

Autorità Idrica Toscana

VERBALE DI ACCORDO STRALCIO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI (EX PEO) DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Il giorno 16 (sedici) del mese di luglio 2026, alle ore 09.00 tramite collegamento in videoconferenza (piattaforma Lifesize) dell'Autorità Idrica Toscana, ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale per la definizione e l'approvazione dei nuovi criteri per l'assegnazione dei differenziali stipendiali (ex PEO) previsti dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali.

Sono presenti:

Rappresentanti della Parte Pubblica (Datoriale):

- **Massimiliano Refi** (Presidente, nominato con Decreto del Direttore Generale n. 25 del 05/03/2026).
- **Antonio Giampieri** (Componente, nominato con Decreto del Direttore Generale n. 25 del 05/03/2026)

Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie:

- UIL FP: Dr. Andrea ROMANO

RSU:

- Cinzia CASO
- Alberto NATUCCI
- Monica PASSARELLI

Di seguito congiuntamente denominati *PARTI*

Assiste alle trattative la Dr.ssa Lucia Rubegni (Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane dell'Ente, con compiti istruttori e di verbalizzazione ai sensi del Decreto n. 25/2026).

PREMESSO CHE:

- In data 23.02.2026 è stato sottoscritto il nuovo CCNL 2022/2024 del comparto Funzioni Locali 2022-2024;
- in data 16 marzo 2026 si è tenuto un incontro sindacale in cui le parti hanno avviato l'analisi ed il confronto per la revisione dei criteri di attribuzione dei differenziali stipendiali (Ex PEO);
- nel corso della suddetta seduta, l'Amministrazione ha proposto di gestire l'Accordo sui criteri di attribuzione dei Differenziali stipendiali (ex PEO) come uno "*stralcio*" del futuro contratto

Autorità Idrica Toscana

collettivo decentrato integrativo, al fine di non paralizzare le eventuali procedure di progressione durante i tempi necessari alla definizione dell'intero testo contrattuale;

- la RSU ha presentato una proposta, ampiamente discussa, finalizzata a rimodulare i pesi della valutazione della performance, valorizzare l'attesa dall'ultimo differenziale economico e rivedere il peso dei percorsi formativi;
- a seguito delle reciproche valutazioni, inclusi i rilievi tecnici sollevati dall'Amministrazione in merito alle fasce di eccellenza della performance e al fine di evitare duplicazioni nel calcolo dei punteggi, le parti hanno raggiunto un'intesa definitiva sui nuovi criteri;
- si rende pertanto necessario procedere all'immediata applicazione dei nuovi parametri modificando parzialmente l'Allegato "A" al vigente CCI 2023/2025 ("Definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle aree"), limitatamente ai prospetti di calcolo ed ai criteri in caso di parità, rinviando la complessiva revisione della parte descrittiva e procedurale alla stipula del nuovo CCDI;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

Art. 1 - Oggetto e finalità

1. Il presente Accordo costituisce "stralcio" del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) dell'Autorità Idrica Toscana ed entra in vigore dal momento della sua sottoscrizione definitiva.
2. Nelle more della stipula del nuovo impianto contrattuale integrativo, le parti approvano i nuovi criteri per l'assegnazione dei differenziali stipendiali previsti dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024.

Art. 2 - Modifica parziale dell'Allegato "A" al CCI 2023-2025

1. Per dare immediata attuazione a quanto previsto all'Art. 1, l'attuale "*Tabella 1 – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie*" ed il comma relativo ai "*Criteri in caso di parità di punteggio*" contenuti nell'Allegato "A" al CCI 2023-2025 sono interamente annullati e sostituiti dal nuovo testo allegato al presente verbale (Sub. 1), che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
2. La restante parte descrittiva e procedurale del vigente Allegato A resta transitoriamente in vigore e sarà oggetto di organica revisione, riscrittura e approvazione definitiva in sede di stipula del nuovo CCDI.

Art. 3 - Disposizioni finali

1. Le parti danno atto che per le eventuali nuove procedure di selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali per l'anno in corso, si applicheranno i nuovi criteri previsti nell'allegato Sub. 1 del presente Accordo.
2. Le disposizioni del presente Accordo stralcio confluiranno integralmente nel testo definitivo del CCDI in corso di negoziazione.

Autorità Idrica Toscana

Il Presidente della Delegazione Trattante dispone la trasmissione del testo approvato, unitamente alle relazioni accompagnatorie del Servizio Gestione Risorse Umane e del Servizio Finanziario, al Revisore Unico dei Conti ai fini del rilascio del parere di regolarità e compatibilità finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001.

FIRMATO*:

PER L'AUTORITA' IDRICA TOSCANA: Antonio Giampieri

Massimiliano Refi

PER LE OO.SS: Andrea Romano

PER LA RSU:

Cinzia Caso

Alberto Natucci

Monica Passarelli

** Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.21 del D.Lgs. 82/2005. La data di decorrenza dell'Accordo corrisponde alla data dell'ultima firma digitale apposta.*

ALLEGATO SUB. 1 Accordo Stralcio del 16.07.2026

Autorità Idrica Toscana

CRITERIO CCNL 2022-2024	PUNTEGGIO MASSIMO	CRITERIO CONTRATTO INTEGRATIVO AIT	PUNTEGGIO MASSIMO																
Art. 14, c. 2 Lettera d) f), g)	Art. 14, c. 2 Lettera e)	Lettera d)																	
VALUTAZIONE (lettera d): media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	>= 40%	VALUTAZIONE E SPECIFICHE Media aritmetica (arrotondata al secondo decimale) delle ultime tre valutazioni individuali di performance annuale conseguite o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio è attribuito secondo la seguente tabella di correlazione: <table><tr><td>MEDIA valutazioni del triennio</td><td>Punteggio</td></tr><tr><td>97,50-100</td><td>50</td></tr><tr><td>95-97,49</td><td>45</td></tr><tr><td>90-94,99</td><td>40</td></tr><tr><td>85-89,99</td><td>30</td></tr><tr><td>80-84,99</td><td>20</td></tr><tr><td>75-79,99</td><td>10</td></tr><tr><td>< 75</td><td>0</td></tr></table>	MEDIA valutazioni del triennio	Punteggio	97,50-100	50	95-97,49	45	90-94,99	40	85-89,99	30	80-84,99	20	75-79,99	10	< 75	0	50
MEDIA valutazioni del triennio	Punteggio																		
97,50-100	50																		
95-97,49	45																		
90-94,99	40																		
85-89,99	30																		
80-84,99	20																		
75-79,99	10																		
< 75	0																		
ESPERIENZA PROFESSIONALE (lettera d): esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si	<=40%	ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata (a decorrere dall’ultimo differenziale stipendiale o progressioni economica acquisita o, in assenza dalla data di assunzione) nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di	40																

Autorità Idrica Toscana

CRITERIO CCNL 2022-2024	PUNTEGGIO MASSIMO	CRITERIO CONTRATTO INTEGRATIVO AIT	PUNTEGGIO MASSIMO
Art. 14, c. 2 Lettera d) f), g)	Art. 14, c. 2 Lettera e)	Lettera d)	
intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi		continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Vengono attribuiti 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo (maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita o in assenza dalla data di assunzione), fino al massimo di 40 punti; le frazioni di anno sono arrotondate al secondo decimale	
ULTERIORI CRITERI (lettera d): ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite <u>anche</u> attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 37 (Destinatari e processi della formazione)	Definiti in contrattazione integrativa	Ulteriori criteri : FORMAZIONE Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati). Viene riconosciuto 1 punto per ogni ora di formazione per corsi autorizzati/organizzati dall'Ente per i quali, oltre alla frequenza vi sia attestazione del test finale delle competenze (art. 37, c.3, CCNL) fino ad un massimo di 10 punti. I corsi rilevanti sono quelli effettuati negli ultimi 3 anni.	10

Autorità Idrica Toscana

CRITERIO CCNL 2022-2024	PUNTEGGIO MASSIMO	CRITERIO CONTRATTO INTEGRATIVO AIT	PUNTEGGIO MASSIMO
Art. 14, c. 2 Lettera d) f), g)	Art. 14, c. 2 Lettera e)	Lettera d)	
CRITERI DI PRIORITA' IN CASO DI PARITÀ PUNTEGGIO (Lettera g): in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione	Definiti in contrattazione integrativa	CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità: 1. maggior anzianità di servizio nella posizione economica maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni; 2. maggior anzianità di servizio nella categoria maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni; 3. maggiore anzianità di servizio maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni; 4. al dipendente più anziano di età.	
Totale			100