede un sistema di opzione, in via alternativa, tra IFR e TFR/PI per il personale a qualsiasi titolo in servizio in AGCOM alla data del presente accordo, con l'introduzione delle seguenti modifiche e integrazioni:

1. il trattamento pensionistico complementare è assicurato a mezzo di adesione ad un Fondo Pensione aperto o ad un Fondo pensione di categoria, scelto dal dipendente tra i Fondi pensione iscritti all'Albo dei Fondi pensione istituito dalla COVIP e previsti dall'articolo 12 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;

2. è abrogata la lettera a) dell'art. 7 dell'accordo sindacale del 26 gennaio 2009. In sua sostituzione, le parti concordano che i parametri per la determinazione della contribuzione al fondo di ciascun dipendente previsti all'art. 7 del Regolamento in questione sono rideterminati sulla base delle contribuzioni previste per il personale dell'AGCM maggiorati del 10%, per tener conto dei costi di gestione del fondo che avrebbero dovuto essere a carico dell'Autorità già previsti

nel precedente accordo;

3. per quanto riguarda il calcolo della contribuzione iniziale per ciascun dipendente, sono abrogati i commi 1 e 2 dell'articolo 8 dell'accordo sindacale sulla PI del 26 gennaio 2009. Al fine di incentivare l'iscrizione alla costituenda forma di previdenza complementare, le parti concordano che l'Autorità versi *una tantum* un contributo aggiuntivo pari al 7,34% della retribuzione annua corrisposta nell'anno di adesione al dipendente che aderisce entro il 31 dicembre 2022. L'articolo 10, comma 1, del Regolamento 2009 è di conseguenza abrogato.

4. ai dipendenti assunti in ruolo a far data dal 1° gennaio 2023, sarà riconosciuto il TFR e il trattamento pensionistico complementare di cui al presente articolo, venendo meno l'istituto dell'IFR, fatto salvo il personale, a qualunque titolo, in servizio alla data del presente accordo.

5. Il suesposto sistema sarà introdotto a decorrere dalla data indicata al punto 1 mediante l'adozione, previo accordo sindacale, delle modifiche al Regolamento per il trattamento di quiescenza e previdenza del personale dell'AGCOM in recepimento dal presente accordo.

## **2. Riconoscimento in funzione perequativa di livelli retributivi**

1. Al personale in servizio, entrato nei ruoli a partire dal 1° gennaio 2011 che ha concluso un contratto di specializzazione triennale (CS) avviato successivamente al 1° gennaio 2007, con decorrenza 1° gennaio 2022 vengono riconosciuti 2 livelli incrementali.
2. Al personale non dirigenziale in servizio, entrato nei ruoli a partire dal 1° gennaio 2011 che ha prestato servizio in Autorità con contratto a tempo determinato (CTD) a partire dal 1° gennaio 2007, con decorrenza 1° gennaio 2022 viene riconosciuto un livello incrementale per ogni anno di servizio a CTD prestato per le anzianità successive all'entrata in vigore dell'accordo sindacale del 26 luglio 2007, qualora non già attribuiti.
3. Al personale non dirigenziale in servizio, entrato nei ruoli a partire dal 1° gennaio 2007 e fino al 31 dicembre 2010 che non ha prestato servizio in CTD e, per l'effetto, non ha goduto dell'applicazione della clausola prevista al terzo capoverso dell'art. 2 dell'accordo del 31 luglio 2007, con decorrenza 1° gennaio 2022 vengono riconosciuti 2 livelli stipendiali incrementali.
4. Al personale non dirigenziale in servizio, entrato nei ruoli a partire dal 1° gennaio 2011, con decorrenza 1° gennaio 2022 sono riconosciuti 2 livelli stipendiali incrementali e, previa verifica della disponibilità di bilancio, il riconoscimento di un ulteriore livello con decorrenza 1° gennaio 2026.
5. Al personale non dirigenziale in servizio, che ha mutato qualifica in esito a procedure di promozione con decorrenza 1° gennaio 2022 sono riconosciuti 2 livelli stipendiali incrementali. Per passaggi di qualifica avvenuti dopo il 1° gennaio 2011, previa verifica della disponibilità di bilancio, è riconosciuto un ulteriore livello con decorrenza 1° gennaio 2026. L'attribuzione dei suddetti livelli comporta il proporzionale riassorbimento dell'eventuale assegno *ad personam* riconosciuto al personale in occasione dei passaggi di qualifica.
6. Al personale in servizio transitato nei ruoli dell'Autorità mediante la procedura di mobilità di cui alla delibera n. 533/14/CONS, con decorrenza 1° gennaio 2022 vengono riconosciuti 9 livelli incrementali.

Per i dipendenti che rientrano nell'ambito di applicazione di cui ai commi precedenti che hanno promosso ricorsi innanzi al giudice amministrativo in materia di inquadramento l'applicazione delle clausole è subordinata alla rinuncia al contenzioso o agli effetti delle pronunce.

Con riferimento ai provvedimenti di reinquadramento determinati dall'Autorità nel marzo 2012 che hanno dato luogo a contenziosi (c.d. doppi scatti), in relazione ai giudizi che hanno dato esito favorevole all'Amministrazione, l'Autorità - anche al fine di valutare, ove ne sussistano i presupposti, eventuali residue disparità di trattamento con riguardo al riconoscimento della progressione economica per i dipendenti interessati - si impegna a promuovere, sentita l'Avvocatura Generale dello Stato, un ricorso per chiarimenti al Consiglio di Stato.

### **3. Meccanismi di progressione economica e premi di risultato**

1. A partire dal 1° gennaio 2024, relativamente alle attività svolte nell'anno 2023, al personale dipendente - in sostituzione dei meccanismi previsti agli artt. 36, 38, 40 e 42 del Regolamento del personale - è applicato il meccanismo di progressione economica meritocratica di carriera vigente in AGCM per il personale di ruolo, a contratto e per il personale comandato, per questo ultimo, solo ai fini del trattamento accessorio.

2. Ai fini di cui sopra è definita la percentuale di dipendenti che potranno ottenere 1 scatto, 2 scatti o 3 scatti - a seguito di una valutazione svolta da una apposita commissione sulla base degli obiettivi posti a inizio anno e di una valutazione del Direttore - in modo da determinare la media, a regime, di 1,5 scatti l'anno, secondo il seguente schema:

tre (3) scatti a non oltre il 15 % del personale

due (2) scatti ad almeno il 20 % del personale

uno (1) scatto a non oltre il 65 % del personale

3. In sede di prima applicazione, per i livelli da attribuire il 1° gennaio 2024, il numero di livelli medio è pari a 1,4 scatti, sulla base dei seguenti pesi percentuali del seguente schema:

tre (3) scatti al 10% del personale

due (2) scatti al 20 % del personale

uno (1) scatto al 70 % del personale

4. In sede di prima applicazione gli scatti relativi alla valutazione annuale del personale della Presidenza e dei Commissari sono pari a 2 e non intervengono nel computo delle percentuali del personale della struttura organizzativa.

5. Nell'ottica della revisione complessiva del meccanismo premiale e contestualmente dell'allineamento agli ulteriori istituti premiali in vigore in AGCM le parti concordano di introdurre, *pro-futuro*, la disciplina del Premio di risultato in vigore in AGCM in luogo dell'attuale PAI nell'ambito della definizione del nuovo regolamento del personale.

6. Modalità e termini inerenti ai meccanismi di valutazione per le progressioni meritocratiche saranno oggetto di uno specifico accordo che le parti si impegnano a sottoscrivere entro il mese

di luglio 2022. Laddove non si raggiunga l'accordo entro il termine suddetto, sarà adottato il procedimento di valutazione vigente presso l'AGCM; le valutazioni di tutto il personale dovranno comunque essere rese pubbliche in ragione della massima trasparenza del processo di valutazione.

7. Il sistema di cui al presente articolo è introdotto in via sperimentale per la durata di un triennio; le Parti si impegnano a rivedere il presente meccanismo di progressione meritocratica dopo tre anni anche sulla base dell'effettiva sostenibilità finanziaria.

8. A saldo e a completo stralcio e transazione della mancata applicazione dei meccanismi di progressione economica previsti dal Regolamento del personale - e dall'Accordo integrativo all'accordo AGCM del 5 aprile 2016 - per il periodo che va dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2021, le parti concordano l'attribuzione, a tutto il personale in servizio alla data del presente accordo 1 livello per ciascun biennio di effettivo servizio - o frazione superiore ai 12 mesi - a qualsiasi titolo - fino ad un massimo di 3 livelli.

9. I livelli di cui al comma 8 sono attribuiti, in aggiunta allo scatto annuale per il 2022 e 2023 e ai livelli cui al comma 3 per il 2024, come segue:

- 1 livello con decorrenza il 1° gennaio 2022,
- 1 livello con decorrenza il 1° gennaio 2023,
- 1 livello con decorrenza il 1° gennaio 2024.

Le Parti si impegnano a valutare, previa verifica delle disponibilità di bilancio, il riconoscimento a tutto il personale in servizio alla data di sottoscrizione dell'Accordo di un ulteriore livello con decorrenza 1° gennaio 2025.

Al personale in servizio collocato in quiescenza prima delle predette decorrenze, i livelli di cui al comma 8 non ancora attribuiti saranno erogati con la penultima mensilità precedente alla data di collocamento a riposo.

#### **4. Intese sul modello di Lavoro in presenza e a distanza**

Le parti concordano sulla revisione del Regolamento in materia telelavoro a distanza di cui alla delibera n. 354/17/CONS, introducendo un modello di organizzazione del lavoro sulla base di quello già vigente, in cui la modalità di lavoro a distanza (lavoro da remoto) coesiste e si integra con quella in presenza, nonché confermando l'istituto del telelavoro strutturato.

Il nuovo regime del lavoro da remoto è attivato su base volontaria e comporta lo svolgimento della prestazione lavorativa, per le attività compatibili, al di fuori dei locali di lavoro dove è abitualmente svolta, avvalendosi delle dotazioni informatiche standard fornite dall'Autorità.

È comunque assicurata la prestazione in presenza, senza soluzione di continuità, delle attività il cui svolgimento, per la specifica natura delle stesse, non rende possibile uno svolgimento a distanza.

La prestazione può essere resa da remoto, previa programmazione mensile e definizione delle attività e obiettivi da conseguire con il responsabile dell'Unità organizzativa, nel limite ordinario di 100 giorni l'anno; tale tetto può essere incrementato a 130 giorni l'anno in presenza di specifiche esigenze e compatibilmente con le esigenze di servizio dell'unità organizzativa in cui opera il dipendente.

Il nuovo Regolamento dovrà altresì prevedere:

1. Fruibilità del lavoro da remoto da parte di tutto il personale dell'Autorità, previa validazione

da parte del Responsabile di U.O. nel quadro della programmazione mensile e definizione delle attività e obiettivi da parte dei responsabili di U.O.;

2. Introduzione della flessibilità oraria nelle giornate di lavoro da remoto implementando un sistema di rilevazione dell'orario di servizio integrato con il sistema di rilevazione presenze;

3. Revisione dell'istituto del telelavoro strutturato prevedendo una sola giornata di rientro mensile anziché di una giornata a settimana;

4. Attribuzione del Buono Pasto per le giornate di lavoro da remoto;

5. L'attivazione di postazioni condivise per il personale che supera, stabilmente, la soglia di due giornate settimanali di lavoro da remoto con conseguente riduzione degli spazi;

6. L'eventuale innalzamento dei predetti limiti, dopo il primo anno di applicazione, all'esito di una verifica dei risultati conseguiti.

Le parti concordano di attuare la presente intesa mediante la predisposizione di un Regolamento entro 60 gg dalla data del presente accordo. Nelle more dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento le parti concordano che, fatto salvo il telelavoro "strutturato", in luogo del telelavoro "diffuso" di cui alla delibera n. 354/17/CONS sarà data applicazione al lavoro da "remoto" di cui sopra, nei limiti stabiliti nel presente paragrafo, previa programmazione con il Responsabile della U.O. di appartenenza.

## **5. Revisione convenzione Unisalute**

Le parti concordano la revisione, con decorrenza 1° luglio 2022, del contratto in essere con Unisalute a completo carico dell'Autorità, finalizzata all'eliminazione della franchigia per i ricoveri con o senza intervento e per accertamenti diagnostici o visite specialistiche in convenzione diretta.

Le parti concordano, in particolare, la revisione, con decorrenza 1° luglio 2022, del contratto in essere con Unisalute al fine di eliminare la franchigia, a carico dei dipendenti, di 30 euro per ogni accertamento diagnostico o visita specialistica in convenzione. Gli oneri derivanti sono a carico dell'Autorità.

Nell'ambito del contratto in essere per la copertura della franchigia di 1.100,00 euro, per spese di ricovero in convenzione diretta, e di 700,00 euro, per spese di ricovero in strutture non convenzionate, le parti concordano un rimborso diretto da parte dell'Autorità, a fronte di adeguata documentazione contabile da parte di ciascun assicurato nell'ambito della Convenzione. Tale rimborso diretto si applica alle spese sostenute dal dipendente dal 1° luglio 2021, per il personale dipendente, per i familiari a carico e non, e per i pensionati.

Il rimborso diretto di cui sopra termina al momento della revisione contrattuale con Unisalute da effettuare appena ottenute le stime a consuntivo dell'incidenza di tale tipologia di assistenza.

## **6. Procedura di mobilità straordinaria**

Nel quadro degli interventi conseguenti alla recente attribuzione di nuove competenze da parte del legislatore e ad una necessaria rimodulazione della pianta organica, previsti nel piano di reclutamento e finalizzati all'assunzione mediante concorso pubblico di funzionari e operativi altamente specializzati, le parti concordano:

a) sull'esigenza di valorizzare, nell'immediato, le figure professionali di elevata e consolidata

competenza e professionalità già presenti in Autorità;

b) e, conseguentemente, sulla necessità di indire – nell’ambito di un programma di assunzioni – un’ultima procedura di mobilità riservata al personale non dirigenziale che alla data del presente accordo sia in servizio in posizione di comando/distacco/fuori ruolo in servizio.

La procedura di mobilità, da attuarsi mediante uno o più bandi, seguirà un modello innovativo - sottoposto al preventivo parere del Dipartimento della funzione pubblica - coerente con i recenti interventi normativi in materia e con i criteri seguiti presso altre autorità indipendenti:

#### *Requisiti generali*

Procedura riservata al personale in comando da almeno 1 anno.

#### *Requisiti di ammissione:*

esperienza nella PA, a seguito di assunzione per pubblico concorso, non inferiore a cinque anni  
possesso del titolo di studio richiesto dal regolamento del personale per la qualifica da ricoprire

#### *Titoli valutabili ai fini dell’inquadramento*

Criteri di valutazione ai fini dell’inquadramento da definire sulla base del livello iniziale della qualifica da ricoprire: anzianità di servizio nella PA superiore a cinque anni; valutazioni annuali conseguite dal dipendente, specifiche esperienze professionali presso uffici di diretta collaborazione o organi costituzionali, esperienze internazionali, riconoscimenti professionali, attestati corsi professionali, laurea con indirizzo attinente.

Le frazioni di anno superiori a sei mesi sono arrotondate all’anno e attestati da autocertificazione del candidato. I periodi inferiori a 6 mesi sono computabili se continuativi anche in amministrazione diverse.

Con riferimento all’inquadramento del personale con qualifica di operativo i criteri di valutazione riguarderanno:

- a) Anzianità: 1 livello per ogni anno di anzianità di servizio nella P.A. superiore ai cinque anni;
- b) Performance: 1 livello per ogni anno con valutazione non inferiore ai 4/5;
- c) Professionalità: 1 livello per ogni anno di servizio nella P.A. in posizione con funzioni di coordinamento ovvero di diretta collaborazione con i vertici delle P.A. o di organi costituzionali e a tal fine sarà calcolata l’intera carriera professionale, ivi inclusi i 5 anni detratti di cui al precedente punto a);
- d) Ulteriori valutazioni: fino a 5 livelli complessivi per esperienze internazionali, riconoscimenti professionali, attestati, corsi professionali;
- e) Laurea con indirizzo attinente: 2 livelli;
- f) Laurea o laurea breve: 1 livello.

Con riferimento al punto c) le frazioni di anno superiori a sei mesi sono arrotondate all’anno e attestati da autocertificazione del candidato. I periodi inferiori a 6 mesi sono computabili se

continuativi anche in amministrazione diverse.

I titoli posseduti, le competenze specifiche, l'esperienza maturata ed il percorso professionale complessivo concorrono alla somma dei livelli che determinano l'inquadramento fissando tuttavia un tetto massimo di inquadramento non superiore per gli operativi al livello B9.

Per quanto riguarda i funzionari l'inquadramento massimo per quelli provenienti dalla Pubblica Amministrazione Centrale non può superare il livello di F9 sulla base dei titoli previsti nel relativo bando. I criteri di valutazione riguarderanno:

- a) Anzianità: fino a 5 livelli per gli anni di anzianità di servizio nella P.A.;
- b) Titoli posseduti (110 e lode, dottorato e master di specializzazione di durata biennale): fino ad un massimo di 2 livelli;
- c) Esperienza professionale (incarichi di coordinamento e/o responsabilità, partecipazione ad organismi internazionali): fino ad un massimo di 2 livelli; sarà calcolata l'intera carriera professionale inclusi i 5 anni detratti di cui al punto a).

Con riferimento al punto c) le frazioni di anno superiori a sei mesi sono arrotondate all'anno e attestati da autocertificazione del candidato. I periodi inferiori a 6 mesi sono computabili se continuativi anche in amministrazione diverse.

Per i funzionari provenienti dal comparto della Autorità Amministrative Indipendenti sarà garantito il medesimo trattamento giuridico ed economico in godimento nell'Autorità di provenienza, fatti salvi gli incrementi stipendiali maturati nel periodo di comando in AGCOM.

L'intera procedura, dalla fase di ammissione a quella di inquadramento, sarà svolta da un'apposita Commissione sulla base dei predetti criteri e delle specifiche previsioni dei bandi.

A fronte dell'inquadramento determinato dalla predetta Commissione sarà riconosciuto al personale in mobilità l'anzianità maturata in posizione di comando/distacco/fuori ruolo presso l'Autorità inclusi gli eventuali livelli di cui al paragrafo 3, punto 8.

Nelle more dell'espletamento e della conclusione della procedura in questione e della revisione condivisa dell'attuale disciplina sull'utilizzo in AGCOM degli istituti del comando/distacco/fuori ruolo sia in ingresso che in uscita, le parti concordano una moratoria sull'impiego dell'istituto in questione.

## **7. Ordinamento delle carriere ed incarichi al personale**

### **1) Reggenze degli Uffici di II livello**

In recepimento dell'ordinamento della carriera direttiva vigente presso l'AGCM le parti concordano l'introduzione della possibilità di attribuire incarichi di reggenza di uffici di II° livello al personale che abbia maturato almeno 6 anni di anzianità di ruolo nella qualifica di funzionario.

I predetti incarichi potranno essere attribuiti esclusivamente qualora non vi sia personale con qualifica dirigenziale cui non siano attribuiti incarichi di responsabilità di strutture di I° o di II° livello.

Per l'attribuzione di tali incarichi dovrà essere esperita una procedura aperta e trasparente

attraverso l'indizione di un interpello interno per ciascuno degli incarichi vacanti.

L'incarico in questione sarà attribuito dal Consiglio su proposta del Segretario Generale, sentito il Direttore responsabile dell'Ufficio vacante, all'esito di una valutazione delle candidature basata sull'esperienza maturata, sulla competenza acquisita e sui risultati ottenuti dal candidato.

Per l'incarico attribuito è prevista la corresponsione di una indennità pari al 70% all'indennità riconosciuta al personale con qualifica di dirigente di II livello.

L'incarico ha validità biennale ed è rinnovabile.

## 2) Responsabilità di aree

Le parti concordano l'introduzione della possibilità di attribuire incarichi responsabilità di specifiche aree individuate su proposta del Segretario Generale, sentiti i Responsabili di U.O. dal Consiglio nell'ambito delle strutture organizzative di secondo livello - ovvero di specifici incarichi disciplinati dalla normativa nazionale, al personale che abbia maturato almeno 3 anni di anzianità di ruolo nella qualifica di funzionario.

Per l'attribuzione di tali incarichi dovrà essere esperita una procedura aperta e trasparente attraverso l'indizione di un interpello interno.

L'attribuzione degli incarichi in questione è approvata dal Consiglio su proposta del Direttore dell'unità organizzativa interessata sentito il Dirigente, ove presente, dell'Ufficio interessato all'esito della valutazione delle candidature basata sull'esperienza maturata, sulla competenza acquisita e sui risultati ottenuti dal candidato.

Per l'incarico attribuito è prevista la corresponsione di una indennità di importo pari al 50% dell'indennità riconosciuta al personale titolare di incarichi di reggenza di strutture organizzative di II° livello di cui al precedente comma.

L'incarico ha validità biennale ed è rinnovabile.

## 3) Incarichi per il personale operativo

Le parti concordano l'introduzione della possibilità di attribuire incarichi di coordinamento di specifiche competenze operative, ovvero di specifici incarichi disciplinati dalla normativa nazionale, al personale che abbia maturato almeno 4 anni di anzianità di ruolo nella qualifica di operativo.

Per l'attribuzione di tali incarichi, previa individuazione degli stessi nell'ambito dell'articolazione di secondo livello, dovrà essere esperita una procedura aperta e trasparente attraverso l'indizione di un interpello interno.

L'attribuzione degli incarichi in questione è disposta dal Segretario generale su proposta del Direttore nell'ambito del quale opera l'incarico in questione e sentito il Dirigente, ove presente, dell'ufficio interessato. L'attribuzione di tale incarico dovrà tener conto di una valutazione basata sull'esperienza maturata dal candidato sul coordinamento delle competenze operative in questione.

Per l'incarico attribuito è prevista la corresponsione di una indennità di importo pari al 50% dell'indennità riconosciuta al personale titolare di incarichi di responsabilità di area.

#### 4) Revisione delle indennità del personale con qualifica di dirigente

Le parti concordano che l'indennità di funzione dei dirigenti cui è affidata la responsabilità di unità organizzative di primo e di secondo livello, per la durata dell'incarico, è incrementata del 20% rispetto alla misura attuale.

### **8. Testo Unico della normativa relativa al trattamento giuridico ed economico del personale**

La delegazione trattante ha inviato alle OO.SS il Testo Unico concernente il trattamento giuridico ed economico del personale dell'AGCOM, documento che consiste principalmente nella raccolta delle diverse modifiche/integrazioni adottate corso degli anni dall'Autorità attraverso la contrattazione collettiva ed integrato con le delibere attuative. Le parti concordano che il predetto Testo Unico costituisce la raccolta completa degli accordi e della normativa in materia di trattamento giuridico ed economico del personale.

### **9. Commissione paritetica**

L'Autorità istituisce una Commissione paritetica con la funzione di agevolare l'applicazione del presente Accordo con riferimento alle clausole ivi contenute.

Ciascuna parte del presente accordo qualora rilevi problematiche interpretative invia una richiesta argomentata alla Commissione che si dovrà esprimere entro 30 giorni dalla prima convocazione.

Le determinazioni della Commissione paritetica sono assunte a maggioranza, con la precisazione che il 50% dei voti è ripartito in parti uguali tra i rappresentanti dell'Autorità, ed il restante 50% è ripartito tra i rappresentanti delle OO.SS. sulla base della rispettiva rappresentatività e sono proposte al Consiglio dell'Autorità per la ratifica

\*\*\*\*

Il presente accordo, corredato da ogni opportuna verifica giuridica e finanziaria, verrà sottoposto alla Commissione di Garanzia per l'esame dei profili di legittimità amministrativa e contabile prima della ratifica da parte del Consiglio dell'Autorità.

Per la Delegazione Trattante

Maria Serena La Pergola

Claudio Lorenzi

Per le OO.SS.

FALBI – CONFSAL

SIBC – FISAV

FISAC – CGIL

UILCA – UIL

FIRST-CISL