

**Accordo per la corresponsione al personale dell'Autorità Garante della
Concorrenza e del Mercato del premio di risultato relativo all'anno 2013**

Il giorno 29 novembre 2013;

l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato nelle persone del Segretario Generale, Cons. Roberto Chieppa, e del Capo di Gabinetto, Avv. Filippo Arena;

la Rappresentanza Sindacale del SIAG-FIBA-CISL nella persona del ~~SECRETARIO~~
D. ~~FRANCASTELLA~~ **FRANCASTELLA BRANCA**;

la Rappresentanza Sindacale della FISAC-CGIL nella persona del **DR. SSA. S. GAEBEBO**
.....;

la Rappresentanza Sindacale del SIBC *Antitrust* nella persona del **DR. E. ASARO**
.....;

la Rappresentanza Sindacale della UILCA AGCM nella persona del **DR. F. PAPADIA**
.....;

VISTO il comma 6 dell'art. 10 della legge 10 ottobre 1990 n. 287 che prevede che l'Autorità Garante delle Concorrenza e del Mercato (di seguito anche Autorità) deliberi le norme concernenti la propria organizzazione e il proprio funzionamento e quelle concernenti il trattamento giuridico ed economico del personale e l'ordinamento delle carriere, nonché quelle dirette a disciplinare la gestione delle spese;

VISTO il comma 2 dell'art. 11 della legge 10 ottobre 1990 n. 287, che prevede che il trattamento giuridico ed economico del personale dell'Autorità e l'ordinamento delle carriere sono stabiliti in base ai criteri fissati nel contratto collettivo di lavoro in vigore per la Banca d'Italia, tenuto conto delle specifiche esigenze funzionali ed organizzative dell'Autorità;

f

f *Eao* *ke* *Agv*

VISTO l'accordo negoziale relativo al rapporto di impiego del personale dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato stipulato in data 29 luglio 1994;

VISTO il Testo unico delle norme concernenti il regolamento del personale e l'ordinamento delle carriere dell'Autorità

VISTO l'Accordo per la revisione della struttura del trattamento economico del personale dipendente dell'Autorità e per l'adeguamento di alcune norme riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro del 30 dicembre 2003;

VISTO l'accordo per la revisione di alcuni aspetti dell'ordinamento delle carriere e del trattamento economico del personale dipendente dell'Autorità del 7 marzo 2007, ed in particolare l'istituto ivi previsto del "premio di risultato", volto ad incentivare la prestazione di una peculiare diligenza nello svolgimento della propria attività da parte del personale in servizio presso l'Autorità;

VISTO l'accordo attuativo del 29 aprile 2008, riguardante i criteri e le modalità di calcolo e di assegnazione dell'istituto economico "*premio di risultato*" per l'anno 2007;

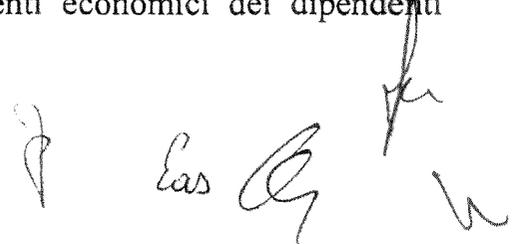
VISTO l'accordo per la modifica e l'integrazione dell'articolazione del trattamento economico dei dipendenti dell'Autorità dell'8 luglio 2010;

CONSIDERATO che non ha trovato attuazione la previsione di cui al comma 8 dell'accordo dell'8 novembre 2010, secondo la quale le Parti si erano impegnate a definire, entro il 31 dicembre 2010, i criteri applicativi del premio di risultato spettante a partire dal 1° gennaio 2011;

VISTO l'accordo del 14 settembre 2012 attuativo dell'accordo del 7 marzo 2007 per la corresponsione al personale del premio di risultato relativo all'annualità 2011;

VISTO l'accordo del 31 maggio 2013 per la corresponsione al personale dell'Autorità del premio di risultato relativo all'annualità 2012;

VISTE le disposizioni di cui all'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 30 luglio 2010, n. 122, relative al contenimento dei trattamenti economici dei dipendenti pubblici;



stipulano il presente accordo

1. L'importo complessivo destinato al premio di risultato per l'anno 2013, sarà pari alla sommatoria delle componenti di seguito riportate:
 - 1.1 il prodotto del valore dell'incremento annuale medio dei livelli di ciascuna scala stipendiale per il numero 2,8 moltiplicato per il numero delle unità di personale che hanno prestato servizio nel corso del 2013 secondo le rispettive scale stipendiali;
 - 1.2 rimane fermo per i contrattisti di specializzazione il parametro di cui all'art. 5, punto 2, dell'accordo del 29.4.2008.
- 2 Salvo le successive specificazioni, le modalità di corresponsione del premio saranno quelle previste dall'Accordo del 7 marzo 2007 e dall'Accordo attuativo del 29 aprile 2008, nonché dall'allegato tecnico che recepisce le specifiche modifiche oggetto del presente accordo, riguardante i criteri e le modalità di calcolo del premio di risultato 2013.
- 3 Per l'anno 2013, non troverà applicazione il punto 16 dall'Accordo attuativo del 29 aprile 2008 relativo alla non corresponsione del premio.
- 4 Il premio non spetta per il periodo di servizio reso dai dipendenti presso altre Amministrazioni e Istituzioni nazionali o estere, in virtù di provvedimenti di comando, distacco, fuori ruolo o altra posizione giuridica equivalente.
- 5 Per l'anno 2013, il Vice Segretario Generale è componente a pieno titolo della Commissione per la valutazione dei dirigenti responsabili di unità organizzativa, di cui al punto 12 dall'Accordo attuativo del 29 aprile 2008.
- 6 Partecipano alla Commissione per la valutazione dei dirigenti responsabili di unità organizzativa, di cui al punto 12 dall'Accordo attuativo del 29 aprile 2008, solo coloro che sono titolari degli incarichi specificati per almeno tre mesi nell'anno di riferimento.
- 7 Ferme restando le altre ripartizioni previste dall'Accordo attuativo del 29 aprile 2008 e dal relativo Allegato, per l'anno 2013, la Commissione di cui al

f

f Eas G h

punto precedente valuterà in gruppi separati, in modo da garantire l'omogeneità delle funzioni oggetto di rilevazione, i dirigenti responsabili di unità organizzativa, i dirigenti non responsabili di unità organizzativa e i funzionari responsabili di unità organizzativa e i direttori aggiunti, questi ultimi previa proposta formulata da ciascun responsabile di unità organizzativa.

8 Le valutazioni relative all'anno 2013 sono utili esclusivamente per l'assegnazione del premio di risultato e non costituiscono titolo valutabile nelle procedure di promozione e/o di avanzamento di carriera.

9 Ferme restando le previsioni di cui ai punti 10 e 11 dall'Accordo attuativo del 29 aprile 2008, si precisa che il personale che svolge funzioni per più U.O. sarà valutato dal responsabile di ogni singola U.O., ciascuno per il periodo di tempo e per l'attività rispettivamente prestata dal dipendente.

10 Gli adempimenti previsti agli artt. 9, 20, 21, 22, 23 e 24 dell'accordo del 29 aprile 2008 sono modificati come di seguito:

10.1 Entro il 7.1.2014 l'unità organizzativa competente per il trattamento giuridico del personale trasmette all'unità competente per il trattamento economico i dati relativi alla consistenza organica di ogni unità organizzativa minima, relativi al 2013.

10.2 Entro il 21 gennaio 2014, l'unità organizzativa competente per il trattamento economico del personale comunica ad ogni responsabile di unità organizzativa minima ed alla Commissione di cui all'art. 12 dell'accordo del 29.4.2008 l'importo del budget disponibile.

10.3 Entro il 14 febbraio 2014, i responsabili delle unità organizzative e la Commissione di cui all'art. 12 del citato accordo rendono noti a ciascun valutato la relazione di cui, rispettivamente, agli artt. 14 e 19 del citato accordo, comprensiva di ogni sua parte.

10.4 Entro la stessa data del 14 febbraio 2014 copia delle singole relazioni per ciascun valutato sarà trasmessa agli altri componenti della medesima unità organizzativa di riferimento, in modo tale da consentire a tutti gli interessati di poter venire a conoscenza dei criteri e delle modalità di ripartizione del premio all'interno dell'unità organizzativa di appartenenza.

f



Eas

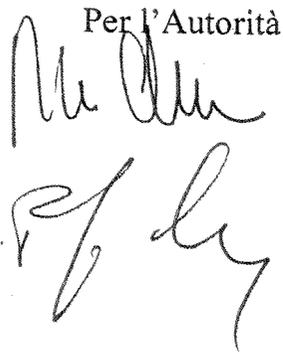




- 10.5 Entro il 28 febbraio 2014, gli interessati possono presentare al valutatore e alla Commissione opposizione per motivi di legittimità e/o di merito.
- 10.6 Entro l'11 marzo 2014 i valutatori e la Commissione trasmettono le relazioni definitive alle unità competenti rispettivamente per il trattamento giuridico e per il trattamento economico del personale.
- 10.7 Entro il 30 marzo 2014 l'unità competente per il trattamento giuridico del personale provvede alla notifica delle relazioni definitive comprensive di ogni loro parte per ciascuna categoria ai diretti interessati, che avranno 10 giorni di tempo per ricorrere all'Autorità per motivi di legittimità e di merito.
- 10.8 L'Autorità si pronuncia sui ricorsi presentati dai dipendenti entro il 30 aprile 2014.
- 10.9 La liquidazione del premio sarà disposta unitamente alle competenze del mese di maggio 2014.
- 10.10 I dati relativi al premio di risultato 2013 verranno comunicati alle OO.SS. entro il 15 maggio 2014.
- 11 In via sperimentale, entro 7.1.2014 l'unità organizzativa competente per il trattamento giuridico del personale trasmette a ciascun dipendente di unità organizzativa minima una scheda predefinita con l'indicazione dei parametri di cui all'art.19, comma 2, dell'Accordo del 29 aprile 2008, attuativo dell'accordo del 7 marzo del 2007, per la valutazione del rispettivo responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza e dell'eventuale direttore aggiunto. Entro il 21.1.2014, ciascun dipendente trasmette, per il tramite dell'unità organizzativa competente per il trattamento giuridico del personale con garanzia dell'anonimato, la scheda di valutazione del rispettivo responsabile alla Commissione di cui all'art. 12 dell'accordo del 29.4.2008. In particolare, l'unità organizzativa competente per il trattamento giuridico del personale trasmette a ciascun dipendente di unità organizzativa minima la scheda di cui sopra firmata e timbrata perché sia restituita in originale in forma anonima.

- 12 Al termine delle operazioni connesse alla liquidazione del premio di risultato l'Amministrazione illustrerà alle OO.SS. firmatarie i risultati generali, fornendo i dati relativi agli importi erogati in forma anonima.
- 13 Entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo, le parti si incontreranno per avviare le trattative relative al premio di risultato 2014.

Per l'Autorità



Le rappresentanze sindacali

2.12.2013 SIAG-FIBA-CISL *Paola Belle Branca*

FISAC CGIL *Rosario Ferraro*

Emilio Osaro

SIBC

F.lli P.lli

UILCA AGCM

Le organizzazioni sindacali sottoscrivono il presente accordo con riserva, non condividendo il richiamo ivi contenuto alle disposizioni dell'art. 9 del d.l. n. 78/10, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, in quanto ritenute inapplicabili al personale dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato. Dichiarano, pertanto, a tutti gli effetti di legge che la sottoscrizione del presente accordo non costituisce acquiescenza alle disposizioni dell'art. 9 sopra citato, rimanendo in tal modo impregiudicata l'azione di difesa giudiziaria pendente dinanzi al Consiglio di Stato avverso le delibere dell'Autorità del 19 gennaio 2011 e del 4 agosto 2011, nonché la proposizione di eventuali ulteriori impugnative avverso qualsiasi altro atto applicativo delle disposizioni di cui al citato d.l. n. 78/2010, adottato dall'Autorità secondo l'interpretazione sin qui seguita del decreto stesso

2.12.2013 SIAG-FIBA-CISL *Paola Belle Branca*

Rosario Ferraro

FISAC CGIL

Emilio Osaro

SIBC

F.lli P.lli

UILCA AGCM

2.12.2013 UNILATERALE DEL
 DICHIARAZIONE A VERBALE SIAG FIBA CISL ALLEGATA AL PRESENTE
 ACCORDO ENO ~~CONSTITUISCE PARTE INTEGRANTE~~ *Paola Belle Branca*

Allegato "A" dell'Accordo attuativo del premio di risultato 2013

1. Ad ogni dipendente viene assegnato un peso in relazione alla qualifica di appartenenza come di seguito indicato:

Qualifica	Peso Qualifica
Dirigente (Dir)	22
Funzionario (Funz)	20
Contrattista di specializzazione (CS)	18
Operativo (Oper)	16
Esecutivo (Esec)	12

2. Per i dirigenti che ricoprono incarichi di responsabile di unità organizzativa il peso qualifica è maggiorato di 3 punti.

3. Tutte le operazioni di ripartizione del fondo vengono effettuate utilizzando i pesi su indicati e il numero delle unità di personale.

4. Utilizzando il "peso qualifica" è possibile ripartire il fondo per il premio di risultato fra gruppi di dipendenti, in proporzione alla numerosità pesata di ciascun gruppo, determinato dalla sua numerosità moltiplicata per il peso qualifica dei suoi componenti.

5. La parte di premio da destinare a ciascun gruppo omogeneo si calcola in proporzione alla numerosità pesata del gruppo divisa per la somma delle numerosità pesate di tutti i gruppi.

6. L'ufficio competente per il trattamento economico dei dipendenti calcola la ripartizione del fondo in due parti, da attribuire l'una all'insieme dei dirigenti, dei funzionari responsabili di UO e dei funzionari direttori aggiunti di UO, soggetti tutti alla valutazione di una apposita commissione, e l'altra all'insieme degli altri dipendenti, soggetti alla valutazione del proprio responsabile di U.O. Tale ripartizione viene realizzata in proporzione alla numerosità pesata (sommatoria dei prodotti fra il numero dei dipendenti di una determinata qualifica e il peso qualifica di tali dipendenti) di ciascuno dei due insiemi di personale.

7. Utilizzando i medesimi criteri, viene calcolata la ripartizione della prima parte del fondo fra le tre categorie omogenee di personale: dirigenti, funzionari responsabili di UO e funzionari direttori aggiunti di UO.

8. Utilizzando i medesimi criteri, viene calcolata la ripartizione della seconda parte del fondo fra le varie unità organizzative, e per ciascuna di esse la ripartizione fra i diversi gruppi omogenei di personale: esecutivi, operativi, contrattisti di specializzazione, funzionari.

9. Sulla base delle somme così ripartite, all'interno di ciascuno dei gruppi omogenei dei dipendenti la quantificazione degli importi dei premi individuali discende dalla attribuzione, a ogni dipendente, di una valutazione buona, ottima o eccellente, utilizzando, anche in questo caso, una media ponderata basata sul "peso merito" (variabile nei valori 0,60 – buono, 0,80 – ottimo, 1,00 - eccellente).

10. Ogni dipendente si vedrà assegnato un premio proporzionale al proprio "peso merito" diviso per la somma dei "pesi merito" del proprio gruppo.

Rappresentazione in simboli

Possiamo sintetizzare quanto sopra con formule utilizzando i seguenti simboli:

$Num(qualifica/funzione)$ sia il numero di dipendenti di una determinata qualifica/funzione¹;

$Peso(qualifica)$ sia il peso qualifica di ciascun dipendente.

$Giorni(dip i)$ sia il numero di giorni lavorati presso l'UO da ciascun dipendente².

$NumPes(qualifica/funzione)$ sia la numerosità pesata dei dipendenti di una determinata qualifica/funzione (numero di dipendenti di una determinata qualifica/funzione moltiplicato per il peso qualifica di tali dipendenti):

$$NumPes(qualifica/funzione) = \sum Giorni \cdot Num(qualifica/funzione) \cdot Peso(qualifica)$$

¹ Nelle formule vengono indicate con le abbreviazioni qui riportate le seguenti qualifiche/funzioni:

- *Dir* = dirigente
- *FunzResp* = funzionario responsabile di UO
- *FunzDAgg* = funzionario direttore aggiunto di UO
- *Funz* = funzionario
- *CS* = contrattista di specializzazione
- *Oper* = operativo
- *Esec* = esecutivo

² Il numero può essere anche frazionale, in considerazione della ripartizione del contributo del dipendente che presta servizio in più di una unità organizzativa contemporaneamente,

Con tale formula si determina direttamente la numerosità pesata dell'insieme costituito da coloro che sono soggetti alla valutazione della commissione, $NumPes(Commiss)$:

$$NumPes(Commiss) = \frac{[\sum Giorni(DirResp\ i) \cdot Peso(DirResp) + \sum Giorni(Dir\ i) \cdot Peso(Dir) + \sum Giorni(FunzResp\ l) \cdot Peso(FunzResp) + \sum (FunzDagg\ i) \cdot Peso(Funz)]}{365}$$

Con la medesima formula si determina anche la numerosità pesata dell'insieme degli altri dipendenti, come somma delle numerosità pesate di tutte le unità organizzative minime, con esclusione di coloro che sono soggetti alla valutazione della commissione.

$NumPes(UOn)$ sia la numerosità pesata della Unità organizzativa ennesima:

$$NumPes(UOn) = \frac{[\sum Giorni(Funz\ i) \cdot Peso(Funz) + \sum Giorni(CS\ i) \cdot Peso(CS) + \sum Giorni(Oper\ i) \cdot Peso(Oper) + \sum Giorni(Esec\ i) \cdot Peso(Esec)]}{365}$$

Pertanto la somma delle numerosità pesate dell'insieme di tutti i dipendenti, indicata con $SommaNumPes$, è pari alla somma delle numerosità pesate dell'insieme di tutti i dipendenti:

$$SommaNumPes = NumPes(Commiss) + \sum NumPes(UOn)$$

Ciò detto a proposito delle numerosità pesate, utilizzeremo anche i seguenti simboli:

$Premio(Commiss)$ sia il premio complessivo per tutti i dipendenti soggetti alla valutazione della commissione;

$PremioCommiss(funzione)$ sia il premio complessivo per tutti i dipendenti soggetti alla valutazione della commissione che svolgono una determinata funzione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

Premio(UOn) sia il premio complessivo
per la Unità organizzativa ennesima;

PremioUOn(qualifica) sia il premio complessivo
per tutti i dipendenti appartenenti alla Unità organizzativa ennesima
che appartengono a una determinata qualifica.

f *d* *Eas* *G* *h*

Ripartizione del fondo fra i dipendenti soggetti alla valutazione della commissione e il resto del personale.

11. In primo luogo si opera la ripartizione del fondo in due parti, da attribuire l'una "Premio(Commiss)" all'insieme dei dipendenti soggetti alla valutazione della commissione e l'altra "Premio(TotUOn)" all'insieme degli altri dipendenti.

12. La prima di tali due parti è determinata dalla seguente formula:

$$Premio(Commiss) = PremioTotale \cdot (NumPes(Commiss) / SommaNumPes)$$

13. La seconda di tali due parti è determinata come somma dei fondi assegnati a ciascuna unità organizzativa minima, secondo la seguente formula:

$$Premio(TotUOn) = \sum Premio(UOn)$$

dove $Premio(UOn)$ è il premio assegnato alla Unità organizzativa ennesima, che è dato dalla formula:

$$Premio(UOn) = PremioTotale \cdot (NumPes(UOn) / SommaNumPes)$$

Attribuzione dei premi individuali

14. Per i dipendenti soggetti alla valutazione della commissione il fondo viene ripartito dapprima fra i quattro gruppi di funzioni e poi nell'ambito di ciascuno di essi in premi individuali secondo le seguenti formule:

Ripartizione del premio fra funzioni da parte della Commissione

$$Premio(DirResp) = \sum Giorni(DirResp i) \cdot Peso(DirResp) \cdot Premio(Commiss) / NumPes(Commiss)$$

$$Premio(Dir) = \sum Giorni(Dir i) \cdot Peso(Dir) \cdot Premio(Commiss) / NumPes(Commiss)$$

$$Premio(FunzResp) = \sum Giorni(FunzResp l) \cdot Peso(FunzResp) \cdot Premio(Commiss) / NumPes(Commiss)$$

$$Premio(FunzDagg) = \sum Giorni(FunzDagg l) \cdot Peso(Funz) \cdot Premio(Commiss) / NumPes(Commiss)$$

Ripartizione in premi individuali all'interno di ciascuna funzione

$$\text{Premio}(\text{DirResp } i) = \text{Premio}(\text{DirResp}) \frac{\text{PesoMerito}(\text{DirResp } i) \cdot \text{Giorni}(\text{DirResp } i)}{\sum \text{PesoMerito}(\text{DirResp } x) \cdot \text{Giorni}(\text{DirResp } x)}$$

$$\text{Premio}(\text{Dir } i) = \text{Premio}(\text{Dir}) \frac{\text{PesoMerito}(\text{Dir } i) \cdot \text{Giorni}(\text{Dir } i)}{\sum \text{PesoMerito}(\text{Dir } x) \cdot \text{Giorni}(\text{Dir } x)}$$

$$\text{Premio}(\text{FunzResp } i) = \text{Premio}(\text{FunzResp}) \frac{\text{PesoMerito}(\text{FunzResp } i) \cdot \text{Giorni}(\text{FunzResp } i)}{\sum \text{PesoMerito}(\text{FunzResp } x) \cdot \text{Giorni}(\text{FunzResp } x)}$$

$$\text{Premio}(\text{FunzDagg } i) = \text{Premio}(\text{FunzDagg}) \frac{\text{PesoMerito}(\text{FunzDagg } i) \cdot \text{Giorni}(\text{FunzDagg } i)}{\sum \text{PesoMerito}(\text{FunzDagg } x) \cdot \text{Giorni}(\text{FunzDagg } x)}$$

15. Analogamente, nell'ambito della Unità organizzativa ennesima, il fondo viene ripartito dapprima fra i cinque gruppi di qualifiche e poi nell'ambito di ciascuno di essi in premi individuali secondo le seguenti formule:

Ripartizione del premio fra qualifiche in ciascuna Unità Organizzativa

$$\text{PremioUOn}(\text{Funz}) = \sum \text{Giorni}(\text{Funz } i) \cdot \text{Peso}(\text{Funz}) / \text{NumPes}(\text{UOn})$$

$$\text{PremioUOn (CS)} = \sum \text{Giorni(CS } i) \cdot \text{Peso(CS)}/\text{NumPes(UOn)}$$

$$\text{PremioUOn(Oper)} = \sum \text{Giorni(Oper } i) \cdot \text{Peso(Oper)}/\text{NumPes(UOn)}$$

$$\text{PremioUOn(Esec)} = \sum \text{Giorni(Eseci)} \cdot \text{Peso(Esec)}/\text{NumPes(UOn)}$$

Ripartizione in premi individuali all'interno di ciascuna qualifica della UO

$$\text{PremioUOn(dip } i) = \text{PremioUOn(qualif)} \frac{\text{PesoMerito(dip } i) \cdot \text{Giorni(dip } i)}{\sum \text{PesoMerito(dip } x) \cdot \text{Giorni(dip } x)}$$

Casi particolari

16. Nel caso in cui il gruppo di riferimento sia costituito da una sola persona l'importo del premio individuale da assegnare è determinato esclusivamente in proporzione alla misura della meritevolezza rappresentata dal "peso merito", con la seguente formula:

$$\text{Premio (dip } i) = \text{PesoMerito(dip } i) \cdot \text{Peso(dip } i) \cdot \text{Giorni(dip } i)$$

62 Eas 

Premio di risultato 2013

Dichiarazione a verbale *del SIAG-FIBA Cisl*

Il SIAG FIBA Cisl sottoscrive l'accordo sul premio di risultato 2013 perché la procedura ivi contenuta è quella prevista nell'accordo del 7.3.2007 e nell'accordo del 29.4.2008, e perciò prende atto che l'Autorità ha sconfessato l'accordo sul premio 2012, dal SIAG non sottoscritto per le sue evidenti criticità. Quanto alle previsioni di cui all'art. 11, il SIAG FIBA Cisl prende atto che esse non potranno produrre effetti sull'attribuzione del premio 2013, come dichiarato dal Consigliere giuridico nell'ultimo incontro.

Il SIAG FIBA Cisl si dichiara gravemente insoddisfatto per il fatto che il Collegio non ha accolto la richiesta economica complessivamente pari a 3 livelli procapite, pur in assenza di motivi ostativi nel bilancio dell'Autorità e/o nelle norme di cui al c.d. decreto Tremonti.

Inoltre, la riorganizzazione degli uffici di staff del livello politico dell'Istituzione (retti ancora da soggetti estranei alla struttura) e l'uscita anticipata di uno dei suoi componenti, ha comportato un risparmio netto annuo di ca 350 mila euro, precedente il presente accordo.

E' sorprendente che l'Autorità non abbia voluto redistribuire una piccola parte di tale risparmio ai suoi dipendenti ed abbia addirittura chiesto in contropartita alle OO.SS. di ridurre la retribuzione di alcuni dipendenti di ruolo, senza alcuna motivazione economica e/o contabile.

Roma, 2 dicembre 2013

Francastella Branca



Segretario SIAG FIBA Cisl e per delega
Segreteria Nazionale FIBA Cisl

SIAG-FIBA-CISL

FISAC CGIL

SIBC

UILCA AGCM

Le organizzazioni sindacali sottoscrivono il presente accordo con riserva, non condividendo il richiamo ivi contenuto alle disposizioni dell'art. 9 del d.l. n. 78/10, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, in quanto ritenute inapplicabili al personale dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato. Dichiarano, pertanto, a tutti gli effetti di legge che la sottoscrizione del presente accordo non costituisce acquiescenza alle disposizioni dell'art. 9 sopra citato, rimanendo in tal modo impregiudicata l'azione di difesa giudiziaria pendente dinanzi al Consiglio di Stato avverso le delibere dell'Autorità del 19 gennaio 2011 e del 4 agosto 2011, nonché la proposizione di eventuali ulteriori impugnative avverso qualsiasi altro atto applicativo delle disposizioni di cui al citato d.l. n. 78/2010, adottato dall'Autorità secondo l'interpretazione sin qui seguita del decreto stesso

SIAG-FIBA-CISL

FISAC CGIL

Rosario Ferro

SIBC

Emilio Arsova

UILCA AGCM