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

Il giorno 2 marzo 2023 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
Ufficio Gestione e Sviluppo del personale	Diana Maria Selvaggi

e le seguenti Organizzazioni Sindacali:

RSA FISAC CGIL

UILCA

RSA UILCA

UGL Authority

RSA UGL Authority

Al termine dell'incontro, le Parti sottoscrivono il seguente 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 2021 – 2023

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 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 lgs. 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 lgs. 5 dicembre 2005, n. 252.

TITOLO II
PARTE NORMATIVA

Articolo 2
Modifiche al Regolamento del personale in materia di requisiti generali per l'assunzione, accesso alle carriere e bandi di concorso

1. Le lettere A e B dell'articolo 8 del Regolamento del personale, rubricato "*Accesso alle carriere*", sono sostituite dalle seguenti:
   "***A. Carriera direttiva: Dirigenti***
   1. La Commissione procede, di norma, all'assunzione di personale della carriera direttiva, Dirigenti, mediante concorsi pubblici per titoli ed esami. Possono partecipare ai suddetti

concorsi coloro che, muniti di laurea magistrale o equiparata e degli altri titoli indicati nei relativi bandi, risultino in possesso di uno dei seguenti requisiti, oltre a quelli di carattere generale indicati al precedente articolo 7, maturati alla data di pubblicazione dei bandi stessi:
a) esperienza di lavoro, maturata successivamente al conseguimento della laurea di cui al punto 1., di almeno un anno nella carriera dirigenziale, ovvero di quattro anni nella carriera direttiva, in enti, istituzioni o imprese di rilievo nazionale, comunitario o internazionale o in amministrazioni dello Stato e di o in enti pubblici;
b) esperienza di lavoro presso la COVIP con la qualifica di primo funzionario o di funzionario per almeno quattro anni a ruolo o con contratto a tempo determinato o in posizione di comando o distacco.

B. Carriera direttiva: Funzionari
1. La COVIP procede, di norma, all'assunzione di personale della carriera direttiva, Funzionari, mediante concorsi pubblici per titoli ed esami o per pubblica selezione. Possono partecipare ai suddetti concorsi coloro che, muniti di laurea magistrale o equiparata e degli altri titoli indicati nei relativi bandi, risultino in possesso di uno dei seguenti requisiti, oltre a quelli di carattere generale indicati al precedente articolo 7, maturati alla data di pubblicazione dei bandi stessi:
a) esperienza di lavoro, maturata successivamente al conseguimento della laurea di cui al punto 1., di almeno un anno nella carriera direttiva in enti, istituzioni o imprese di rilievo nazionale, comunitario o internazionale nonché in amministrazioni dello Stato o in enti pubblici;
b) inquadramento nei ruoli della COVIP ovvero in posizione di comando/distacco o con contratto a tempo determinato con la qualifica di impiegato di 1^ per almeno quattro anni se in possesso della laurea di cui al punto 1. o per almeno sei anni se non in possesso della medesima laurea;
c) esperienza di lavoro, maturata successivamente al conseguimento della laurea di cui al punto 1., di almeno quattro anni in enti, istituzioni o imprese di rilievo nazionale, comunitario o internazionale nonché in amministrazioni dello Stato o in enti pubblici.".

2. Il comma 1 dell'articolo 9 del Regolamento del personale, rubricato "*Bandi di concorso*", è sostituito dal seguente:
"*1. La Commissione determina di volta in volta i posti da mettere a concorso, secondo le effettive esigenze. I bandi di concorso sono approvati dalla Commissione e pubblicati secondo le modalità previste dalla normativa tempo per tempo vigente.*".

TITOLO III
PARTE ECONOMICA

Articolo 3
Finanziamento dell'Accordo e adeguamento della retribuzione di livello

1. Le Parti concordano che l'attuazione del presente Accordo è finanziata con risorse complessivamente corrispondenti alle percentuali di seguito indicate, rapportate alla massa salariale al 31 dicembre 2020 e a titolo onnicomprensivo:
   - decorrenza 1° gennaio 2021: 0,8%;
   - decorrenza 1° gennaio 2022: 5,5%, con riassorbimento della percentuale relativa all'anno 2021;

- decorrenza 1° gennaio 2023: 8,1%, con riassorbimento delle percentuali relative agli anni 2021 e 2022, corrispondente al valore IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, cumulativamente previsto per il triennio 2021-2023, pubblicato dall'ISTAT con comunicato del 7 giugno 2022.

2. Le nuove tabelle stipendiali in vigore dal 1° gennaio 2023 costituiscono l'allegato A al presente Accordo.

3. In relazione agli anni 2021 e 2022 si procede esclusivamente alla rivalutazione della retribuzione annua lorda di livello sulla base delle corrispondenti percentuali riportate nel comma 1, con esclusione pertanto di ogni altra voce retributiva fissa o variabile, compreso il premio di risultato riferito all'attività svolta nei medesimi anni, le cui relative risorse concorrono al finanziamento degli istituti individuati nei successivi articoli.

Articolo 4

Elemento retributivo personale apicale

1. Dopo l'articolo 84-*bis* del Regolamento del personale è inserito il seguente articolo:

"*Art. 84-bis.1*

Elemento retributivo personale apicale per il triennio 2021-2023

1. *Al personale pervenuto al livello retributivo apicale al 31 dicembre 2020, ovvero che vi pervenga nel corso del biennio 2021-2022, è attribuito uno specifico elemento retributivo.*
2. *Tale elemento retributivo è corrisposto al personale interessato nelle misure del 75% per il 2021, del 70% per il 2022 e del 65% per il 2023 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. *L'Amministrazione dispone l'attribuzione dell'elemento retributivo apicale con effetto dai mesi di giugno degli anni 2021, 2022, e 2023.*".

Articolo 5

Incremento della quota per la copertura assicurativa delle spese sanitarie del personale

1. Le Parti concordano che alla copertura assicurativa delle spese sanitarie venga destinata una quota annua per dipendente e relativi familiari fiscalmente a carico pari a € 1.000,00.
2. Per i familiari dei dipendenti non fiscalmente a carico e per i dipendenti della COVIP in quiescenza la copertura assicurativa sarà prevista alle condizioni di mercato e con oneri interamente a carico degli interessati.

Articolo 6

Contributo per il welfare

1. Le Parti concordano il riconoscimento ai dipendenti, dall'anno 2023, di un contributo pari a € 250,00 *pro capite* spendibile in beni e servizi di *welfare*, rientranti tra le tipologie di beni e servizi che non concorrono alla formazione del reddito imponibile.

Nota all'articolo 6
Le modalità di destinazione del contributo di cui al presente articolo saranno definite sulla base di apposite intese tra le Parti da conseguire nel più breve tempo possibile.

Articolo 7
Costituzione di un tavolo tecnico

1. Le Parti si impegnano a costituire un tavolo tecnico congiunto volto all'esame e alla identificazione delle tematiche che necessitano di aggiornamento in funzione del rinnovo del Regolamento del personale per il triennio 2024-2026, anche al fine di un maggiore allineamento alla regolamentazione delle altre Autorità indipendenti.
2. Nelle more dell'avvio della trattativa relativa al triennio 2024-2026, a partire dal mese di aprile 2023, il tavolo si riunisce con cadenza almeno bimestrale.

Commissione di vigilanza sui fondi pensione Lucia Anselmi (firmato)

RSA FISAC CGIL (firmato)

UILCA (firmato)

RSA UILCA (firmato)

UGL Authority (firmato)

RSA UGL Authority (firmato)

Sottoscrivono in data 3 marzo 2023:

FISAC CGIL (firmato)

RSA FISAC CGIL (firmato)

FIRST CISL (firmato)

RSA FIRST CISL (firmato)

RSA UGL Authority (firmato)