



ARERA
Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente

Variazione al Bilancio di Previsione per l'esercizio 2020

A oltre 20 anni dall'istituzione di ARERA - in considerazione dei principi della consolidata giurisprudenza nazionale, della normativa europea, del nuovo assetto della dotazione organica del personale, nonché dei livelli prestazionali raggiunti dall'insieme dell'Istituzione – è sorta l'esigenza di procedere a una generale operazione di verifica e valorizzazione dei percorsi professionali ed esperienziali del personale, valutandone la congruenza rispetto ai percorsi di sviluppo di carriera così come si sono concretamente determinati, per un futuro ancor più caratterizzato da efficacia ed efficienza prestazionale ed equità interna, nell'ottica di rafforzamento del buon andamento dell'Istituzione.

Il tema “valorizzazione del personale” riveste carattere di priorità in vista del riordino di taluni istituti giuridici ed economici e costituisce una misura una-tantum ed eccezionale.

Si informa, al proposito, che già con delibera 212/2020/A del 9 giugno 2020 e a seguito di accordi con le OO.SS. maggiormente rappresentative in ARERA, il Collegio dell'Autorità ha abolito la parte variabile del Premio di presenza, ovvero l'istituto che premiava economicamente la presenza in ufficio oltre le 7,30 ore dell'orario lavorativo, indipendentemente dal raggiungimento o meno di effettivi risultati. L'abolizione di tale istituto comporterà, a partire dall'esercizio 2021, un risparmio di spesa quantificabile in una cifra di poco superiore ai 500 mila euro. Di concerto con le OO.SS., i 2/5 del risparmio ottenuto verranno destinati alla gratifica annuale di risultato attraverso la rimodulazione delle aliquote da applicarsi (per dirigenti e funzionari dal 3% al 13% della retribuzione individuale con una media fissata all'8%, in luogo dell'attuale *range* 3%-8% con una media fissata al 7%), così che l'istituto possa effettivamente rappresentare una forma di riconoscimento della meritocrazia attraverso metodi di valutazione oggettivi e non un mero istituto “formale” ad oggi appiattito su percentuali quasi “standard” per tutto il personale.

L'intervento di valorizzazione in oggetto riguarda tutto il personale dell'Autorità che attualmente risulti in organico presso la stessa e la cui professionalità maturata quali dipendenti di ruolo e/o a tempo determinato dell'Autorità non abbia già trovato pieno riconoscimento e valorizzazione mediante i percorsi di progressione professionale vigenti nel tempo ovvero che sia ritenuta meritevole di valorizzazione.

In nessun caso è previsto il riconoscimento di arretrati.

La platea potenzialmente interessata dall'intervento è stimata in circa 105 dipendenti e riguarda solo il personale attualmente in servizio; l'attuazione di quanto esposto avrà decorrenza 1 luglio 2020.

Il relativo onere economico è stimato, per l'anno in corso, nel valore massimo di circa 1 milione di euro, comprensivo di retribuzioni, contributi previdenziali obbligatori, contributi al fondo pensione e accantonamenti per trattamento di quiescenza e trova allocazione nelle seguenti voci:

Voce di spesa	Previsione iniziale	Variazione
Retribuzioni in denaro <i>di cui arretrati gratifiche dirigenti anno 2018</i>	29.115.500,00	950.000,00 <i>200.000,00</i>
Contributi a carico dell'ente (<i>compresa prev.complementare</i>)	9.610.000,00	215.000,00
Imposte e tasse a carico dell'ente (IRAP)	2.950.000,00	35.000,00
TOTALE <i>di cui arretrati gratifiche dirigenti anno 2018</i>		1.200.000,00 <i>200.000,00</i>

La copertura finanziaria di tale operazione è assicurata dall'utilizzo di una quota parte di un milione di euro del Fondo rischi e oneri la cui dotazione attuale, a seguito dell'approvazione del Rendiconto della gestione 2019 avvenuto con delibera 143/2020/A, risulta pari a 12 milioni di euro. Pertanto tale operazione viene finanziata con fondi propri già accantonati e non risulterà gravare sui soggetti regolati e quindi sulle aliquote di contribuzione per l'esercizio 2020.

L'analisi puntuale della posizione di ogni singolo dipendente, che verrà effettuata nei prossimi mesi del 2020, potrà portare a un valore inferiore in ragione dell'emersione di benefici eventualmente già riconosciuti e dall'applicazione di fattori correttivi previsti nell'accordo, oltre all'assorbimento di *assegni ad personam* a dipendenti che tuttora ne fruiscono (riducendo così l'effettivo incremento economico). Il passaggio indotto, a seguito di accordo sindacale, da una gratifica del 6% rispetto alla media prevista del 7% potrebbe generare un'ulteriore economia nel 2020. E' utile ribadire che la valorizzazione non verrà pagata 2 volte in caso di soccombenza del contenzioso in essere con alcuni dipendenti che siano anche interessati dalla presente valorizzazione.

Dal lato spese per il personale va anche riferito che, come anticipato nella relazione al Rendiconto della gestione per l'esercizio 2019, viene allocato alla voce di spesa "Arretrati corrisposti per anni precedenti" un importo complessivo di euro 200.000,00 per gratifiche di risultato al personale nella carriera dei dirigenti non corrisposte nel corso del 2019, che trova copertura finanziaria nella diminuzione di euro 100.000,00 per spese assicurative e euro 100.000,00 per acquisto software.