

PARTE I : LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Scheda 1.1 -

Data di sottoscrizione	26.08.2025 Sottoscrizione dell'ipotesi accordo ripartizione fondo ex art. 79 CCNL Funzioni Locali per l'anno 2025 – Personale del Comparto
Periodo temporale di vigenza	ANNO 2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Enrico Carpitelli, Direttore ARDSU (presente)</p> <p>Componenti Laura Tanini, Dirigente Area (presente) Andrea Franci Dirigente Area (presente)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – FP – “Enti Specifici” CISL F.P.S. UIL F.P.L. RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL – FP CISL F.P. UIL F.P.L. RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Durata, decorrenza e ambito di applicazione dell'Accordo Ripartizione Risorse Fondo ex art. 79 CCNL Funzioni Locali per l'anno 2025.</p> <p>Distribuzione delle risorse disponibili distinte tra risorse stabili e risorse variabili.</p> <p>Numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025, suddivisi per area professionale “Funzionari ed EQ” “Istruttori” “Operatori Esperti”, con le relative risorse necessarie.</p>
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
		<p>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 SI' Il Piano della Performance è attualmente confluito nel Piano Integrato di attività e Organizzazione (P.I.A.O): per il triennio 2025/2027 approvato con Deliberazione n. 2/25 del 19 febbraio 2025, e successivamente aggiornato con Deliberazione n. 18/25 del 28 maggio 2025.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 SI' Anche tale documento, come da previsioni normative, è confluito nel Piano Integrato di attività e Organizzazione (P.I.A.O) alla sezione 2.4 "Rischi corruttivi e trasparenza": per il triennio 2025/2027 approvato con Deliberazione n. 2/25 del 19 febbraio 2025, e successivamente aggiornato con Deliberazione n. 18/25 del 28 maggio 2025.</p> <p>Sono stati assolti l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/13 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 (<u>gli obblighi sono ora previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 agli artt. 10 comma 8 lett. a) b) c), art. 14 c. 1 lett.b) c) d) c.1-bis, art. 15 comma 1, 18 comma 1 e 20 commi 1 e 2</u>) Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente". <i>A tal fine vengono pubblicati il piano triennale di prevenzione della corruzione (inserito nel PIAO), le informazioni sul Piano Performance e Relazione performance, le informazioni riguardanti gli incarichi politici di amministrazione, di direzione e di governo e gli incarichi dirigenziali, le informazioni riguardanti i titolari di incarichi di collaborazione e consulenza, i dati relativi agli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici aziendali, le informazioni afferenti l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (stanziati e distribuiti) nonché i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance e i dati relativi alla sua distribuzione in forma aggregata.</i> https://www.dsu.toscana.it/amministrazione-trasparente</p>

	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Trasmessa alla struttura competente regionale la Relazione sulla Performance 2024 per il parere da parte dell'O.I.V della Giunta Regionale "parere previsto all'art. 28 duodecies comma 7 bis del Regolamento 33/R secondo cui "Ai fini dell'approvazione della relazione di cui all'articolo 28 sexies, l'OIV esprime annualmente alla Giunta regionale un parere sul conseguimento complessivo degli obiettivi organizzativi dell'Ente, delle strutture di vertice e degli enti dipendenti, come risultante dal monitoraggio finale condotto dalle competenti strutture".</p> <p>Alla data odierna la Relazione non risulta validata da parte dell'OIV ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, atteso il mancato perfezionamento della sua nomina.</p> <p>Al momento della stesura della presente relazione con DELIBERAZIONE CDA N° 16/25 del 28/05/2025 è stato approvato il "CICLO DI GESTIONE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA - MONITORAGGIO FINALE DEGLI OBIETTIVI 2024 PQPO E DEI PIANI DI AREA 2024: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE 2024", come aggiornata con DELIBERAZIONE N. 29/25 del 10/07/2025.</p>
--	--

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE – RISULTATI ATTESI- ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

- a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

Visti i seguenti atti:

- Deliberazione del CDA n. 10/25 del 27 marzo 2025 "DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA ANNO 2025 - PERSONALE DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI".
- Provvedimento n. 54/25 del 28 maggio 2025 con cui è stato costituito il fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, personale del comparto.

Le parti danno atto che il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2025 è stato quantificato dall'Azienda in via provvisoria, con il provvedimento del direttore n. 54/25 del 28 maggio 2025, in € 2.188.804,04.

A tale importo si sommano le risorse relative alla retribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 17 comma 6 CCNL 16 novembre 2022, quantificate nell'importo complessivo di € 353.750,00.

Preso atto che dalle risultanze del Bilancio d'esercizio anno 2024, adottato con Deliberazione n. 15/25 del 28.05.2025, risultano economie provenienti da minori spese rispetto agli stanziamenti a valere sulla parte stabile del fondo per l'anno 2024 pari a € 129.186,14, come stabilito con provvedimento n. 61/25 del 07/07/2025, che vanno a sommarsi alle risorse del fondo anno 2025 costituito con il sopracitato provvedimento n. 54/25.

Le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo di ripartizione delle risorse fondo ex art. 79 CCNL Funzioni Locali per l'anno 2025 come riportano nel proseguo della presente relazione alla lettera b).

Le parti all'interno dell'Accordo sottoscrivono anche il numero dei differenziali stipendiali (**Progressioni Economiche all'interno delle area (art. 14 CCNL 2019-2021)**) attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna area contrattuale come stabilito nella seguente tabella:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente CCNL 2019-2021	Numero differenziali attribuibili anno 2025	Risorse necessarie
Funzionari e E.Q.	€ 1.600,00	6	20	€ 32.000,00
Istruttori	€ 750,00	5	23	€ 17.250,00
Operatori Esperti	€ 650,00	5	53	€ 34.450,00
Totale				€ 83.700,00

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse per l'anno 2025;

La presente Ipotesi di ripartizione delle risorse fondo ex art. 79 CCNL Funzioni Locali per l'anno 2025 destina le seguenti risorse sulla base di quanto regolato dal CCDI 2023-2025 sottoscritto in data 02.09.2024, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL 2019-2021, legislative o progressioni economiche pregresse (differenziali stipendiali).

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE	DESTINAZIONE 2024	DESTINAZIONE 2025
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ANNI PRECEDENTI A QUELLO DI CONTRATTAZIONE	380.000,00	462.750,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2024	82.750,00	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2025		83.700,00
DIFFERENZA B3 B1 E D3 D1 -DIFFERENZIALE INCREMENTO RETRIBUZIONE (VOCI 197 E 198)	205.003,61	205.003,61
INDENNITA' DI COMPARTO (RUOLO E T.D.)	155.000,00	155.000,00
INDENNITÀ EX QUALIFICA 8° NO P.O.	775,00	775,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (ex INDENNITA' DI RISCHIO , INDENNITA' DI DISAGIO, INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI)	115.000,00	115.000,00
INDENNITÀ DI TURNO	160.000,00	160.000,00
COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ'	75.000,00	75.000,00
TOTALE UTILIZZO	1.173.528,61	1.257.228,61
RISORSE STABILI (TOTALE COSTITUZIONE)	2.074.441,96	2.074.680,38
RISORSE VARIABILI (TOTALE COSTITUZIONE PROVVISORIA)	35.383,26	34.123,66
RISORSE VARIABILI EX ART. 79, COMMA 3 (0,22% MS. 2018)		
RISORSE VARIABILI - ECONOMIE DA INSERIRE IN FASE COSTITUZIONE DEFINITIVA *	134.260,90	129.186,14
RISORSE VARIABILI (INCENTIVI TECNICI)	177.456,98	(da definire)
FONDO ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX P.O.)	353.750,00	353.750,00
DESTINAZIONE RISORSE AGGIUNTIVE PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE	5.000,00	0
PREMI CORRELATI PERFORMANCE	1.065.557,51	980.761,57

* le economie di parte stabile realizzate nell'esercizio 2024 sono indicate nel Provvedimento n. 61/25.

L'importo stanziato per i premi correlati alla performance deriva per differenza tra il totale delle risorse disponibili e le risorse destinate.

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Non si rilevano effetti abrogativi impliciti.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

La corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa è subordinata alla valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali, nei contenuti e con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale del comparto dell'Azienda (pubblicato sul sito istituzionale, sezione 'Amministrazione trasparente')

Il sistema è stato redatto nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, e succ. mod., tenendo conto delle novità emerse, e della normativa regionale Toscana.

La meritocrazia è inoltre confermata nella disposizione contrattuale inherente la maggiorazione del premio: requisito necessario per l'attribuzione è infatti l'aver conseguito il punteggio più elevato nella performance individuale.

Infine i risultati della valutazione della performance individuali costituiscono criteri per l'accesso e la collocazione in graduatoria nell'ambito della procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziarie con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Per l'anno 2025 sono state previste risorse per un importo pari a € 83.700 riguardanti il numero dei differenziali stipendiali (**Progressioni Economiche all'interno delle area art. 14 CCNL 2019-2021**) attribuibili nel corso del 2025 per ciascuna area contrattuale.

Il numero dei differenziali attribuibili, come indicato nella tabella al punto a) della presente relazione, rispettano il principio della cd. "quota limitata" che sottende alle procedure di progressione economiche all'interno delle aree, trattandosi di un principio di legge, previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/09, tutt'ora vigente (rif. ARAN).

Sotto si riportano le previsioni dei differenziali stipendiali, per l'anno 2025, in riferimento alle aree professionali:

"Funzionari" aventi diritto: 41 – N. differenziali attribuibili: 20 – Percentuale (48,78%)

"Istruttori" aventi diritto: 47 - N. differenziali attribuibili: 23 - Percentuale (48,94%)

"Operatori Esperti" aventi diritto: 108 - N. differenziali attribuibili: 53 - Percentuale (49,07%)

Il Contratto Collettivo Integrativo 2013-2025, sottoscritto in data 02.09.2024, all'art. 5 indica i criteri stabiliti, in sede di contrattazione, per le progressioni economiche all'interno delle aree (c.d. differenziali stipendiali).

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del verbale, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

L'erogazione dei premi legati alla produttività collettiva e individuale è correlata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale Piano della Performance (PIAO) e nei documenti di programmazione dell'Azienda.

Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa (PIAO) prevede il perseguitamento di obiettivi strategici caratteristici dell'attività dell'Azienda.

Gli obiettivi individuali possono essere correlati ad obiettivi strategici o obiettivi di Area/Servizio mediante l'individuazione di parametri e di valori attesi che danno origine agli obiettivi individuali stessi assegnati a ciascun dipendente.

Ne consegue che la destinazione delle risorse di contrattazione definita dal contratto decentrato in questione, ed in particolare le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, è strettamente correlata ai risultati attesi riguardo il perseguitamento degli obiettivi organizzativi stabiliti dagli Obiettivi di Prestazione Organizzativa di ARDSU.

Il sistema di valutazione della performance **organizzativa ed individuale** adottato, prevede che la corresponsione della quota di incentivo correlato **alla prestazione organizzativa** derivi dalla valutazione finale degli obiettivi strategici dell'ente e, dal monitoraggio dei risultati strategici e organizzativi raggiunti nell'anno. La valutazione sarà considerata adeguata solo laddove la percentuale di raggiungimento degli obiettivi risulti complessivamente non inferiore alla misura di 60/100.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal verbale.

Nessuna