



COMUNE di PORTO AZZURRO

Provincia di Livorno

ACCORDO STRALCIO

Il giorno 28 dicembre alle ore 15 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente,

Sig. Lorenzo Zoppi

Sig: Ciro Satto

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti

organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL ha espresso parere favorevole da remoto con messaggio di posta elettronica in data 28 dicembre

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Alessandra Pacinotti; Claudio Miliani

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Porto Azzurro

Differenziale stipendiale

Art. 1

Principi e finanziamento

1. Il differenziale stipendiale nell'area può essere effettuata, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.
2. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata o all'effettiva assunzione. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la

- liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
3. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa – per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto presenti nell'ente.
 4. Il costo dei differenziali stipendiali complessivamente intese non potrà comunque superare il 45% delle risorse stabili del fondo

Art. 2

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale” e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area., da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.
2. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per ciascuna annualità ad ogni area verrà stabilito in sede di contrattazione decentrata sulla base delle risorse disponibili del fondo:

secondo il seguente prospetto per ciascuna area e tipologia:

	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e EQ
Differenziale economico standard	N.1	N 3	N 5	N 1

--	--	--	--	--

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 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;
- esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si 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 FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- grado di responsabilità (ulteriore criterio);
- numero dei differenziali stipendiali in godimento (ulteriore criterio);

Ai fini dell’attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1: peso non inferiore al 60%
- Criterio n.2: peso non superiore al 25%
- Criterio n.3: 10%
- Criterio n.4: 5%

e) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% *del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d).*
- 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2,5% *del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d).*
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% *del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d)*

g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- maggiore anzianità presso l’ente;
- maggiore età;
- minor numero di progressioni economiche effettuate;

3. Il differenziale di cui al presente articolo è finanziato con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del presente accordo stralcio.

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

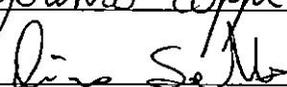
7. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

8. Il presente accordo non è efficace se entro 15 giorni dalla sottoscrizione interviene il parere negativo del Revisore dei Conti.

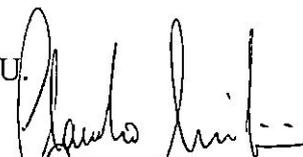
L.C.S.

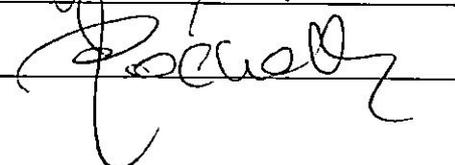
Delegazione Trattante Parte pubblica





OO.SS.

R.S.U. 



Comune di Porto Azzurro
 Provincia di Livorno
riunione Delegazione Trattante personale non dirigente

IPOTESI DI ACCORDO ECONOMICO UTILIZZO FONDO SALARIO ACCESSORIO

Il giorno 28 dicembre 2023 presso la sede comunale;

Dato atto che:

- la parte stabile del fondo per il salario accessorio è stata costituita con determina del Responsabile competente;
- la parte variabile è stata stanziata, acquisito il parere da parte del Revisore dei Conti, con delibera di G.C. n. ;
- l'impegno di spesa è stato effettuato con determina del Responsabile competente;

Preso atto dell'ipotesi di accordo economico di utilizzo delle risorse fondo salario accessorio personale non dirigente è il seguente:

	MIGLIORE
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Differenziali /ex Progressioni economiche orizzontali.	€33.209,97
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€11.337,47
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Previsione ulteriori differenziali decorrenza 1/1/2023	€ 10.000,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -

	MIGLIORE
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022 Premi collegati alla performance organizzativa.	€49.849,83
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio.	
Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€18.046,28
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di turno.	€ 10.000,00
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022 Indennità di reperibilità.	€ 8.091,21
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022, art. 24 CCNL 14.09.2000 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84 Compensi per specifiche responsabilità	€ 10.295,83
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 Indennità di funzione categorie C e D	€ -
Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 100 Indennità di servizio esterno	€ -
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 67 c. 3 lett c) CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, indennità centralinisti non vedenti.	€ -

Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022, art. 70-ter CCNL 2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, compensi ISTAT.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 54 CCNL 14.09.2000 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. i) CCNL 2022, art. 70-quater CCNL 2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022, art. 82 c. 2, Attuazione dei piani welfare.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 43 L. 449/1997 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi spese del giudizio.	€ -
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 2022, art. 1 c. 1091 legge 145/2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -

Art. 80 c. 3 CCNL 2022 Verifica destinazione prevalente delle risorse variabili ai trattamenti economici del c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f).	0,00%
Art. 80 c. 3 CCNL 2022 Verifica destinazione almeno del 30% delle risorse variabili ai trattamenti economici del c. 2 lett. b)	0,00%

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 136.842,23
TOTALE UTILIZZO	€ 136.842,23
DISPONIBILITA'	0

LCS

Parte pubblica

Lorenzo Zoppi




OOSS

RSU 