

ACCORDO STRALCIO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI (EX PEO) DEL PERSONALE NON DIRIGENTE - RELAZIONE ILLUSTRATIVA (Art. 40 d.lgs. 165/2001)

Nota metodologica: La presente relazione è predisposta dalla Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane dell'Autorità Idrica Toscana, in qualità di Responsabile del procedimento e condivisa con il Dirigente dell'Area Amministrazione e risorse umane; è pubblicata sul sito internet dell'Ente ed è trasmessa all'Aran tramite procedura telematica.

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di Parte pubblica e la delegazione di Parte sindacale si è addivenuti, in data 16.07.2026, alla definizione dell'ipotesi di Accordo stralcio per la definizione dei criteri di attribuzione dei differenziali stipendiali (ex PEO) del personale non dirigente, la cui pre-intesa è stata sottoscritta in data 19.08.2026.

La Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del D.lgs.165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

In particolare, la presente relazione, ai sensi di quanto indicato nella Circolare della RGS n. 25 del 19/07/2012 , contiene illustrazione di quanto disposto dall'Accordo stralcio, 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; reca altresì, laddove previsto, un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione; determina 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.

1

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione	Pre-intesa: 19.08.2026 Accordo:
Periodo temporale di vigenza	Anno 2026 - 2028
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Dr. Giampieri Antonio (Dirigente Area Affari Istituzionali) Dr. Massimiliano Refi (Dirigente Area Amministrazione e Risorse Umane) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL-F.P., UIL F.P. Organizzazioni sindacali firmatarie: UIL-F.P.
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato,

Autorità Idrica Toscana

		dell'Autorità Idrica Toscana
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'Accordo è finalizzato a definire i nuovi criteri per l'assegnazione dei differenziali stipendiali (ex PEO) previsti dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, sottoscritto in data 16.11.2022.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data_____.
		<i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato approvato il PEG, il Piano delle Performance ed il Piano degli Obiettivi? Con Decreto del Direttore Generale n. 156 del 23/12/2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2026/2028, successivamente modificato con Decreto del Direttore Generale n.28 del 19/03/2026 Ai sensi del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 gli obiettivi del piano della performance sono inseriti come specifica sezione del PIAO. Con Decreto del Direttore Generale n. 13 del 28/01/2026 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2026/2028.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, co. 2, del D.Lgs. 150/2009? L'art.10 del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dall'art.10 del D.Lgs. 97/2016, ha abolito il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (co. 1, lett. c) ed ha disposto che: "1. Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto. Il PTPC 2025/2027 è contenuto come allegato parte integrante del PIAO approvato con Decreto del Direttore Generale n. n. 13 del 28/01/2026 e contiene un'apposita sezione dedicata alle misure sulla Trasparenza. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? L'art.11 è stato abrogato e sostituito dal D.Lgs. n. 33/2013. Tutti gli obblighi di pubblicazione vengono regolarmente rispettati con l'inserimento dei relativi dati nella sezione "Amministrazione Trasparente"

Autorità Idrica Toscana

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla performance 2025 è stata approvata con Decreto del Direttore Generale n. 42 del 13.04.2026 ed è stata validata dall'OIV (Prot. n. 5500/2026).
Eventuali osservazioni.		

MODULO N.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 dall'Accordo Stralcio

L'Accordo è finalizzato a definire i nuovi criteri per l'assegnazione dei differenziali stipendiali (ex PEO) previsti dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2022-2024, sottoscritto in data 16.11.2022. La scelta di procedere tramite un "Accordo Stralcio", nelle more della più ampia negoziazione del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), nasce dalla necessità condivisa dalle parti di non paralizzare le procedure di progressione economica all'interno delle aree per l'anno in corso.

Il testo dell'Accordo si compone di 3 articoli e di un Allegato (Sub. 1) che modifica parzialmente la disciplina precedentemente in vigore.

Art. 1 - Oggetto e finalità: Chiarisce la natura transitoria dell'Accordo, che costituisce uno stralcio del futuro CCDI e che entra in vigore dal momento della sua sottoscrizione, recependo le novità dell'art. 14 del nuovo CCNL.

Art. 2 - Modifica parziale dell'Allegato "A" al CCI 2023-2025: Dispone l'annullamento e la sostituzione della previgente "Tabella 1 - Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie" e dei "Criteri in caso di parità", inseriti nell'Allegato "A" al previgente CCI. La parte procedurale del vecchio allegato rimane invece transitoriamente in vigore.

Art. 3 - Disposizioni finali: Conferma l'immediata applicabilità dei nuovi criteri per le procedure dell'anno in corso e prevede che tali disposizioni confluiranno integralmente nel testo definitivo del CCDI.

(Allegato Sub. 1) I nuovi criteri di valutazione

L'accordo declina i criteri previsti dall'art. 14, comma 2, del CCNL, nel rispetto dei pesi percentuali ivi stabiliti, su un totale di 100 punti:

- Valutazione della Performance (Max 50 punti - limite CCNL $\geq 40\%$): Viene valorizzata la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (o le ultime tre disponibili), con un sistema di correlazione a fasce che assegna 50 punti per medie tra 97,50 e 100, a scalare fino a 0 punti per medie inferiori a 75.
- Esperienza Professionale (Max 40 punti - limite CCNL $\leq 40\%$): Vengono attribuiti 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo maturata dall'ultimo differenziale o dall'assunzione.
- Ulteriori criteri - Formazione (Max 10 punti): Valorizzate le capacità culturali e professionali acquisite tramite percorsi formativi (1 punto per ogni ora di formazione certificata con test finale, relativa agli ultimi 3 anni).

Vengono inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità di punteggio, basati in via decrescente sull'anzianità nella posizione economica, nella categoria, nel servizio pubblico e, in ultima istanza, sull'età anagrafica.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente

C) Effetti abrogativi impliciti

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 all'Accordo stralcio (Sub. 1).

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.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Si attesta che l'Accordo Stralcio è pienamente coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia, in quanto il sistema di attribuzione dei punteggi è costruito per premiare l'impegno e la qualità del lavoro prestato, in particolare attraverso:

- **Centralità della Performance:** Il merito è il driver principale dell'accordo. Alla valutazione individuale è attribuito il peso maggiore, pari a 50 punti su 100.
- **Premialità delle eccellenze:** Il punteggio massimo per la valutazione (50 punti) è riservato esclusivamente a chi consegue una media del triennio quasi perfetta (tra 97,50 e 100), garantendo che il premio vada alle prestazioni realmente eccellenti.
- **Merito nella formazione:** L'aggiornamento professionale non è premiato per la mera presenza, ma in base al merito e all'impegno: l'attribuzione fino a 10 punti è vincolata al superamento di un test finale di accertamento delle competenze.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Si attesta la piena coerenza dell'Accordo con il principio di selettività, garantita dai seguenti fattori:

- **Limitazione dell'anzianità:** L'esperienza professionale è contingentata a un massimo di 40 punti su 100, rispettando il tetto del 40% previsto dal CCNL ed escludendo automatismi legati alla mera anzianità di servizio.
- **Graduatoria selettiva:** L'articolazione della valutazione in 7 fasce decrescenti (da 50 a 0 punti) evita appiattimenti nei punteggi, differenziando efficacemente i candidati.

Si attesta infine che la selettività numerica e finanziaria (il numero limitato di dipendenti che potranno beneficiare del passaggio) sarà garantita e verificata in sede di determinazione del Fondo Risorse Decentrate e di indizione della specifica procedura selettiva.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Data la natura circoscritta dell'Accordo Stralcio, i risultati attesi e il raccordo con la programmazione dell'Ente (con particolare riferimento al PIAO) si riassumono nei seguenti obiettivi operativi:

- **Tempestività dell'azione amministrativa:** garantire l'immediato avvio delle progressioni economiche (ex PEO) per l'anno in corso, al fine di non paralizzare le procedure nelle more della definizione dell'intero CCDI.
- **Raccordo con il Ciclo della Performance:** Valorizzare il raggiungimento degli obiettivi strategici previsti nel PIAO, assegnando il peso maggiore (fino a 50 punti) alle ultime valutazioni individuali.
- **Incentivo alla Formazione:** Collegare le progressioni al Piano della Formazione, premiando l'aggiornamento continuo tramite percorsi formativi certificati con test finale (fino a 10 punti).

Autorità Idrica Toscana

- **Valorizzazione delle Competenze:** Riconoscere l'esperienza professionale acquisita nel profilo (fino a 40 punti) per premiare il consolidamento delle competenze interne.

Firenze, lì 20.08.2026

Il Dirigente Area Amministrazione e Risorse Umane
Dott. Massimiliano Refi (*)

Il Responsabile del Servizio Gestione e Risorse Umane
Dott.ssa Lucia Rubegni (*)

() Documento informatico sottoscritto
con firma digitale ai sensi dell'art.21 del D.Lgs. 82/2005*