REGOLAMENTO DISCIPLINANTE IL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO E L'ORDINAMENTO DELLE CARRIERE DEL PERSONALE DELLA COMMISSIONE DI VIGILANZA SUI FONDI PENSIONE

Il giorno 19 dicembre 2019 presso la sede della Commissione di vigilanza sui fondi pensione, in Piazza Augusto Imperatore, 27, ha avuto luogo un incontro tra:

la Commissione di vigilanza sui fondi pensione rappresentata da:

Direttore Generale	Lucia Anselmi
Responsabile Servizio Risorse Umane	Gloria Nispi Landi
Responsabile Servizio Amm.ne, Bilancio e Risorse strumentali	Mario Ludovico Rossi
Responsabile Ufficio Amm.ne economica del personale	Valerio Tavilla

e le seguenti Organizzazioni Sindacali:

FISAC CGIL

RSA FISAC CGIL

FIRST CISL

RSA FIRST CISL

RSA FIRST CISL

UILCA

RSA UILCA

RSA UILCA

UGL Authority

RSA UGL Authority

RSA UGL Authority

Al termine dell'incontro le Parti sottoscrivono l'allegato accordo.

ACCORDO IN MATERIA DI RINNOVO DEL REGOLAMENTO DISCIPLINANTE IL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO E L'ORDINAMENTO DELLE CARRIERE DEL PERSONALE DELLA COMMISSIONE DI VIGILANZA SUI FONDI PENSIONE

TRIENNIO 2018 – 2020

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1
Stipula, durata, campo di applicazione ed entrata in vigore

1. Il presente accordo è stipulato ai sensi dell'articolo 2 del Protocollo per le relazioni sindacali e la contrattualizzazione del rapporto di lavoro del personale in servizio presso la Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP) sottoscritto in data 10 novembre 2006.

2. Il presente accordo, sostituendo integralmente il precedente accordo sottoscritto in data 6 aprile 2016, interviene a modifica del vigente "Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione" (di seguito Regolamento del personale).

3. Il presente accordo si applica al personale dipendente di ruolo, con rapporto di lavoro a tempo determinato, in posizione di comando o distacco da altre amministrazioni pubbliche, ove non diversamente disciplinato da disposizioni normative e/o regolamentari.

4. Il presente accordo viene stipulato nel rispetto della previsione normativa di cui all'articolo 18, comma 4, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, il quale stabilisce che il trattamento economico complessivo del personale delle carriere direttiva e operativa della COVIP è definito nel limite dell'80 per cento del trattamento economico complessivo previsto per il livello massimo della corrispondente carriera o fascia retributiva per il personale dell'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (AGCOM).

5. L'entrata in vigore del presente accordo è subordinata all'approvazione dello stesso a mezzo di apposita deliberazione assunta dalla Commissione, nonché all'esito positivo della verifica di legittimità della medesima da parte dei Ministeri vigilanti ai sensi dell'articolo 18, comma 4, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.

TITOLO II
PARTE NORMATIVA

Articolo 2
Istituti di conciliazione vita-lavoro

1. Le Parti, al fine di consentire una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro, concordano:
   a) l'ampliamento dell'attuale "*Flessibilità dell'orario di lavoro*" al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di servizio e in relazione a particolari situazioni personali o familiari;

b) l'istituzione in via sperimentale, per un periodo di diciotto mesi, dell' "*Aspettativa non retribuita per motivi di studio*";
c) l'istituzione in via sperimentale, per un periodo di diciotto mesi, dell' "*Aspettativa non retribuita per esperienze professionali*";
d) l'introduzione in via sperimentale del "*Lavoro agile – Smart working*", da definirsi con separato atto negoziale e per il quale le Parti si impegnano ad attivare gli incontri di contrattazione entro il primo semestre dell'anno 2020**.**

2. In relazione al comma 1, lettera a) del presente articolo, l'art. 31, comma 4, del Regolamento del personale è sostituito dal seguente:
"4. Al fine di consentire, in particolare, una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di servizio e in relazione a particolari situazioni personali o familiari, possono beneficiare della flessibilità nell'orario di ingresso, nel limite massimo di 30 minuti rispetto all'ordinaria articolazione dell'orario di lavoro prevista, i dipendenti che:
- *beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al decreto legislativo n. 151/2001;*
- *assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;*
- *si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie.*

Le modalità attuative della maggiore flessibilità oraria prevista dal presente comma sono disciplinate con deliberazioni di servizio."

3. In relazione al comma 1, lettera b), dopo l'art. 84-*bis* del Regolamento del personale è aggiunto il seguente articolo:

"*Art. 84-ter*
Aspettativa non retribuita per motivi di studio

1. I dipendenti di ruolo con anzianità di servizio di almeno cinque anni, computata secondo i criteri di cui all'art. 50, possono essere collocati, a richiesta, in aspettativa per la frequenza di corsi di studio in relazione ai quali si riconosca anche un interesse della COVIP e a condizione che la medesima non interferisca con le attività di servizio, per un periodo non superiore a undici mesi e nella misura percentuale complessiva massima del 3% del personale di ruolo in servizio.
2. Per la concessione dell'aspettativa i dipendenti interessati e in possesso della prescritta anzianità presentano specifica domanda contenente l'indicazione del corso di studio che intendono frequentare, della data di inizio e della durata prevista dello stesso. Tale domanda è presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio del corso medesimo, per il tramite del Responsabile della Direzione o del Servizio di appartenenza il quale esprime alla Commissione le proprie valutazioni in ordine ai riflessi sull'attività istituzionale. La Commissione assume il relativo provvedimento con l'accoglimento o il diniego della stessa.
3. Durante il periodo di aspettativa il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione né alla maturazione del congedo ordinario, del congedo straordinario né dei permessi retribuiti di cui all'art. 36.
4. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio.
5. La disciplina dell'aspettativa non retribuita per motivi di studio di cui ai commi precedenti è adottata in via sperimentale per un arco temporale di 18 mesi, al termine del quale le Parti valuteranno l'eventuale riconferma della stessa in relazione agli effetti determinati dall'introduzione della nuova disposizione."

4. Sempre in relazione al comma 1, lett. b), all'art. 44, comma 3, del Regolamento del personale dopo le parole "*richiesta di aspettativa*", le parole "*per motivi personali*" sono eliminate.

5. In relazione al comma 1, lettera c) del presente articolo, dopo l'art. 84-*ter* del Regolamento del personale è aggiunto il seguente articolo:

"Art. 84-quater
Aspettativa non retribuita per esperienze professionali

1. I dipendenti di ruolo con anzianità di servizio di almeno cinque anni, computata secondo i criteri di cui all'art. 50, possono essere collocati, a richiesta, in aspettativa per esperienze professionali in Italia o all'estero, per un periodo non superiore a dodici mesi e nella misura percentuale complessiva massima del 3% del personale di ruolo in servizio, a condizione che le medesime siano di interesse della COVIP e, in ogni caso, non interferiscano o comunque non siano incompatibili con l'impiego.
2. Per la concessione dell'aspettativa i dipendenti interessati e in possesso della prescritta anzianità presentano specifica domanda contenente l'indicazione delle esperienze professionali che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda è presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle esperienze professionali, per il tramite del Responsabile della Direzione o del Servizio di appartenenza il quale esprime alla Commissione le proprie valutazioni in ordine ai riflessi sull'attività istituzionale. La Commissione assume il relativo provvedimento con l'accoglimento o il diniego della stessa.
3. Durante il periodo di aspettativa il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione né alla maturazione del congedo ordinario, del congedo straordinario né dei permessi retribuiti di cui all'art. 36.
4. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio.
5. La disciplina dell'aspettativa non retribuita per esperienze professionali di cui ai commi precedenti è adottata in via sperimentale per un arco temporale di 18 mesi, al termine del quale le Parti valuteranno l'eventuale riconferma della stessa in relazione agli effetti determinati dall'introduzione della nuova disposizione."

6. In relazione al comma 1, lettera d) del presente articolo, dopo l'art. 31 del Regolamento del personale è aggiunto il seguente articolo:

"*Art. 31-bis*
Lavoro agile

1. Allo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la Commissione, con apposita delibera che recepisce un accordo stipulato d'intesa con le rappresentanze sindacali, può disciplinare, anche in via sperimentale, lo svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede della COVIP, in applicazione delle disposizioni di legge in materia di lavoro agile.".

Articolo 3
Codice di comportamento

1. Il "*Codice di comportamento*", richiamato all'art. 64 del Regolamento del personale, è sostituito dal "*Codice di comportamento*" di cui all'allegato A del presente accordo.

Articolo 4
Modifiche al Regolamento del personale in materia di Rapporto valutativo annuale

1. Le Parti concordano che vengano adottate a decorrere dalle valutazioni relative all'anno 2020 le Schede di valutazione allegate al presente accordo.

2. L'art. 42 del Regolamento del personale, rubricato "*Rapporto valutativo annuale*" è sostituito dal seguente:

"*Schede di valutazione delle prestazioni del personale*

"*1. I Responsabili dei Servizi redigono la scheda di valutazione relativa all'anno precedente di ciascun dipendente addetto con qualifica non superiore a Primo Funzionario.*

2. La scheda di valutazione, predisposta in due versioni in relazione alla titolarità o meno della responsabilità di Ufficio, è composta di 3 parti:

a) una prima parte contenente i dati anagrafici e la qualifica rivestita, compilata a cura del Servizio competente in materia di amministrazione del personale, nonché la descrizione, a cura del valutatore, dell'attività svolta nell'anno di riferimento;

b) una seconda parte contenente la valutazione delle competenze e delle capacità osservate;

c) una terza parte contenente la sintesi della valutazione della prestazione e le osservazioni e i commenti del valutato.

3. Il valutatore attribuisce un punteggio da 1 a 5 come descritto nella legenda riportata nelle schede di valutazione.

4. L'attribuzione di un punteggio minore di 10 su 25, o di 12 su 30 per i Responsabili di Ufficio con risorse assegnate, esclude la possibilità per il dipendente interessato di ottenere la progressione economica di cui all'art. 44, comma 4, e di percepire il premio di risultato di cui all'art. 20.

5. Entro il mese di marzo di ciascun anno, i Responsabili dei Servizi ostentano, nel corso di un apposito colloquio, le schede di valutazione ai dipendenti interessati, che le sottoscrivono per presa visione e ne possono ottenere copia.

6. Le schede di valutazione del personale fino alla qualifica di Primo Funzionario sono custodite in armadio riservato dalla Direzione o Servizio competente in materia di amministrazione del personale.

7. Per la valutazione del personale con qualifica di Dirigente, la Commissione – in base ai riferimenti del Direttore Generale – esprime entro il 31 marzo di ogni anno, una valutazione sul servizio prestato da ciascuno di essi. I documenti di valutazione dei Dirigenti sono custoditi riservatamente dal Direttore Generale.".

3. Le parole "*rapporti valutativi*" o "*rapporto valutativo*" ovunque ricorrano all'interno del Regolamento del personale sono sostituite dalle parole "*schede di valutazione*" o "*scheda di valutazione*".

4. Le nuove schede di valutazione previste dall'articolo 42 del Regolamento del personale, come sostituito dal comma 2 del presente articolo, costituiscono l'allegato B del presente accordo.

5. All'articolo 20, comma 2, la lett. *d)* è sostituita dalla seguente "*abbiano riportato un punteggio minore di 10 su 25, o di 12 su 30 per i Responsabili di Ufficio con risorse assegnate, nelle schede di valutazione di cui all'art. 42.*".

6. L'articolo 52 del Regolamento del personale, rubricato "*Norme sullo scrutinio per valutazione comparativa*", è sostituto dal seguente:

"*1. Ai fini delle promozioni per valutazione comparativa previste dai precedenti articoli, la Commissione determina preliminarmente i criteri, fissando i coefficienti numerici da attribuire ai seguenti fattori di valutazione da scegliere per le varie qualifiche:*

a) «qualità del lavoro e orientamento ai risultati»;

b) «quantità del lavoro svolto»;

c) «conoscenze e competenze professionali e tecniche»;

d) «esperienza nella qualifica ricoperta»;

e) «capacità propositiva»;

f) «capacità relazionali»;
g) «anzianità nella qualifica».
1-bis. Non possono comunque partecipare alle procedure di avanzamento previste dai precedenti articoli i dipendenti di ruolo che, a prescindere dal punteggio complessivo ottenuto, non abbiano conseguito, nelle schede di valutazione, almeno una valutazione pari a 3,0 nei seguenti fattori: «qualità del lavoro e orientamento ai risultati», «quantità del lavoro svolto» e «capacità propositiva».
2. A parità di merito, negli scrutini, costituisce titolo di preferenza l'anzianità di servizio nella qualifica. Il punteggio massimo di scrutinio è pari a 100 punti; il coefficiente complessivo minimo per l'idoneità alla promozione è di 80 punti."

7. Dopo l'art. 84-*ter* del Regolamento del personale, introdotto dal presente accordo, è aggiunto il seguente articolo:

"*Art. 84-quinquies*
Applicazione della scheda di valutazione delle prestazioni del personale

1. Le disposizioni dell'art. 42, dell'art. 20, comma 5, lett. d) e dell'art. 52, entrano in vigore dal 1° gennaio 2021, con riferimento alle valutazioni relative all'anno 2020.
2. Fino alla predetta data trovano applicazione le disposizioni sopra citate nella formulazione anteriore alla modifica."

TITOLO III
PARTE ECONOMICA

Articolo 5
Elemento retributivo personale apicale

1. Dopo l'articolo 84 è aggiunto il seguente:

"*Art. 84-bis*
Elemento retributivo personale apicale

1. Al personale pervenuto al livello retributivo apicale al 31 dicembre 2017, ovvero che vi pervenga nel corso del biennio 2018-2019, è attribuito uno specifico elemento retributivo.
2. Tale elemento retributivo è corrisposto al personale interessato nelle misure del 75% per il 2018, del 70% per il 2019 e del 65% per il 2020 della corrispondente progressione retributiva base annuale.
3. La corresponsione di tale emolumento retributivo è, in ogni caso, subordinata alla insussistenza delle cause di esclusione di cui all'art. 44, comma 3, e rapportata in misura proporzionalmente corrispondente ai criteri previsti per le assenze di cui all'art. 20, comma 5.
4. La Commissione dispone l'attribuzione dell'elemento retributivo apicale con effetto dai mesi di giugno degli anni 2018, 2019 e 2020."

Articolo 6
Incremento trattamento economico

1. Le Parti concordano, in linea con quanto già tra le stesse convenuto nei mesi passati con riguardo al rinnovo della parte economica, che l'attuazione del presente accordo è finanziata con risorse complessivamente corrispondenti alle percentuali di seguito indicate, rapportate alla massa salariale al 31 dicembre 2017 e a titolo onnicomprensivo:
   - decorrenza 1° gennaio 2018: 2,0%;

- decorrenza 1° gennaio 2019: 3,5% con riassorbimento della percentuale relativa all'anno 2018;
- decorrenza 1° gennaio 2020: 4,4%, con riassorbimento delle percentuali relative agli anni 2018 e 2019, corrispondente al valore IPCA cumulativamente previsto per il triennio 2018-2020 dal Documento di Finanza Pubblica (DEF) deliberato dal Consiglio dei Ministri il 9 aprile 2019.

2. Le nuove tabelle stipendiali, in vigore dal 1° gennaio 2020, costituiscono l'allegato C del presente accordo.

3. In relazione agli anni precedenti, 2018 e 2019, anche al fine di erogare tempestivamente le somme a titolo di arretrati, le relative risorse nelle percentuali indicate al comma 1, sempre a valere sulla massa salariale al 31 dicembre 2017, vengono destinate esclusivamente all'aumento della retribuzione annua lorda per livello. Non si darà pertanto luogo al ricalcolo delle voci variabili della retribuzione ovvero del trattamento economico accessorio comunque denominato.

Commissione di vigilanza sui fondi pensione Lucia Anselmi (firmato)

FISAC CGIL (firmato)

RSA FISAC CGIL (firmato)

FIRST CISL (firmato)

RSA FIRST CISL (firmato)

RSA FIRST CISL (firmato)

UILCA (firmato)

RSA UILCA (firmato)

RSA UILCA (firmato)

UGL Authority (firmato)

RSA UGL Authority (firmato)

RSA UGL Authority (firmato)