

## **IPOTESI DI ACCORDO PER LA RIFORMA DELL'ORDINAMENTO DELLE CARRIERE DELL'AUTORITÀ, NONCHÉ IN MATERIA DI FLEXIBLE BENEFITS, TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PIANO SANITARIO**

Ai sensi del Protocollo d'Intesa tra l'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito: Autorità o ARERA) 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 20 novembre 2024, in riunione telematica Roma/Milano, si riuniscono:

- la Delegazione dell'Autorità
- la Rappresentanza Sindacale Falbi Confasal
- la Rappresentanza Sindacale First Cisl
- la Rappresentanza Sindacale Fisac Cgil
- la Rappresentanza Sindacale Uilca Uil

### **Visti:**

- la legge 14 novembre 1995, n. 481 e s.m.i. (di seguito: legge n. 481/95) e, in particolare, l'art. 2, comma 28, ai cui sensi è disposto tra l'altro che *“Ciascuna Autorità, con propri regolamenti, definisce, entro trenta giorni dalla sua costituzione, le norme concernenti l'organizzazione interna e il funzionamento, la pianta organica del personale di ruolo ... 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. Alle Autorità non si applicano le disposizioni di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, fatto salvo quanto previsto dal comma 10 del presente articolo”*;
- il vigente Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (di seguito Autorità o ARERA);
- il vigente Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Autorità.

### **Visti con particolare riguardo alla riforma dell'ordinamento delle carriere:**

- il verbale di ipotesi di accordo per l'attuazione di previgenti accordi sindacali di riallineamento del trattamento dei dipendenti dell'Autorità a quello del personale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato e in materia di aspetti organizzativi, gestionali e di previdenza integrativa stipulato in data 28 luglio 2011 e recepito in pari data con deliberazione GOP 42/2011 ed in particolare la previsione di cui al secondo capoverso del punto 1 dell'accordo citato;
- l'ipotesi di accordo 4 luglio 2012, recepita in deliberazione 326/2012/A, e in particolare, le dichiarazioni a verbale;
- l'ipotesi di accordo 9 dicembre 2021, recepita in deliberazione 594/2021/A, nella quale le Parti hanno anche confermato *“l'impegno ad addivenire ad una riforma dell'assetto e della struttura delle carriere”*;
- l'ipotesi di accordo 27 luglio - 1° agosto 2022, recepita in deliberazione 401/2022/A, con cui si è anche disposto il riallineamento delle tabelle stipendiali dell'Autorità alle tabelle stipendiali dell'AGCM;
- l'ipotesi di accordo 26 gennaio 2023, recepita in deliberazione 37/2023/A, che, tra l'altro, ha dettato disposizioni in materia di processo valutativo e apicalità;

- l'ipotesi di accordo 19 ottobre 2023, recepita in deliberazione 491/2023/A, e, in particolare, le disposizioni in merito alla valutazione del personale di carriera dirigenziale;
- il Testo Unico consolidato delle norme concernenti il Regolamento del personale e l'Ordinamento delle carriere dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM), Allegato all'accordo sindacale 29 novembre 2022 pubblicato nell'Edizione Speciale del Bollettino, supplemento al n. 11/2023 del 20 marzo 2023;
- le tabelle stipendiali per come elaborate dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato (di seguito AGCM) e recepite dall'Autorità a seguito di ciascun aggiornamento.

#### **Visti con particolare riguardo ai flexible benefits:**

- l'ipotesi di accordo 19 ottobre 2021, recepita in deliberazione 464/2021/A, dove le Parti hanno, tra l'altro, convenuto “...di avviare - entro i primi sei mesi dell'anno 2022 - un confronto sull'istituto del welfare aziendale al fine di renderlo sistematico per migliorare le condizioni di benessere del personale” (Articolo 13 “Welfare”) ...”;
- l'ipotesi di accordo 5/6 aprile 2023, recepita in deliberazione 176/2023/A, con cui è stato introdotto in ARERA con immediata applicazione il piano di *flexible benefits* teso a rendere “... più equo e sistematico il welfare aziendale, migliorando le condizioni di benessere del personale...”;
- l'ipotesi di accordo 15 dicembre 2023, recepita in deliberazione 612/2023/A, con la quale - nelle more della promozione di una gara congiunta sotto il profilo procedurale con Banca d'Italia, Consob e AGCM – le parti hanno convenuto “...in continuità con l'annualità 2023, di confermare la vigenza anche per l'anno 2024 del piano di flexible benefit di cui all'ipotesi di accordo 5 aprile 2023...”;
- l'accordo sindacale siglato in data 21 dicembre 2023 da AGCM in materia di *flexible benefits*;
- l'accordo sindacale siglato in data 22 aprile 2024 da AGCM in materia di *flexible benefits* 2025-2028 e rimborso bollette 2024.

#### **Visti con particolare riguardo al trattamento di fine rapporto:**

- l'ipotesi di accordo per la disciplina del trattamento pensionistico integrativo dei dipendenti dell'Autorità sottoscritta in data 18 luglio 2003 e recepita in deliberazione 100/2003;
- il verbale di riunione del 20 dicembre 2005 e, in particolare, l'allegato n. 1 a detto verbale di riunione, recepiti con deliberazione dell'Autorità n. 289/2005;
- l'ipotesi di accordo siglata in data 5 dicembre 2006 “Regolamentazione degli anticipi sull'IFR e dei casi di morte e di cessazione per inabilità in regime di IFR”, recepita con deliberazione dell'Autorità n. 326/2006;
- l'ipotesi di accordo siglata in data 27 luglio 2010 in tema di complementarietà tra IFR e Fondo Pensione, e recepita con deliberazione dell'Autorità GOP 47/2010;
- il verbale di ipotesi di accordo per l'attuazione di previgenti accordi sindacali di riallineamento del trattamento dei dipendenti dell'Autorità a quello del personale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato e in materia di aspetti organizzativi, gestionali e di previdenza integrativa stipulato in data 28 luglio 2011 e recepito in pari data con deliberazione GOP 42/2011 ed in particolare la previsione di cui al secondo capoverso del punto 1 dell'accordo citato;
- il verbale di riunione del 4 luglio 2012 e, in particolare l'allegato 3 a detto verbale di riforma del trattamento di quiescenza e pensionistico integrativo del personale dipendente dell'Autorità, recepita in deliberazione 326/2012/A;

- il verbale di riunione siglato in data 16 aprile 2014 avente ad oggetto “*interpretazione autentica accordo 4 luglio 2012 – Allegato 3 – Trattamento di quiescenza e pensionistico-integrativo del personale dipendente dell’Autorità per l’energia elettrica e il gas*”;
- l’ipotesi di accordo siglata in data 16 aprile 2014 in tema di versamento al fondo pensione della contribuzione arretrata, recepita in deliberazione dell’Autorità n. 304/2014/A;
- l’ipotesi di accordo 19 gennaio-1° febbraio 2016, recepita in deliberazione 33/2016/A, e relativa alla ridefinizione della misura della contribuzione ordinaria dell’Autorità al fondo per il trattamento di quiescenza e pensionistico integrativo del personale dipendente dell’Autorità ai sensi dell’ipotesi di accordo del 4 luglio 2012 e s.m.i.;
- l’ipotesi di accordo 18 marzo 2019, recepita in deliberazione 137/2019/A, in tema di anticipazioni dell’indennità di fine rapporto e prestiti garantiti dall’indennità di fine rapporto;
- l’ipotesi di accordo 25 maggio 2023 recepita in deliberazione 240/2023/A che tra l’altro reca le più recenti disposizioni in materia di indennità di fine rapporto (IFR);
- il verbale di interpretazione autentica circa le modalità applicative dell’articolo 4 della citata ipotesi di accordo 5 dicembre 2006, sottoscritto il 17 giugno 2024;
- l’accordo collettivo per l’introduzione di una prestazione, cd *lump sum*, da liquidare all’atto della cessazione dal servizio in favore dei dipendenti dell’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato iscritti al Programma di previdenza complementare sottoscritto presso AGCM in data 7 aprile 2020.

**Visti con particolare riguardo al piano sanitario:**

- l’ipotesi di accordo 6-12 febbraio 2012, recepita in deliberazione 143/2012/A, per l’individuazione del contributo individuale dei dipendenti dell’Autorità al costo della polizza sanitaria integrativa Caspie, e i verbali di riunione successivamente intervenuti in materia di polizza sanitaria;
- il punto 6 dell’ipotesi di accordo 5/6 aprile 2023, recepita in deliberazione 27 aprile 2023, 176/2023/A;
- i vigenti capitolati del piano di assistenza sanitaria, che sono parte integrante del trattamento giuridico ed economico dei dipendenti dell’Autorità.

**Considerata** l’esigenza di modernizzare e razionalizzare l’ordinamento delle carriere ARERA, assicurando adeguata attrattività rispetto al mondo delle professioni ed all’ambito, anche internazionale, delle più elevate carriere nel settore pubblico e privato.

**Considerata** l’esigenza di proseguire nel riallineamento della disciplina inerente al trattamento giuridico ed economico del personale vigente in ARERA rispetto agli ordinamenti AGCM e Banca d’Italia, pur nella piena considerazione delle specifiche esigenze funzionali ed organizzative dell’Autorità.

Le Parti **CONVENGONO** quanto segue.

1. Gli allegati A, B, C e D alla presente integrano la disciplina vigente in materia, sostituendo le disposizioni non compatibili.
2. Le Parti concordano che sarà adottato un testo unico consolidato del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere aggiornato anche alle modifiche introdotte dalla presente ipotesi di

accordo. Il testo avrà valenza compilativa e non modificativa delle ipotesi di accordo sottoscritte e recepite in deliberazione.

..... 2024

**Per l’Autorità**

**Per Falbi – Confsal**

**Per First – Cisl**

**Per Fisac – Cgil**

**Per Ulca – Uil**

**ALLEGATO A - ORDINAMENTO DELLE CARRIERE**  
**DELL'AUTORITÀ DI REGOLAZIONE PER ENERGIA RETI E AMBIENTE**

**Art. 1 - Classificazione del personale**

Il personale dipendente dell'Autorità è inquadrato nelle seguenti tre carriere, in relazione al grado di professionalità, al livello e alla complessità dell'attività funzionale nonché alla sfera di autonomia e alla responsabilità inerente alle mansioni svolte:

- **Carriera manageriale e alte professionalità**
- **Carriera tecnico-amministrativa**
- **Carriera esecutiva**

In coerenza con i relativi contenuti, in ciascuna carriera sono individuate una o più qualifiche, articolate in più livelli, che nel loro complesso definiscono l'inquadramento giuridico ed economico del dipendente.

Nella carriera manageriale e alte professionalità, sovraordinata alla carriera tecnico-amministrativa e alla carriera esecutiva, è inquadrato il personale appartenente alle qualifiche di dirigente e di consigliere.

Nella carriera tecnico-amministrativa, sovraordinata alla carriera esecutiva, è inquadrato il personale appartenente alla qualifica di collaboratore.

Nella carriera esecutiva è inquadrato il personale appartenente alla qualifica di operatore.

**Art. 2 – Carriera manageriale e alte professionalità**

***2.1 Qualifica di dirigente***

In coerenza con quanto disposto dal Regolamento di organizzazione e funzionamento, il personale inquadrato nella qualifica di **dirigente** può avere l'incarico di responsabile di macrostruttura o di microstruttura, può essere nominato Vice Segretario Generale e Vicedirettore, può infine svolgere compiti di studio e ricerca di rilevante importanza, nonché compiti di coordinamento e controllo.

La qualifica di dirigente è articolata nelle due fasce di "Dirigente Ordinario" e di "Dirigente Direttore". Può accedere alla fascia superiore di "Dirigente Direttore" esclusivamente il "Dirigente Ordinario" che ricopra l'incarico di Segretario Generale, Vice Segretario Generale, Direttore di Divisione o Direttore di Direzione. L'attribuzione di un incarico di responsabilità di macrostruttura al "Dirigente Ordinario" che non abbia raggiunto il livello apicale di detta fascia professionale non comporta il passaggio dello stesso alla fascia di "Dirigente Direttore".

In caso di perdita dell'incarico di responsabilità come sopra individuato, il personale che abbia già maturato un inquadramento superiore al livello apicale della fascia professionale "Dirigente Ordinario" conserva il livello maturato nella fascia di "Dirigente Direttore" ma non progredisce ulteriormente ferma restando la partecipazione ai processi valutativi.

*La tabella stipendiale corrispondente alla qualifica di dirigente, fascia professionale "Dirigente Ordinario" va dal livello 0 Dirigenti AGCM al livello 30 Dirigenti AGCM.*

*La tabella stipendiale corrispondente alla qualifica di dirigente, fascia professionale "Dirigente Direttore" va dal livello 31 Dirigenti AGCM sino al livello apicale Dirigenti AGCM.*

***2.2 Qualifica di consigliere***

Il personale inquadrato nella qualifica di **consigliere** svolge i compiti connessi con l'attività procedimentale di pertinenza dell'Autorità, effettua attività di studio e di ricerca. In coerenza con quanto disposto dal Regolamento di organizzazione e funzionamento, può assumere la responsabilità

di microstrutture nell'ambito della macrostruttura di appartenenza, o la responsabilità di attività progettuali o di gruppi di lavoro e può esercitare funzioni di coordinamento, integrazione e controllo in relazione a particolari progetti o attività, può essere nominato Vicedirettore.

*La tabella stipendiale corrispondente alla qualifica di consigliere va dal livello 0 Funzionario AGCM al livello 62 Funzionario AGCM recependo gli eventuali sviluppi giuridici delle tabelle retributive AGCM. La crescita ultra-apicale si conferma nella disciplina dettata dall'ipotesi di accordo 26 gennaio 2023 recepita in deliberazione 37/2023/A.*

### **Art. 3 - Carriera tecnico-amministrativa**

Il personale inquadrato nella qualifica di **collaboratore** svolge, secondo le direttive del relativo responsabile e in collaborazione con la carriera Manageriale e Alte Professionalità, mansioni di natura amministrativa, contabile e tecnica che richiedono competenze anche tecnologiche. Può collaborare ad adempimenti operativi connessi ad attività di studio, ricerca e di elaborazione dei dati. Può inoltre svolgere compiti di raccordo operativo e di primo controllo all'interno della struttura di appartenenza.

*La tabella stipendiale corrispondente alla qualifica di collaboratore va dal livello 1 Impiegati AGCM al livello 60 Impiegati AGCM recependo gli eventuali sviluppi giuridici delle tabelle retributive AGCM. La crescita ultra-apicale si conferma nella disciplina dettata dall'ipotesi di accordo 26 gennaio 2023 recepita in deliberazione 37/2023/A.*

### **Art. 4 - Carriera esecutiva**

Il personale inquadrato nella qualifica di **operatore** svolge attività di supporto amministrativo, tecnico e contabile, anche avvalendosi di strumenti tecnologici; assicura il funzionamento degli uffici curando l'ordinaria manutenzione giornaliera dei locali, delle strutture e dei macchinari telematici e informatici; se munito delle relative abilitazioni, può essere destinato alla guida dei veicoli dell'Autorità.

*La tabella stipendiale corrispondente alla qualifica di Operatore va dal livello 1 Commessi AGCM al livello 62 Commessi AGCM recependo gli eventuali sviluppi giuridici delle tabelle retributive AGCM.*

### **Art. 5 - Ulteriori disposizioni**

I Responsabili di macrostruttura sono gli unici responsabili gerarchici di tutte le risorse assegnate a dette rispettive strutture. I Vicedirettori, se di qualifica dirigenziale, possono svolgere funzioni vicariali in coerenza con quanto disposto dal Regolamento di organizzazione e funzionamento.

I Responsabili di microstruttura, di qualsiasi qualifica, e i Vicedirettori, se di qualifica consigliere, svolgono compiti e funzioni di coordinamento delle attività assegnate a dette medesime strutture in coerenza con quanto disposto dal Regolamento di organizzazione e funzionamento.

L'attribuzione di responsabilità di microstruttura e di responsabilità di vicedirezione in favore del personale di qualifica consigliere avviene nel rispetto dei canoni di massima partecipazione e parità di trattamento, a seguito di una procedura comparativa, indetta dalla Direzione Affari Generali e Risorse, che si svolge innanzi a una Commissione appositamente nominata e presieduta dal Direttore Affari Generali e Risorse o da un suo delegato. La procedura comparativa si articola in valutazione dei titoli e colloquio, è svolta in base ai principi di competenza, di valutazione del merito, di non discriminazione e di pari opportunità, e la decisione finale è motivata. L'inquadramento maturato non costituisce elemento impeditivo al conferimento dell'incarico e viene valutato in termini di esperienza effettiva maturata.

## **Art. 6 - Accesso ai ruoli e alle carriere dell'Autorità**

### ***6.1 Accesso dall'esterno alla carriera manageriale e alte professionalità - qualifica dirigenziale***

I concorsi pubblici per accedere al ruolo della **carriera manageriale e alte professionalità - qualifica dirigenziale** sono banditi – nei casi in cui la professionalità richiesta, per la sua specificità, non sia già rinvenibile in ARERA – per il livello base della qualifica dirigenziale, fascia professionale “Dirigente Ordinario”.

Il bando di concorso per il reclutamento dall'esterno dei dirigenti può – previa informativa ai sensi della disciplina vigente alle Organizzazioni Sindacali – prevedere l'inquadramento in un livello superiore a quello iniziale, comunque entro il livello 9, in ragione dello specifico fabbisogno di personale e con ridefinizione maggiorata della durata dell'esperienza pregressa richiesta come requisito per la partecipazione al concorso.

Possono partecipare al concorso pubblico di dirigente coloro che, in possesso del diploma di laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento indicato nel bando di concorso, vantino alternativamente:

- a) un'esperienza minima di almeno 6 anni in campi di interesse per l'attività istituzionale dell'Autorità, maturata: 1) come dirigenti in enti ovvero istituzioni o imprese private di notevole rilievo nazionale, comunitario o internazionale, in amministrazioni dello Stato o altre pubbliche amministrazioni con competenza nei settori indicati dal bando di concorso; 2) in istituti di istruzione universitaria con qualifica non inferiore a professore associato; 3) come magistrati con qualifica non inferiore a magistrato ordinario di tribunale o equiparato;
- b) un servizio, in qualità di dirigente presso ARERA, per un periodo superiore a 4 anni, in base anche a contratto a tempo determinato;
- c) un servizio prestato presso ARERA per almeno 10 anni, anche non continuativi, nella qualifica di Consigliere;
- d) un'esperienza minima di almeno 20 anni, di cui almeno 5 anni in posizioni di responsabilità, maturata in qualifica di funzionario o equivalente presso altra amministrazione o istituzione pubblica; nel caso di altra Autorità amministrativa indipendente il requisito è ridotto a 15 anni, di cui almeno 3 in posizione di responsabilità.

I suddetti requisiti esperienziali devono essere maturati successivamente al conseguimento del titolo di studio richiesto dal bando di concorso.

I criteri e le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali sono definiti nei relativi bandi, unitamente a eventuali specifici requisiti, anche in termini di votazione minima.

La decisione di indire procedure concorsuali è preceduta da informativa alle organizzazioni sindacali ai sensi della disciplina vigente.

### ***6.2 Accesso dall'esterno alla carriera manageriale e alte professionalità - qualifica di consigliere***

I concorsi pubblici per accedere alla **carriera manageriale e alte professionalità - qualifica di consigliere** sono banditi per il livello base della relativa qualifica.

Il bando di concorso per il reclutamento dall'esterno dei consiglieri può – previa informativa ai sensi della disciplina vigente alle Organizzazioni Sindacali – prevedere l'inquadramento in un livello superiore a quello iniziale, comunque entro il livello 9, in ragione dello specifico fabbisogno di personale e con ridefinizione maggiorata della durata dell'esperienza pregressa richiesta come requisito per la partecipazione al concorso.

Possono partecipare al concorso pubblico per il livello base della qualifica di consigliere coloro che siano in possesso del diploma di laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento richiesto dal bando di concorso, nonché di almeno uno dei seguenti requisiti:

- a) 3 anni di esperienza in campi o discipline di interesse per l'attività istituzionale dell'Autorità maturati quale direttivo o funzionario di pubblica amministrazione o ente pubblico;

- b) 3 anni di esperienza in campi o discipline di interesse per l'attività istituzionale dell'Autorità maturati in ragione di lavoro dipendente, autonomo, di ricerca o studio, presso enti o istituti pubblici o soggetti privati, anche di livello internazionale, per mansioni con qualifiche appartenenti a carriere analoghe a quella a cui appartiene il posto messo a concorso;
- c) 6 anni di esperienza maturati quale dipendente dell'Autorità di ruolo o a tempo determinato, nella carriera tecnico-amministrativa;
- d) 2 anni di esperienza maturati quale dipendente dell'Autorità a tempo determinato, nella carriera manageriale e alte professionalità.

I suddetti requisiti esperienziali devono essere maturati successivamente al conseguimento del titolo di studio richiesto dal bando di concorso (laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento).

I criteri, le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali e di valutazione dei titoli, anche in termini di valorizzazione dell'esperienza maturata in ARERA, sono definiti nei relativi bandi, unitamente a eventuali specifici requisiti di partecipazione, anche in termini di votazione minima.

La decisione di indire procedure concorsuali è preceduta da informativa alle organizzazioni sindacali ai sensi della disciplina vigente

### ***6.3 Accesso dall'esterno alla carriera tecnico-amministrativa***

I concorsi pubblici per accedere alla **carriera tecnico-amministrativa** sono banditi per il livello base.

Possono partecipare al concorso pubblico per il livello base della qualifica di collaboratore coloro che siano in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado, nonché abbiano svolto, per almeno 3 anni, in uffici pubblici o privati, mansioni con qualifiche appartenenti a carriere analoghe a quella a cui appartiene il posto messo a concorso.

Per il personale dipendente dell'Autorità, anche a tempo determinato, il requisito dell'esperienza si considera maturato anche nella carriera immediatamente inferiore rispetto a quella di inquadramento della posizione bandita.

I requisiti esperienziali richiesti devono essere maturati successivamente al conseguimento del titolo di studio richiesto dal bando di concorso (diploma).

I criteri, le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali e di valutazione dei titoli, anche in termini di valorizzazione dell'esperienza maturata in ARERA, sono definiti nei relativi bandi, unitamente a eventuali specifici requisiti di partecipazione, anche in termini di votazione minima.

La decisione di indire procedure concorsuali è preceduta da informativa alle organizzazioni sindacali ai sensi della disciplina vigente.

### ***6.4 Accesso dall'esterno alla carriera esecutiva***

L'accesso alla **carriera esecutiva** avviene al livello base della qualifica di operatore in base alle norme dell'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 27 dicembre 1988 (Gazzetta Ufficiale n. 306 del 31 dicembre 1988) e loro modificazioni (requisiti: titolo di studio della scuola dell'obbligo e iscrizione nelle liste di collocamento).

### ***6.5 Riserva di posti***

Nell'ambito delle procedure concorsuali pubbliche di cui all'articolo 6, punti 2 e 3 che precede, viene riservata una quota pari almeno al 30% dei posti messi a concorso e comunque nel rispetto del limite massimo del 50%, in favore del personale di ruolo ARERA o dalla stessa dipendente in ragione di contratto a tempo determinato, purché in possesso dei requisiti di partecipazione alle procedure stesse.

## **Art. 7 – Procedure di valorizzazione del personale e del merito**

### ***7.1 Passaggio alla superiore qualifica dirigenziale***

**7.1.1** Fermo quanto disposto dall'articolo 6, punto 1, che precede, qualora emergano fabbisogni professionali di qualifica dirigenziale non assolvibili mediante il personale in servizio così già inquadrato, per ragioni di efficienza e contenimento dei costi, oltre che di valorizzazione delle professionalità interne, può essere svolta una procedura riservata al personale ARERA. I fabbisogni professionali anche in termini di posizioni da ricoprire e procedure che si intendono bandire, nonché i bandi, sono sempre oggetto di informativa preventiva alle Organizzazioni Sindacali ai sensi della disciplina vigente.

Le procedure in oggetto sono bandite per l'accesso alla qualifica dirigenziale, fascia professionale "Dirigente Ordinario", livello base. Il bando può prevedere l'inquadramento in un livello superiore a quello base, comunque entro il livello 9, in ragione dello specifico fabbisogno di personale.

**7.1.2** Il bando che avvia la procedura individua il profilo necessitato mediante esplicitazione delle competenze manageriali ricercate anche in funzione della struttura organizzativa di livello apicale interessata (Divisioni o Segretariato generale).

**7.1.3** Alle procedure in argomento può accedere il solo personale di ruolo ARERA inquadrato nella qualifica di Consigliere, che vanti un servizio comunque prestato di almeno 12 anni anche non continuativi nella medesima carriera, che non sia incorso in provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti la data di pubblicazione della procedura e sia in possesso di diploma di laurea vecchio ordinamento o magistrale o specialistica. Ai fini del conteggio del requisito dei 12 anni si considerano anche le frazioni di anno se pari almeno a sei mesi.

**7.1.4** Qualora la posizione ricercata preveda un inquadramento superiore al livello base della fascia professionale di "Dirigente Ordinario", e comunque entro il livello 9, il requisito esperienziale di cui al punto che precede è maggiorato di 1 anno ogni 3 livelli ulteriori rispetto al base.

**7.1.5** Le procedure in argomento hanno carattere comparativo-attitudinale e prevedono due prove scritte e un esame orale su materie individuate dall'Autorità, in relazione alle competenze ritenute necessarie per le posizioni bandite.

I titoli di servizio, quali le schede di valutazione annuali, sono valutati dalle commissioni d'esame, tra gli altri titoli, ai fini dell'attribuzione del punteggio finale: la valutazione dei predetti titoli di servizio influisce per il 30 per cento del punteggio complessivo.

Nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione tra il personale potenzialmente partecipante, i criteri e le modalità di svolgimento della singola procedura sono specificati nel relativo bando, il quale può definire anche ulteriori elementi di valutazione.

## **7.2 Disposizioni operative**

**7.2.1.** Il personale che acceda alla qualifica dirigenziale in base alla procedura di cui al precedente punto 7.1 partecipa al processo valutativo relativo all'anno in cui si è verificato l'accesso ma non matura alcuna progressione né nella qualifica di provenienza, né in quella di destinazione.

**7.2.2.** Le procedure di cui al precedente punto 7.1 si svolgono innanzi a commissioni nominate nel rispetto delle disposizioni dell'art. 9 del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 ove compatibili.

**7.2.3.** Per il triennio 2023-2025 l'Autorità può coprire fino a 4 posizioni mediante le procedure di cui al precedente punto 7.1.

Per i trienni successivi, il numero delle posizioni che l'Autorità potrà, in caso di vacanze, coprire mediante le procedure di cui al precedente punto 7.1 sarà definito con apposita negoziazione.

**7.2.4.** Qualora alla data di pubblicazione della procedura sia in corso un procedimento disciplinare, l'interessato è ammesso con riserva.

## **7.3 Disposizioni transitorie**

In sede di prima applicazione, il requisito di cui al punto 7.1.3 è così riformulato: personale di ruolo ARERA che i) vanti un servizio comunque prestato per almeno 4 anni in non meno del livello 20,

della qualifica di Consigliere (già funzionario, qualifica FI, liv. base), ii) non sia incorso in provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti la data di pubblicazione della procedura e iii) sia in possesso di diploma di laurea vecchio ordinamento o magistrale o specialistica. Ai fini del conteggio del requisito dei 4 anni si considerano anche le frazioni di anno se pari almeno a sei mesi.

## **Art. 8 – Disposizioni in merito alla valutazione delle condotte**

### **8.1 Processo valutativo personale di qualifica dirigenziale**

Tenuto conto della centralità del personale di qualifica dirigenziale rispetto al conseguimento degli obiettivi istituzionali dell’Autorità e della specifica dinamica tabellare in cui – viste le tabelle AGCM all’attualità vigenti – ciascuno scatto stipendiale presenta un valore medio sensibilmente più elevato rispetto alle altre carriere e qualifiche, le Parti convengono quanto segue.

**8.1.1** La valutazione a fini progressioni nella carriera del personale inquadrato nella carriera manageriale e alte professionalità, qualifica dirigenziale, fascia professionale “Dirigente Ordinario”, a cui non sia stato conferito alcun incarico di responsabilità di macrostruttura, si avvale a far data dall’anno valutativo 2025 della scheda condotte meritevoli di cui all’ipotesi di accordo 26 gennaio 2023 recepita in deliberazione 37/2023/A.

Qualora la valutazione complessiva veda l’attribuzione di un punteggio uguale o superiore a 20 è attribuito un secondo livello di progressione.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato trova applicazione la normativa già vigente ove applicabile.

**8.1.2** Le Parti convengono che entro il mese di marzo 2025 sarà dettata una nuova disciplina per la valutazione:

- del personale di carriera manageriale e alte professionalità, qualifica dirigenziale, fascia professionale “Dirigente Ordinario”, a cui sia stato conferito un incarico di responsabilità di macrostruttura;
- del personale di carriera manageriale e alte professionalità, qualifica dirigenziale, fascia professionale “Dirigente Direttore”.

**8.1.3** Per l’incarico di Vice Segretario generale la gratifica componente di funzione è fissata in misura pari al 75% di quella spettante al Segretario Generale.

### **8.2 Processo valutativo personale di qualifica consigliere**

**8.2.1** Le Parti convengono che, dall’anno di valutazione 2026, per il personale di qualifica consigliere, il riconoscimento del livello di progressione ulteriore alle c.d. progressioni di base sia subordinato al conseguimento di un punteggio uguale o superiore a 10. I riferimenti a un punteggio uguale, inferiore o superiore a 5 contenuti nel paragrafo 2.1. dell’ipotesi di accordo 26 gennaio 2023 recepita in deliberazione 37/2023/A, devono conseguentemente intendersi così modificati.

**8.2.2** Le Parti convengono altresì che dal triennio di valutazione 2026-2029 il punteggio minimo utile alla premialità del merito sia individuato in 23 punti complessivi. Le relative disposizioni del paragrafo 2.1. dell’ipotesi di accordo 26 gennaio 2023 recepita in deliberazione 37/2023/A in cui si ragiona di punteggio minimo uguale o superiore a 22 punti complessivi devono conseguentemente intendersi così modificate.

**8.2.3** Fermo restando quanto previsto dall’ipotesi di accordo 19 ottobre 2023, recepita in deliberazione 491/2023/A in materia di gratifica componente di risultato, inclusa la disposizione secondo cui “*In ogni caso, la disciplina vigente così come integrata dalla presente ipotesi di accordo varrà fino a che non sia sostituita da un nuovo accordo, con i medesimi termini aggiornati all’anno di valutazione*”, detta disciplina viene integrata con la disposizione che segue a decorrere dall’anno valutativo 2025. Il budget di riferimento destinato ai consiglieri (già funzionari) con responsabilità di

Unità o di Vicedirezione è confermato separato rispetto alla restante porzione dei consiglieri (già funzionari non responsabili) e unitario, ma è determinato avendo a riferimento la struttura apicale di appartenenza, ovverosia la Divisione o il Segretariato Generale. La relativa valutazione è quindi effettuata dal Direttore di riferimento a seguito di confronto con il Direttore di Divisione o il Segretario Generale, onde non ingenerare splafonamenti nel budget complessivo.

## **Art. 9 - Norme finali e transitorie**

### **9.1 Aggiornamento disposizioni vigenti**

Nelle more dell'adozione del Testo unico consolidato del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità, le denominazioni delle precedenti carriere e qualifiche presenti nelle ipotesi di accordo già sottoscritte e recepite in deliberazione, nonché nel Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità e nel Regolamento di organizzazione e funzionamento di ARERA, o in qualsiasi altro atto inerente al rapporto di lavoro in Arera, devono intendersi sostituite ad ogni effetto da quelle della presente ipotesi di accordo, come da tabelle di corrispondenza allegate in calce.

### **9.2 Reinquadramento del personale in servizio**

Il reinquadramento del personale dipendente già in servizio non comporta alcuna promozione automatica, ha decorrenza dal 1° gennaio 2025 e avviene secondo la regola seguente:

- il personale che al momento del reinquadramento appartiene alla carriera esecutiva è reinquadrato nella carriera esecutiva, in ragione del livello maturato;
- il personale che al momento del reinquadramento appartiene alla carriera operativa è reinquadrato nella carriera tecnico-amministrativa, in ragione del livello maturato;
- il personale che al momento del reinquadramento appartiene alla carriera funzionariale è reinquadrato nella carriera manageriale e alte professionalità, qualifica di consigliere, in ragione del livello maturato, comprensivo dell'eventuale Elemento distinto di Progressione;
- il personale che al momento del reinquadramento appartiene alla carriera dirigenziale è reinquadrato nella carriera manageriale e alte professionalità, qualifica di dirigente e, in particolare:
  - a) il personale che al momento del reinquadramento appartiene alla carriera dirigenziale, qualifica Direttore aggiunto o Direttore è reinquadrato in ragione del livello maturato nella qualifica dirigenziale, fascia professionale di "Dirigente Ordinario", entro il livello 30 di cui alle tabelle stipendiali AGCM, o – sempre in ragione del livello maturato – nella fascia professionale di "Dirigente Direttore" e comunque entro il livello apicale se titolare di incarico di responsabilità di macrostruttura;
  - b) il personale che al momento del reinquadramento appartiene alla carriera dirigenziale, qualifica Direttore centrale o Direttore generale è reinquadrato nella fascia professionale di "Dirigente Direttore" in ragione del livello maturato entro il livello stipendiale apicale.

Qualora a causa del reinquadramento non vi sia esatta corrispondenza tra la retribuzione tabellare comprensiva di EdP maturata e quella di spettanza, l'eventuale differenza è riconosciuta come Elemento distinto della Retribuzione (EdR), non rivalutabile, non riassorbibile, utile a ogni fine previdenziale e retributivo, compreso il trattamento di fine rapporto.

### **9.3 Trattamento giuridico ed economico del dipendente che acceda a carriera o qualifica superiore**

Al personale che in ragione delle procedure di cui ai precedenti articoli 6 e 7 acceda a carriera o qualifica superiore e che, nella carriera o qualifica di provenienza avesse maturato una retribuzione tabellare comprensiva di EdP superiore a quella di destinazione, è attribuito un assegno *ad personam*

riassorbibile, non rivalutabile, utile a ogni fine previdenziale e retributivo, compreso il trattamento di fine rapporto, pari alla differenza in argomento.

#### ***9.4 Ulteriori previsioni***

**9.4.1** A tutto il personale già in servizio alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo verrà riconosciuto un livello di progressione ulteriore con decorrenza 1° luglio 2025.

**9.4.2** In sede di prima applicazione, le procedure concorsuali che verranno indette per personale di carriera manageriale e alte professionalità, qualifica di consigliere e per personale di carriera tecnico-amministrativa, qualifica di collaboratore, vedranno una riserva del 50% dei posti banditi in favore del personale di ruolo o a tempo determinato dell'Autorità.

**9.4.3** Fatti salvi i contratti e gli incarichi in essere, a seguito dell'entrata in vigore della presente ipotesi di accordo, il numero massimo di unità di personale a tempo determinato assumibili a seguito di selezione semplificata (punti 14 e ss. della deliberazione 18 marzo 2004, n. 38) per l'espletamento di incarichi fiduciari sarà pari a massimo 6, di cui massimo 3 di qualifica dirigenziale.

La dichiarazione a verbale n. 2 allegata all'ipotesi di accordo 4 luglio 2012 recepita in deliberazione 326/2012/A è superata.

**9.4.4** Le disposizioni di cui all'art. 2 non incidono sugli incarichi in essere.

**TABELLE DI EQUIPARAZIONE CARRIERE E LIVELLI AGCM / ARERA AL 31.12.2024 / ARERA DAL 1.1.2025**

*Carriera esecutiva*

ANTITRUST		ARERA				Retribuzione di livello annua lorda (1° gen. 2023)
Livelli stipendiali AGCM		Livelli stipendiali ARERA sino al 31.12.2024		Livelli stipendiali ARERA dal 1.1.2025		
Qualifica	livello	Qualifica	livello	Qualifica	livello	
Commesso	Liv. 1	Commesso	Liv. base	Operatore	Liv. base	41.376,44
Commesso	Liv. 2	Commesso	Liv. 1	Operatore	Liv. 1	42.066,15
Commesso	Liv. 3	Commesso	Liv. 2	Operatore	Liv. 2	42.756,09
Commesso	Liv. 4	Commesso	Liv. 3	Operatore	Liv. 3	43.445,77
Commesso	Liv. 5	Commesso	Liv. 4	Operatore	Liv. 4	44.135,74
Commesso	Liv. 6	Commesso	Liv. 5	Operatore	Liv. 5	44.825,66
Commesso	Liv. 7	Commesso	Liv. 6	Operatore	Liv. 6	45.515,38
Commesso	Liv. 8	Commesso	Liv. 7	Operatore	Liv. 7	46.205,33
Commesso	Liv. 9	Commesso	Liv. 8	Operatore	Liv. 8	46.895,03
Commesso	Liv. 10	Commesso	Liv. 9	Operatore	Liv. 9	46.950,34
Commesso	Liv. 11	Commesso	Liv. 10	Operatore	Liv. 10	47.782,05
Commesso	Liv. 12	Commesso	Liv. 11	Operatore	Liv. 11	48.634,56
Commesso	Liv. 13	Commesso	Liv. 12	Operatore	Liv. 12	49.486,84
Commesso	Liv. 14	Commesso	Liv. 13	Operatore	Liv. 13	50.339,09
Commesso	Liv. 15	Commesso	Liv. 14	Operatore	Liv. 14	51.191,38
Commesso	Liv. 16	Commesso	Liv. 15	Operatore	Liv. 15	52.043,62
Commesso	Liv. 17	Commesso	Liv. 16	Operatore	Liv. 16	52.896,14
Commesso	Liv. 18	Commesso Capo	Liv. base	Operatore	Liv. 17	54.551,10
Commesso	Liv. 19	Commesso Capo	Liv. 1	Operatore	Liv. 18	55.692,09
Commesso	Liv. 20	Commesso Capo	Liv. 2	Operatore	Liv. 19	56.833,05
Commesso	Liv. 21	Commesso Capo	Liv. 3	Operatore	Liv. 20	57.974,02
Commesso	Liv. 22	Commesso Capo	Liv. 4	Operatore	Liv. 21	59.114,76
Commesso	Liv. 23	Commesso Capo	Liv. 5	Operatore	Liv. 22	60.255,74

Commesso	Liv. 24	Commesso Capo	Liv. 6	Operatore	Liv. 23	<b>61.396,71</b>
Commesso	Liv. 25	Commesso Capo	Liv. 7	Operatore	Liv. 24	<b>62.537,67</b>
Commesso	Liv. 26	Commesso Capo	Liv. 8	Operatore	Liv. 25	<b>63.678,64</b>
Commesso	Liv. 27	Commesso Capo	Liv. 9	Operatore	Liv. 26	<b>67.355,44</b>
Commesso	Liv. 28	Commesso Capo	Liv. 10	Operatore	Liv. 27	<b>68.475,43</b>
Commesso	Liv. 29	Commesso Capo	Liv. 11	Operatore	Liv. 28	<b>69.595,44</b>
Commesso	Liv. 30	Commesso Capo	Liv. 12	Operatore	Liv. 29	<b>70.715,53</b>
Commesso	Liv. 31	Commesso Capo	Liv. 13	Operatore	Liv. 30	<b>73.139,11</b>
Commesso	Liv. 32	Commesso Capo	Liv. 14	Operatore	Liv. 31	<b>74.318,87</b>
Commesso	Liv. 33	Commesso Capo	Liv. 15	Operatore	Liv. 32	<b>75.498,62</b>
Commesso	Liv. 34	Commesso Capo	Liv. 16	Operatore	Liv. 33	<b>76.678,42</b>
Commesso	Liv. 35	Commesso Capo	Liv. 17	Operatore	Liv. 34	<b>77.857,92</b>
Commesso	Liv. 36	Commesso Capo	Liv. 18	Operatore	Liv. 35	<b>79.037,66</b>
Commesso	Liv. 37	Commesso Capo	Liv. 19	Operatore	Liv. 36	<b>80.217,47</b>
Commesso	Liv. 38	Commesso Capo	Liv. 20	Operatore	Liv. 37	<b>81.397,18</b>
Commesso	Liv. 39	Commesso Capo	Liv. 21	Operatore	Liv. 38	<b>82.576,92</b>
Commesso	Liv. 40	Commesso Capo	Liv. 22	Operatore	Liv. 39	<b>83.756,71</b>
Commesso	Liv. 41	Commesso Capo	Liv. 23	Operatore	Liv. 40	<b>84.936,18</b>
Commesso	Liv. 42	Commesso Capo	Liv. 24	Operatore	Liv. 41	<b>86.116,02</b>
Commesso	Liv. 43	Commesso Capo	Liv. 25	Operatore	Liv. 42	<b>87.295,77</b>
Commesso	Liv. 44	Commesso Capo	Liv. 26	Operatore	Liv. 43	<b>88.475,52</b>
Commesso	Liv. 45	Commesso Capo	Liv. 27	Operatore	Liv. 44	<b>89.655,26</b>
Commesso	Liv. 46	Commesso Capo	Liv. 28	Operatore	Liv. 45	<b>90.835,01</b>
Commesso	Liv. 47	Commesso Capo	Liv. 29	Operatore	Liv. 46	<b>92.014,77</b>
Commesso	Liv. 48	Commesso Capo	Liv. 30	Operatore	Liv. 47	<b>93.194,26</b>
Commesso	Liv. 49	Commesso Capo	Liv. 31	Operatore	Liv. 48	<b>94.374,04</b>
Commesso	Liv. 50	Commesso Capo	Liv. 32	Operatore	Liv. 49	<b>95.553,80</b>
Commesso	Liv. 51	Commesso Capo	Liv. 33	Operatore	Liv. 50	<b>96.733,58</b>
Commesso	Liv. 52	Commesso Capo	Liv. 34	Operatore	Liv. 51	<b>97.913,32</b>
Commesso	Liv. 53	Commesso Capo	Liv. 35	Operatore	Liv. 52	<b>99.093,06</b>
Commesso	Liv. 54	Commesso Capo	Liv. 36	Operatore	Liv. 53	<b>100.272,58</b>
Commesso	Liv. 55	Commesso Capo	Liv. 37	Operatore	Liv. 54	<b>101.452,35</b>
Commesso	Liv. 56	Commesso Capo	Liv. 38	Operatore	Liv. 55	<b>102.632,07</b>

Commesso	Liv. 57	Commesso Capo	Liv. 39	Operatore	Liv. 56	<b>103.811,86</b>
Commesso	Liv. 58	Commesso Capo	Liv. 40	Operatore	Liv. 57	<b>104.991,65</b>
Commesso	Liv. 59	Commesso Capo	Liv. 41	Operatore	Liv. 58	<b>106.171,36</b>
Commesso	Liv. 60	Commesso Capo	Liv. 42	Operatore	Liv. 59	<b>107.350,89</b>
Commesso	Liv. 61	Commesso Capo	Liv. 43	Operatore	Liv. 60	<b>108.530,69</b>
Commesso	Liv. 62	Commesso Capo	Liv. 44	Operatore	Liv. 61	<b>109.710,40</b>

Carriera tecnico-amministrativa

ANTITRUST		ARERA				Retribuzione di livello annua lorda aggiornamento al 1.1.2023	ARERA	
Livelli stipendiali AGCM		Livelli stipendiali ARERA sino al 31.12.2024		Livelli stipendiali ARERA dal 1.1.2025			EDP annuo lordo aggiornamento al 1.1.2023	
Qualifica	livello	Qualifica	livello	Qualifica	livello		Personale in servizio al 27.1.2023	Personale assunto dal 28.1.2023
Impiegato	Liv. 1	Applicato	Liv. base	Collaboratore	Liv. base	42.141,35		
Impiegato	Liv. 2	Applicato	Liv. 1	Collaboratore	Liv. 1	42.831,30		
Impiegato	Liv. 3	Applicato	Liv. 2	Collaboratore	Liv. 2	43.521,02		
Impiegato	Liv. 4	Applicato	Liv. 3	Collaboratore	Liv. 3	44.210,96		
Impiegato	Liv. 5	Applicato	Liv. 4	Collaboratore	Liv. 4	44.900,93		
Impiegato	Liv. 6	Applicato	Liv. 5	Collaboratore	Liv. 5	45.590,61		
Impiegato	Liv. 7	Applicato	Liv. 6	Collaboratore	Liv. 6	46.280,56		
Impiegato	Liv. 8	Aggiunto	Liv. base	Collaboratore	Liv. 7	46.970,25		
Impiegato	Liv. 9	Aggiunto	Liv. 1	Collaboratore	Liv. 8	47.660,22		
Impiegato	Liv. 10	Aggiunto	Liv. 2	Collaboratore	Liv. 9	47.733,92		
Impiegato	Liv. 11	Aggiunto	Liv. 3	Collaboratore	Liv. 10	49.270,66		
Impiegato	Liv. 12	Aggiunto	Liv. 4	Collaboratore	Liv. 11	50.847,23		
Impiegato	Liv. 13	Aggiunto	Liv. 5	Collaboratore	Liv. 12	52.423,80		
Impiegato	Liv. 14	Aggiunto	Liv. 6	Collaboratore	Liv. 13	54.000,38		
Impiegato	Liv. 15	Aggiunto	Liv. 7	Collaboratore	Liv. 14	55.576,95		
Impiegato	Liv. 16	Aggiunto	Liv. 8	Collaboratore	Liv. 15	57.153,53		
Impiegato	Liv. 17	Aggiunto	Liv. 9	Collaboratore	Liv. 16	58.730,11		
Impiegato	Liv. 18	Coadiutore	Liv. base	Collaboratore	Liv. 17	59.993,46		
Impiegato	Liv. 19	Coadiutore	Liv. 1	Collaboratore	Liv. 18	61.603,11		
Impiegato	Liv. 20	Coadiutore	Liv. 2	Collaboratore	Liv. 19	63.212,70		
Impiegato	Liv. 21	Coadiutore	Liv. 3	Collaboratore	Liv. 20	64.822,35		
Impiegato	Liv. 22	Coadiutore	Liv. 4	Collaboratore	Liv. 21	66.431,99		
Impiegato	Liv. 23	Coadiutore	Liv. 5	Collaboratore	Liv. 22	68.041,63		
Impiegato	Liv. 24	Coadiutore	Liv. 6	Collaboratore	Liv. 23	69.651,29		

Impiegato	Liv. 25	Impiegato	Liv. base	Collaboratore	Liv. 24	<b>71.260,91</b>		
Impiegato	Liv.26	Impiegato	Liv. 1	Collaboratore	Liv. 25	<b>72.870,54</b>		
Impiegato	Liv. 27	Impiegato	Liv. 2	Collaboratore	Liv. 26	<b>73.687,50</b>		
Impiegato	Liv. 28	Impiegato	Liv. 3	Collaboratore	Liv. 27	<b>75.297,12</b>		
Impiegato	Liv. 29	Impiegato	Liv. 4	Collaboratore	Liv. 28	<b>76.906,78</b>		
Impiegato	Liv. 30	Impiegato	Liv. 5	Collaboratore	Liv. 29	<b>78.516,42</b>		
Impiegato	Liv. 31	Impiegato	Liv. 6	Collaboratore	Liv. 30	<b>80.126,04</b>		
Impiegato	Liv. 32	Impiegato	Liv. 7	Collaboratore	Liv. 31	<b>81.735,69</b>		
Impiegato	Liv. 33	Impiegato	Liv. 8	Collaboratore	Liv. 32	<b>83.345,34</b>		
Impiegato	Liv. 34	Impiegato	Liv. 9	Collaboratore	Liv. 33	<b>84.954,96</b>		
Impiegato	Liv. 35	Impiegato	Liv. 10	Collaboratore	Liv. 34	<b>86.564,60</b>		
Impiegato	Liv. 36	Impiegato	Liv. 11	Collaboratore	Liv. 35	<b>88.174,22</b>		
Impiegato	Liv. 37	Impiegato	Liv. 12	Collaboratore	Liv. 36	<b>89.783,88</b>		
Impiegato	Liv. 38	Impiegato	Liv. 13	Collaboratore	Liv. 37	<b>91.393,52</b>		
Impiegato	Liv. 39	Impiegato	Liv. 14	Collaboratore	Liv. 38	<b>93.003,15</b>		
Impiegato	Liv. 40	Impiegato	Liv. 15	Collaboratore	Liv. 39	<b>94.612,81</b>		
Impiegato	Liv. 41	Impiegato	Liv. 16	Collaboratore	Liv. 40	<b>96.222,43</b>		
Impiegato	Liv. 42	Impiegato	Liv. 17	Collaboratore	Liv. 41	<b>97.832,06</b>		
Impiegato	Liv. 43	Impiegato	Liv. 18	Collaboratore	Liv. 42	<b>99.441,72</b>		
Impiegato	Liv. 44	Impiegato	Liv. 19	Collaboratore	Liv. 43	<b>101.051,33</b>		
Impiegato	Liv. 45	Impiegato	Liv. 20	Collaboratore	Liv. 44	<b>102.660,99</b>		
Impiegato	Liv. 46	Impiegato	Liv. 21	Collaboratore	Liv. 45	<b>104.270,61</b>		
Impiegato	Liv. 47	Impiegato	Liv. 22	Collaboratore	Liv. 46	<b>105.880,50</b>		
Impiegato	Liv. 48	Impiegato	Liv. 23	Collaboratore	Liv. 47	<b>107.490,13</b>		
Impiegato	Liv. 49	Impiegato	Liv. 24	Collaboratore	Liv. 48	<b>109.099,78</b>		
Impiegato	Liv. 50	Impiegato	Liv. 25	Collaboratore	Liv. 49	<b>110.709,44</b>		
Impiegato	Liv. 51	Impiegato	Liv. 26	Collaboratore	Liv. 50	<b>112.319,09</b>		
Impiegato	Liv. 52	Impiegato	Liv. 27	Collaboratore	Liv. 51	<b>113.928,71</b>		
Impiegato	Liv. 53	Impiegato	Liv. 28	Collaboratore	Liv. 52	<b>115.538,32</b>		
Impiegato	Liv. 54	Impiegato	Liv. 29	Collaboratore	Liv. 53	<b>117.147,97</b>		
Impiegato	Liv. 55	Impiegato	Liv. 30	Collaboratore	Liv. 54	<b>118.757,61</b>		
Impiegato	Liv. 56	Impiegato	Liv. 31	Collaboratore	Liv. 55	<b>120.367,26</b>		
Impiegato	Liv. 57	Impiegato	Liv. 32	Collaboratore	Liv. 56	<b>121.976,90</b>		

Impiegato	Liv. 58	Impiegato	Liv. 33	Collaboratore	Liv. 57	<b>123.586,53</b>		
Impiegato	Liv. 59	Impiegato	Liv. 34	Collaboratore	Liv. 58	<b>125.196,18</b>		
Impiegato	Liv. 60	Impiegato	Liv. 35	Collaboratore	Liv. 59	<b>126.805,83</b>		
		Impiegato	Liv. 35.1	Collaboratore	Liv. 59.1	<b>126.805,83</b>	<b>1.609,65</b>	<b>1.333,53</b>
		Impiegato	Liv. 35.2	Collaboratore	Liv. 59.2	<b>126.805,83</b>	<b>3.219,30</b>	<b>2.667,06</b>
		Impiegato	Liv. 35.3	Collaboratore	Liv. 59.3	<b>126.805,83</b>	<b>4.828,95</b>	<b>4.000,59</b>
		Impiegato	Liv. 35.4	Collaboratore	Liv. 59.4	<b>126.805,83</b>	<b>6.438,60</b>	<b>5.334,12</b>
		Impiegato	Liv. 35.5	Collaboratore	Liv. 59.5	<b>126.805,83</b>	<b>8.048,25</b>	<b>6.667,65</b>
		Impiegato	Liv. 35.6	Collaboratore	Liv. 59.6	<b>126.805,83</b>	<b>9.657,90</b>	<b>8.001,18</b>
		Impiegato	Liv. 35.7	Collaboratore	Liv. 59.7	<b>126.805,83</b>	<b>11.267,55</b>	<b>9.334,71</b>
		Impiegato	Liv. 35.8	Collaboratore	Liv. 59.8	<b>126.805,83</b>	<b>12.877,20</b>	<b>10.668,24</b>
		Impiegato	Liv. 35.9	Collaboratore	Liv. 59.9	<b>126.805,83</b>	<b>14.486,85</b>	<b>12.001,77</b>
		Impiegato	Liv. 35.10	Collaboratore	Liv. 59.10	<b>126.805,83</b>	<b>16.096,50</b>	<b>13.335,30</b>
		Impiegato	Liv. 35.11	Collaboratore	Liv. 59.11	<b>126.805,83</b>	<b>17.706,15</b>	<b>14.668,83</b>
		Impiegato	Liv. 35.12	Collaboratore	Liv. 59.12	<b>126.805,83</b>	<b>19.315,80</b>	<b>16.002,36</b>
		Impiegato	Liv. 35.13	Collaboratore	Liv. 59.13	<b>126.805,83</b>	<b>20.925,45</b>	<b>17.335,89</b>
		Impiegato	Liv. 35.14	Collaboratore	Liv. 59.14	<b>126.805,83</b>	<b>22.535,10</b>	<b>18.669,42</b>
		Impiegato	Liv. 35.15	Collaboratore	Liv. 59.15	<b>126.805,83</b>	<b>23.868,63</b>	<b>20.002,95</b>
		Impiegato	Liv. 35.16	Collaboratore	Liv. 59.16	<b>126.805,83</b>	<b>25.202,16</b>	<b>21.336,48</b>
		Impiegato	Liv. 35.17	Collaboratore	Liv. 59.17	<b>126.805,83</b>	<b>26.535,69</b>	<b>22.670,01</b>
		Impiegato	Liv. 35.18	Collaboratore	Liv. 59.18	<b>126.805,83</b>	<b>27.869,22</b>	<b>24.003,54</b>

*Carriera manageriale e alte professionalità – qualifica di consigliere*

ANTITRUST		ARERA				Retribuzione di livello annua lorda aggiornamento al 1.1.2023	ARERA	
Livelli stipendiali AGCM		Livelli stipendiali ARERA sino al 31.12.2024		Livelli stipendiali ARERA dal 1.1.2025			EDP annuo lordo aggiornamento al 1.1.2023	
Qualifica	livello	Qualifica	livello	Qualifica	livello		Personale in servizio al 27.1.2023	Personale assunto dal 28.1.2023
Funzionario	Liv. 0	Funzionario III	Liv. base	Consigliere	Liv. base	67.365,24		
Funzionario	Liv. 1	Funzionario III	Liv. 1	Consigliere	Liv. 1	69.238,76		
Funzionario	Liv. 2	Funzionario III	Liv. 2	Consigliere	Liv. 2	70.194,16		
Funzionario	Liv. 3	Funzionario III	Liv. 3	Consigliere	Liv. 3	71.194,38		
Funzionario	Liv. 4	Funzionario III	Liv. 4	Consigliere	Liv. 4	72.187,11		
Funzionario	Liv. 5	Funzionario III	Liv. 5	Consigliere	Liv. 5	73.179,83		
Funzionario	Liv. 6	Funzionario III	Liv. 6	Consigliere	Liv. 6	75.172,75		
Funzionario	Liv. 7	Funzionario III	Liv. 7	Consigliere	Liv. 7	76.165,49		
Funzionario	Liv. 8	Funzionario III	Liv. 8	Consigliere	Liv. 8	77.165,67		
Funzionario	Liv. 9	Funzionario II	Liv. base	Consigliere	Liv. 9	78.753,48		
Funzionario	Liv. 10	Funzionario II	Liv. 1	Consigliere	Liv. 10	80.680,56		
Funzionario	Liv. 11	Funzionario II	Liv. 2	Consigliere	Liv. 11	82.607,61		
Funzionario	Liv. 12	Funzionario II	Liv. 3	Consigliere	Liv. 12	84.534,68		
Funzionario	Liv. 13	Funzionario II	Liv. 4	Consigliere	Liv. 13	86.461,75		
Funzionario	Liv. 14	Funzionario II	Liv. 5	Consigliere	Liv. 14	88.388,81		
Funzionario	Liv. 15	Funzionario II	Liv. 6	Consigliere	Liv. 15	90.315,89		
Funzionario	Liv. 16	Funzionario II	Liv. 7	Consigliere	Liv. 16	92.242,95		
Funzionario	Liv. 17	Funzionario II	Liv. 8	Consigliere	Liv. 17	94.170,00		
Funzionario	Liv. 18	Funzionario II	Liv. 9	Consigliere	Liv. 18	96.097,11		
Funzionario	Liv. 19	Funzionario II	Liv. 10	Consigliere	Liv. 19	98.024,16		
Funzionario	Liv. 20	Funzionario I	Liv. base	Consigliere	Liv. 20	99.951,24		
Funzionario	Liv. 21	Funzionario I	Liv. 1	Consigliere	Liv. 21	106.877,88		
Funzionario	Liv. 22	Funzionario I	Liv. 2	Consigliere	Liv. 22	108.832,63		
Funzionario	Liv. 23	Funzionario I	Liv. 3	Consigliere	Liv. 23	110.787,34		

Funzionario	Liv. 24	Funzionario I	Liv. 4	Consigliere	Liv. 24	<b>114.139,04</b>		
Funzionario	Liv. 25	Funzionario I	Liv. 5	Consigliere	Liv. 25	<b>116.093,74</b>		
Funzionario	Liv. 26	Funzionario I	Liv. 6	Consigliere	Liv. 26	<b>118.048,49</b>		
Funzionario	Liv. 27	Funzionario I	Liv. 7	Consigliere	Liv. 27	<b>120.003,20</b>		
Funzionario	Liv. 28	Funzionario I	Liv. 8	Consigliere	Liv. 28	<b>121.957,94</b>		
Funzionario	Liv. 29	Funzionario I	Liv. 9	Consigliere	Liv. 29	<b>123.912,64</b>		
Funzionario	Liv. 30	Funzionario I	Liv. 10	Consigliere	Liv. 30	<b>125.867,37</b>		
Funzionario	Liv. 31	Primo Funzionario	Liv. base	Consigliere	Liv. 31	<b>128.111,78</b>		
Funzionario	Liv. 32	Primo Funzionario	Liv. 1	Consigliere	Liv. 32	<b>129.903,31</b>		
Funzionario	Liv. 33	Primo Funzionario	Liv. 2	Consigliere	Liv. 33	<b>131.694,83</b>		
Funzionario	Liv. 34	Primo Funzionario	Liv. 3	Consigliere	Liv. 34	<b>133.486,32</b>		
Funzionario	Liv. 35	Primo Funzionario	Liv. 4	Consigliere	Liv. 35	<b>135.277,83</b>		
Funzionario	Liv. 36	Primo Funzionario	Liv. 5	Consigliere	Liv. 36	<b>137.069,38</b>		
Funzionario	Liv. 37	Primo Funzionario	Liv. 6	Consigliere	Liv. 37	<b>138.453,15</b>		
Funzionario	Liv. 38	Primo Funzionario	Liv. 7	Consigliere	Liv. 38	<b>140.584,44</b>		
Funzionario	Liv. 39	Primo Funzionario	Liv. 8	Consigliere	Liv. 39	<b>142.254,36</b>		
Funzionario	Liv. 40	Primo Funzionario	Liv. 9	Consigliere	Liv. 40	<b>143.924,27</b>		
Funzionario	Liv. 41	Primo Funzionario	Liv. 10	Consigliere	Liv. 41	<b>145.587,97</b>		
Funzionario	Liv. 42	Primo Funzionario	Liv. 11	Consigliere	Liv. 42	<b>147.251,63</b>		
Funzionario	Liv. 43	Primo Funzionario	Liv. 12	Consigliere	Liv. 43	<b>148.915,42</b>		
Funzionario	Liv. 44	Primo Funzionario	Liv. 13	Consigliere	Liv. 44	<b>150.579,05</b>		
Funzionario	Liv. 45	Primo Funzionario	Liv. 14	Consigliere	Liv. 45	<b>152.242,71</b>		
Funzionario	Liv. 46	Primo Funzionario	Liv. 15	Consigliere	Liv. 46	<b>153.906,37</b>		
Funzionario	Liv. 47	Primo Funzionario	Liv. 16	Consigliere	Liv. 47	<b>155.570,07</b>		
Funzionario	Liv. 48	Primo Funzionario	Liv. 17	Consigliere	Liv. 48	<b>157.233,76</b>		
Funzionario	Liv. 49	Primo Funzionario	Liv. 18	Consigliere	Liv. 49	<b>158.897,46</b>		
Funzionario	Liv. 50	Primo Funzionario	Liv. 19	Consigliere	Liv. 50	<b>160.561,10</b>		
Funzionario	Liv. 51	Primo Funzionario	Liv. 20	Consigliere	Liv. 51	<b>162.224,86</b>		
Funzionario	Liv. 52	Primo Funzionario	Liv. 21	Consigliere	Liv. 52	<b>163.888,57</b>		
Funzionario	Liv. 53	Primo Funzionario	Liv. 22	Consigliere	Liv. 53	<b>165.552,22</b>		
Funzionario	Liv. 54	Primo Funzionario	Liv. 23	Consigliere	Liv. 54	<b>167.215,89</b>		
Funzionario	Liv. 55	Primo Funzionario	Liv. 24	Consigliere	Liv. 55	<b>168.879,55</b>		
Funzionario	Liv. 56	Primo Funzionario	Liv. 25	Consigliere	Liv. 56	<b>170.543,27</b>		

Funzionario	Liv. 57	Primo Funzionario	Liv. 26	Consigliere	Liv. 57	<b>172.206,96</b>		
Funzionario	Liv. 58	Primo Funzionario	Liv. 27	Consigliere	Liv. 58	<b>173.870,60</b>		
Funzionario	Liv. 59	Primo Funzionario	Liv. 28	Consigliere	Liv. 59	<b>175.534,31</b>		
Funzionario	Liv. 60	Primo Funzionario	Liv. 29	Consigliere	Liv. 60	<b>177.198,00</b>		
Funzionario	Liv. 61	Primo Funzionario	Liv. 30	Consigliere	Liv. 61	<b>178.861,70</b>		
Funzionario	Liv. 62	Primo Funzionario	Liv. 31	Consigliere	Liv. 62	<b>180.525,37</b>		
		Primo Funzionario	Liv. 31.1	Consigliere	Liv. 62.1	<b>180.525,37</b>	<b>1.663,67</b>	<b>1.462,45</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.2	Consigliere	Liv. 62.2	<b>180.525,37</b>	<b>3.327,34</b>	<b>2.924,90</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.3	Consigliere	Liv. 62.3	<b>180.525,37</b>	<b>4.991,01</b>	<b>4.387,35</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.4	Consigliere	Liv. 62.4	<b>180.525,37</b>	<b>6.654,68</b>	<b>5.849,80</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.5	Consigliere	Liv. 62.5	<b>180.525,37</b>	<b>8.318,35</b>	<b>7.312,25</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.6	Consigliere	Liv. 62.6	<b>180.525,37</b>	<b>9.982,02</b>	<b>8.774,70</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.7	Consigliere	Liv. 62.7	<b>180.525,37</b>	<b>11.645,69</b>	<b>10.237,15</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.8	Consigliere	Liv. 62.8	<b>180.525,37</b>	<b>13.309,36</b>	<b>11.699,60</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.9	Consigliere	Liv. 62.9	<b>180.525,37</b>	<b>14.973,03</b>	<b>13.162,05</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.10	Consigliere	Liv. 62.10	<b>180.525,37</b>	<b>16.636,70</b>	<b>14.624,50</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.11	Consigliere	Liv. 62.11	<b>180.525,37</b>	<b>18.300,37</b>	<b>16.086,95</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.12	Consigliere	Liv. 62.12	<b>180.525,37</b>	<b>19.964,04</b>	<b>17.549,40</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.13	Consigliere	Liv. 62.13	<b>180.525,37</b>	<b>21.627,71</b>	<b>19.011,85</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.14	Consigliere	Liv. 62.14	<b>180.525,37</b>	<b>23.291,38</b>	<b>20.474,30</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.15	Consigliere	Liv. 62.15	<b>180.525,37</b>	<b>24.753,83</b>	<b>21.936,75</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.16	Consigliere	Liv. 62.16	<b>180.525,37</b>	<b>26.216,28</b>	<b>23.399,20</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.17	Consigliere	Liv. 62.17	<b>180.525,37</b>	<b>27.678,73</b>	<b>24.861,65</b>
		Primo Funzionario	Liv. 31.18	Consigliere	Liv. 62.18	<b>180.525,37</b>	<b>29.141,18</b>	<b>26.324,10</b>

*Carriera manageriale e alte professionalità – qualifica di Dirigente*

ANTITRUST		ARERA				Retribuzione di livello annua lorda aggiornamento al 1.1.2023 (**)
Livelli stipendiali AGCM		Livelli stipendiali ARERA sino al 31.12.2024		Livelli stipendiali ARERA dal 1.1.2025		
Qualifica	livello	Qualifica	livello	Qualifica - fascia professionale	livello	
Dirigente	Liv. 0	Direttore Aggiunto	Liv. base	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. base	132.576,73
Dirigente	Liv. 1	Direttore Aggiunto	Liv. 1	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 1	134.597,79
Dirigente	Liv. 2	Direttore Aggiunto	Liv. 2	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 2	136.618,89
Dirigente	Liv. 3	Direttore Aggiunto	Liv. 3	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 3	138.639,96
Dirigente	Liv. 4	Direttore Aggiunto	Liv. 4	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 4	140.661,03
Dirigente	Liv. 5	Direttore Aggiunto	Liv. 5	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 5	142.682,10
Dirigente	Liv. 6	Direttore Aggiunto	Liv. 6	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 6	144.703,16
Dirigente	Liv. 7	Direttore Aggiunto	Liv. 7	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 7	146.724,24
Dirigente	Liv. 8	Direttore Aggiunto	Liv. 8	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 8	148.745,33
Dirigente	Liv. 9	Direttore Aggiunto	Liv. 9	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 9	150.766,39
Dirigente	Liv. 10	Direttore Aggiunto	Liv. 10	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 10	152.437,53
Dirigente	Liv. 11	Direttore Aggiunto	Liv. 11	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 11	154.690,00
Dirigente	Liv. 12	Direttore Aggiunto	Liv. 12	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 12	156.942,47
Dirigente	Liv. 13	Direttore Aggiunto	Liv. 13	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 13	159.194,99
Dirigente	Liv. 14	Direttore Aggiunto	Liv. 14	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 14	161.447,46
Dirigente	Liv. 15	Direttore Aggiunto	Liv. 15	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 15	163.700,01
Dirigente	Liv. 16	Direttore Aggiunto	Liv. 16	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 16	165.952,42
Dirigente	Liv. 17	Direttore	Liv. base	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 17	168.204,97
Dirigente	Liv. 18	Direttore	Liv. 1	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 18	172.580,86
Dirigente	Liv. 19	Direttore	Liv. 2	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 19	175.089,16
Dirigente	Liv. 20	Direttore	Liv. 3	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 20	177.597,43
Dirigente	Liv. 21	Direttore	Liv. 4	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 21	180.105,73
Dirigente	Liv. 22	Direttore	Liv. 5	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 22	182.614,06
Dirigente	Liv. 23	Direttore	Liv. 6	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 23	185.122,35
Dirigente	Liv. 24	Direttore	Liv. 7	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 24	187.630,63

Dirigente	Liv. 25	Direttore	Liv. 8	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 25	<b>190.139,01</b>
Dirigente	Liv. 26	Direttore	Liv. 9	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 26	<b>192.647,29</b>
Dirigente	Liv. 27	Direttore	Liv. 10	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 27	<b>195.155,56</b>
Dirigente	Liv. 28	Direttore	Liv. 11	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 28	<b>197.663,90</b>
Dirigente	Liv. 29	Direttore	Liv. 12	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 29	<b>200.172,24</b>
Dirigente	Liv. 30	Direttore	Liv. 13	Dirigente - Dirigente Ordinario	Liv. 30	<b>202.000,36</b>
Dirigente	Liv. 31	Direttore	Liv. 14	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. base	<b>203.828,53</b>
Dirigente	Liv. 32	Direttore	Liv. 15	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 1	<b>205.656,67</b>
Dirigente	Liv. 33	Direttore Centrale	Liv. base	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 2	<b>210.200,64</b>
Dirigente	Liv. 34	Direttore Centrale	Liv. 1	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 3	<b>213.327,15</b>
Dirigente	Liv. 35	Direttore Centrale	Liv. 2	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 4	<b>216.453,63</b>
Dirigente	Liv. 36	Direttore Centrale	Liv. 3	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 5	<b>219.580,18</b>
Dirigente	Liv. 37	Direttore Centrale	Liv. 4	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 6	<b>222.706,69</b>
Dirigente	Liv. 38	Direttore Centrale	Liv. 5	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 7	<b>225.833,13</b>
Dirigente	Liv. 39	Direttore Centrale	Liv. 6	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 8	<b>228.959,65</b>
Dirigente	Liv. 40	Direttore Centrale	Liv. 7	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 9	<b>232.086,17</b>
Dirigente	Liv. 41	Direttore Centrale	Liv. 8	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 10	<b>235.212,70</b>
Dirigente	Liv. 42	Direttore Centrale	Liv. 9	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 11	<b>238.339,18</b>
Dirigente	Liv. 43	Direttore Centrale	Liv. 10	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 12	<b>240.683,77</b>
Dirigente	Liv. 44	Direttore Centrale	Liv. 11	Dirigente - Dirigente Direttore (*)	Liv. 13	<b>241.080,00 (**)</b>

(\*) Personale con responsabilità di Segretario Generale, Vice Segretario Generale, Direttore di Divisione, Direttore di Direzione

(\*\*) Le tabelle recano i valori di cui all'ultimo aggiornamento operato da AGCM in vigore dal 1° gennaio 2023. Successivamente il tetto stipendiale è stato innalzato dal d.P.C.M. 23 luglio 2024 per lo stesso anno 2024 a 255.127,83 euro annui lordi.

## ALL. B - PIANO DI FLEXIBLE BENEFITS

### **Art. 1 – Ambito soggettivo e oggettivo di applicazione**

Sono confermati i beneficiari e le fattispecie di spendibilità del credito welfare indicati nelle ipotesi di accordo 5 aprile 2023 e 15 dicembre 2023.

### **Art. 2 – Credito welfare individuale**

In coerenza con quanto già pattuito e tenuto conto degli incrementi introdotti in AGCM, a far data dal 1° gennaio 2025,

- il credito welfare annuale spettante a tutti gli aventi diritto è incrementato a 3.250,00 euro pro capite annui;
- al personale in condizione di handicap con gravità o con invalidità superiore al 90% e al personale con famigliari a carico in condizione di handicap con gravità o con invalidità superiore al 90% è attribuito un ulteriore credito welfare entro il budget complessivo di 50.000,00 euro per un importo massimo pro capite di 1.500,00 euro.

L'eventuale avanzo o disavanzo che si dovesse verificare rispetto al budget complessivo sarà compensato negli anni successivi.

L'invalidità superiore al 90% e l'handicap in condizione di gravità utili alla fruizione del beneficio di cui al secondo alinea devono essere certificati dai competenti uffici.

### **Art. 3 – Aggiornamento**

Con cadenza annuale e decorrenza dal 1° gennaio 2026 gli importi del credito welfare di cui al precedente art. 2 sono adeguati all'indice IPCA.

### **Art. 4 – Disposizioni finali**

Per tutto quanto non espressamente disciplinato si rinvia alle ipotesi di accordo 5 aprile 2023 e 15 dicembre 2023.

Le Parti concordano che nell'anno 2025 sarà indetta la gara ai sensi del Codice dei contratti pubblici, per l'aggiudicazione di un appalto per la gestione di un piano di flexible benefits a favore del personale in servizio dell'Autorità.

## ALL. C - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Preso atto della disciplina vigente in ARERA e in AGCM, considerati tuttavia i tratti peculiari propri dell'ordinamento ARERA in materia anche di trattamento di fine rapporto, le Parti convengono di introdurre le seguenti disposizioni.

### **Art. 1 – Istituzione della Lump Sum**

In coerenza con l'ordinamento AGCM, le parti convengono l'introduzione di una prestazione *una tantum* (di seguito *Lump Sum*) da erogare all'atto della cessazione dal servizio ai dipendenti dell'Autorità a cui trovi applicazione il trattamento di fine rapporto – TFR di cui all'articolo 2120 del codice civile e che siano iscritti al fondo di previdenza complementare di cui all'ipotesi di accordo per la disciplina del trattamento pensionistico integrativo dei dipendenti dell'Autorità sottoscritta in data 18 luglio 2003 e recepita in deliberazione 100/2003 e s.m.i. (di seguito: fondo di previdenza complementare).

### **Art. 2 – Beneficiari**

La *Lump Sum* compete ai soli dipendenti dell'Autorità in regime di TFR iscritti al fondo di previdenza complementare i quali:

- a) cessano dal servizio avendo maturato almeno 30 anni di partecipazione al fondo di previdenza complementare. A tali fini vale esclusivamente il periodo di iscrizione al fondo di previdenza complementare come indicato nell'art. 1 della presente ipotesi di accordo, senza rilievo delle anzianità eventualmente maturate presso altra forma di previdenza complementare;
- b) in assenza del requisito dei 30 anni di cui al precedente punto a), cessano dal servizio avendo maturato diritto a pensione nell'AGO ovvero per inabilità totale e permanente o per decesso.

### **Art. 3 – Finanziamento e misura**

La *Lump Sum* viene erogata a valere su un apposito accantonamento alimentato con cadenza annuale:

- mediante stanziamento definito nell'ambito della negoziazione annuale per la definizione della c.d. efficienza aziendale.  
Nell'ambito di dette trattative sarà definita la percentuale, comunque non inferiore allo 0,2% dell'efficienza aziendale spettante, conferita dal solo personale in regime di TFR iscritto al fondo di previdenza complementare (quindi potenzialmente beneficiario della *Lump Sum*). Sugli importi individuali così definiti non sarà applicata la decurtazione del 20% in attuazione dell'art. 22, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.  
L'Autorità effettuerà un versamento pari allo 0,2% della massa salariale. Per “massa salariale” si intende il totale delle somme lorde corrisposte nell'anno per le voci retributive “retribuzione di livello”, “elemento di progressione”, “assegno ad personam”, “elemento distinto della retribuzione” comunque aggettivato;
- eventuali ulteriori stanziamenti negozialmente stabiliti;
- un accantonamento straordinario da parte dell'Autorità in via di prima applicazione.

La *Lump Sum* sarà erogata agli aventi titolo sulla base della seguente formula di calcolo, in analogia a quella di AGCM: retribuzione annua lorda spettante alla data di cessazione X anzianità di servizio utile al calcolo della *Lump Sum* maturata alla data di cessazione X coefficiente di equilibrio.

La retribuzione annua lorda da considerare per il calcolo della *Lump Sum* è data dalla sommatoria delle voci retributive “retribuzione di livello”, “elemento di progressione”, “assegno ad personam”, “elemento distinto della retribuzione” comunque aggettivato.

L’anzianità di servizio utile al calcolo della *Lump Sum* maturata alla data di cessazione - espressa in anni e mesi (e quindi valorizzata con lo stesso criterio) - si calcola dalla data di adesione al fondo di previdenza complementare come somma dei periodi di servizio effettivo in ARERA.

Il coefficiente di equilibrio è determinato in un’ottica di equità intergenerazionale e viene fissato nella misura dello 0,02 per i primi 10 anni di anzianità utile, dello 0,03 per i secondi dieci anni di anzianità utile, dello 0,04 per i terzi dieci anni di anzianità utile. Per le annualità successive il coefficiente di equilibrio è individuato nello 0,03.

Eventuali variazioni del coefficiente di equilibrio statuite in AGCM (alla data di sottoscrizione del presente accordo: 0,03) saranno oggetto di recepimento automatico. Analogamente si procederà in caso di eventuali altre variazioni della formula di calcolo o dell’istituto che siano introdotte in AGCM.

La *Lump Sum*, qualora spettante, è liquidata entro 60 giorni solari dalla data di cessazione del rapporto.

#### **Art. 4 – Disposizioni in materia di TFR**

Al personale assunto in ruolo o a tempo determinato successivamente all’entrata in vigore della presente ipotesi di accordo troverà applicazione il TFR di cui all’art. 2120 del codice civile. Pertanto, tale personale non potrà accedere all’istituto dell’Indennità di Fine Rapporto – IFR.

Ricorrendone i presupposti di legge, in caso di adesione al fondo di previdenza complementare, il TFR maturato sarà obbligatoriamente conferito al fondo stesso in misura pari al 100%.

Al TFR accantonato presso l’Autorità e non conferito al fondo di previdenza complementare, si applicano le disposizioni ordinamentali vigenti in materia di IFR e, in particolare:

- in materia di liquidazione e anticipazioni, quanto disposto dall’ipotesi di accordo 25 maggio 2023 recepita in deliberazione 240/2023/A;
- in materia di prestiti garantiti, quanto disposto dall’ipotesi di accordo 18 marzo 2019 recepita in deliberazione 137/2019/A.

Al personale in regime di TFR e iscritto al fondo di previdenza complementare è riconosciuta la contribuzione datoriale al fondo stesso nella misura vigente in AGCM senza quindi applicazione del parametro perequativo (-2,4%) di cui all’ipotesi di accordo 19 gennaio 2016 e senza applicazione del massimale contributivo di cui all’art. 2, comma 7, dell’ipotesi di accordo 19 gennaio-1° febbraio 2016 recepita in deliberazione 33/2016/A.

L’articolo 4 della ipotesi di accordo 5 dicembre 2006 (“*casi di morte del dipendente, cessazione per inabilità e dispensa dal servizio*”), per come interpretato nel verbale di interpretazione autentica sottoscritto il 17 giugno 2024, trova applicazione indistintamente per tutti i dipendenti dell’Autorità, qualsiasi sia il trattamento di fine servizio (TFR o IFR).

#### **Art. 5 – Disposizioni in materia di opzione per il TFR**

A far data dal 1° marzo 2025, il personale già in servizio alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo potrà superare il regime all’attualità vigente (IFR + eventuale Fondo di previdenza complementare con contribuzione datoriale ridotta) e optare per il regime di TFR + Fondo di previdenza complementare con contribuzione datoriale AGCM + *Lump Sum*.

Entro il 1° marzo 2025 saranno definite, con specifico allegato tecnico, le modalità amministrativo-operative del passaggio di regime onde consentire al personale interessato una scelta consapevole.

La facoltà di opzione di cui innanzi dovrà essere esercitata entro il 1° gennaio 2027.

A seguito dell'esercizio del diritto di opzione l'IFR maturato viene riqualificato come TFR. Il dipendente interessato potrà decidere se accantonarlo presso l'Autorità o conferirlo al fondo di previdenza complementare in percentuale compresa tra l'1 e il 100%.

Qualora il dipendente sia iscritto al fondo di previdenza complementare, il TFR maturato successivamente all'esercizio del diritto di opzione sarà obbligatoriamente conferito al fondo stesso nella sua integralità ricorrendone i presupposti di legge. In assenza di detti presupposti detto TFR potrà essere accantonato in Autorità o conferito al fondo di previdenza complementare in misura percentuale compresa tra l'1 e il 100% a scelta del dipendente.

A seguito della opzione, trovano applicazione le disposizioni previste dal precedente articolo 4 in tema di liquidazione, anticipazioni, prestiti garantiti, contribuzione datoriale e morte.

#### **Art. 6 – Disposizioni in materia di IFR**

Al personale che non eserciti l'opzione a favore del TFR, continua a trovare applicazione la disciplina dell'IFR propria dell'Autorità, secondo le modalità già vigenti in ARERA, con le modalità di calcolo acquisite da AGCM.

#### **Art. 7 – Norme transitorie**

Per il solo personale già in servizio alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, l'anzianità di servizio utile al calcolo della *Lump Sum* si calcola dal 18 luglio 2003, data di stipula dell'ipotesi di accordo relativa al “programma di previdenza complementare a favore del personale dell'Autorità”, o dall'assunzione presso ARERA, in ruolo o a tempo determinato, se successiva.

Per gli anni 2025-2031 alla *Lump Sum* determinata come da presente ipotesi di accordo è applicato un coefficiente di correzione riduttivo nella misura di cui nel seguito.

- anno 2025 coefficiente di correzione riduttivo 0,70;
- anno 2026 coefficiente di correzione riduttivo 0,75;
- anno 2027 coefficiente di correzione riduttivo 0,79;
- anno 2028 coefficiente di correzione riduttivo 0,84;
- anno 2029 coefficiente di correzione riduttivo 0,88;
- anno 2030 coefficiente di correzione riduttivo 0,93;
- anno 2031 coefficiente di correzione riduttivo 0,97;
- anno 2032 e seguenti coefficiente 1.

#### **Art. 8 – Previsioni operative**

L'esercizio del diritto di opzione di cui all'art. 5 comporterà che l'IFR maturato sia definitivamente calcolato all'ultimo giorno del mese di esercizio dell'opzione (esempio: opzione esercitata il 2 aprile 2025, IFR definito al 30 aprile 2025, TFR decorrenza 1° maggio 2025). La valorizzazione dell'anzianità ai fini del conteggio IFR avviene con approssimazione al giorno.

Ai fini della valorizzazione dell'IFR funzionale alla sua trasformazione giuridica in TFR, valgono le condizioni giuridico-economiche definitive (eventualmente soggette a conguaglio successivo) possedute al momento del passaggio di regime, con riferimento all'inquadramento e ai rinnovi tabellari. In particolare, nel caso di passaggio di regime in corrispondenza della data limite del 1°

gennaio dell'anno x, faranno riferimento gli inquadramenti definitivi e le tabelle retributive definitive del medesimo anno x.

### **Art. 9 – Impegno negoziale**

Le Parti - vista l'ipotesi di accordo 19 gennaio-1° febbraio 2016 e le condizioni di miglior favore che la stessa detta con riguardo alla contribuzione datoriale al fondo di previdenza complementare in favore di determinate fasce di dipendenti - assumono l'impegno di affrontare entro il mese di marzo 2025 gli elementi di criticità derivanti dalle previsioni di legge in materia di massimale contributivo.

## **ALL. D - PIANO SANITARIO**

In attuazione di quanto all'ipotesi di accordo 5/6 aprile 2023 (*“Pro futuro le Parti concordano altresì sull'opportunità di partecipare, ove possibile, alla gara che sarà indetta da Banca d'Italia in materia di assistenza sanitaria al fine di conseguire un miglioramento delle condizioni anche in termini di importi economici, anche per i pensionati. Prima di attivare la gara le Parti si riuniranno per definire il contenuto delle polizze - le cui prestazioni non potranno essere inferiori a quelli attualmente vigenti - e i costi che potranno essere posti a carico dei dipendenti”*), le Parti convengono quanto segue.

### **Art. 1 - Conferma del piano assicurativo**

Le Parti confermano il vigente piano di assistenza sanitaria e la suddivisione delle coperture assicurative in un ramo sanitario, un ramo vita e un ramo infortuni. Il ramo sanitario è composto da: “Assistenza base”, “Assistenza aggiuntiva”, “Long term care-LTC”. Il ramo vita è composto da: “Temporanea caso morte o invalidità permanente”. Il ramo Infortuni è composto da “Infortuni professionali ed extra professionali”.

### **Art. 2 – Ripartizione dei costi**

Ferma restando la futura definizione del valore che sarà messo a gara per assicurare a tutti i beneficiari il piano sanitario, le Parti – preso atto che nell'anno 2025 sarà prorogato l'appalto in essere – convengono che ai fini della gara relativa al piano sanitario 2026-2027 il riparto dei costi sia modificato in un'ottica di riflettività dei costi sostenuti dalle diverse categorie di aderenti nonché di un approccio mutualistico e solidaristico (anche intergenerazionale).

### **Art. 3 – Capitolati polizze**

La Delegazione si impegna a valutare in sede negoziale le proposte di integrazione dei capitolati esistenti pervenute dalle RSA, anche alla luce del criterio di sostenibilità.