

ACCORDO SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO AL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL CCNL AREA DIRIGENZA DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI ANNO 2026

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 27 agosto 2026, alla definizione dell'Accordo sui criteri di ripartizione del Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2026, la cui pre-intesa è stata sottoscritta in data 07.09.2026.

In ottemperanza all'articolo 40 del D.lgs. 165/2001 e alla Circolare della RGS n. 25 del 19/07/2012, la presente relazione illustra quanto disposto dall'Accordo annuale, fornendo un quadro esaustivo della regolamentazione, le modalità di utilizzo delle risorse e gli adempimenti di legge.

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

1

Data di sottoscrizione		Pre-intesa: 07.09.2026 Contratto:
Periodo temporale di vigenza		Anno 2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: - Dott. Massimiliano Refi (Dirigente Area Amministrazione e risorse umane dell' Area Regolazione) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: UIL F.P., CISL FP Organizzazioni sindacali firmatarie: UIL-F.P
Soggetti destinatari		Tutto il personale dirigente, a tempo indeterminato e determinato, dell'Autorità Idrica Toscana
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	

Autorità Idrica Toscana

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<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"
		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 2026

L'Accordo definisce i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo 2026 (rideterminato in € 190.651,08 con Decreto n.70 del 06.08.2026) e si compone dei seguenti punti fondamentali:

1. **Ripartizione Generale (Art. 1):** Destinazione delle risorse a Welfare Integrativo (in coerenza con gli impegni a bilancio), pagamento delle Competenze Arretrate 2024/2025 (finanziate dall'una tantum ex art. 24 CCNL), copertura della Retribuzione di Posizione di competenza 2026 e garanzia del finanziamento della Retribuzione di Risultato (quota non inferiore al 15% incrementata delle risorse variabili dello 0,22%).
2. **Incarichi ad interim e risparmi (Art. 2):** I risparmi derivanti dal collocamento in aspettativa del Dirigente dell'Area Pianificazione e Controllo finanziano le reggenze ad interim. Ai dirigenti incaricati è riconosciuta una maggiorazione a titolo di risultato (30% per Area, 20% per Servizio) calcolata pro-rata temporis per i 6 mesi di effettivo svolgimento. La differenza positiva generata tra il risparmio della posizione e l'onere dell'interim rimane provvisoriamente accantonata nel Fondo.
3. **Valutazione (Art. 3):** La retribuzione di risultato sarà liquidata esclusivamente previa conclusione del ciclo della performance 2026 e validazione dell'OIV. Le somme non erogate per valutazione non d'eccellenza costituiscono economie di bilancio.
4. **Nota a verbale UIL FP:** Si dà evidenza che l'Organizzazione Sindacale UIL FP ha allegato all'Accordo una formale nota a verbale. Pur sottoscrivendo l'intesa per senso di responsabilità e per non penalizzare la dirigenza, il sindacato ha espresso contrarietà in merito alla decurtazione unilaterale del Fondo Dirigenti a favore delle EQ, manifestando perplessità sugli equilibri organizzativi futuri e sollecitando l'individuazione a breve di una figura dirigenziale a termine per garantire continuità alle attività.

3

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Le risorse costituite e rideterminate con D.D.G. n. 70/2026 pari a € 190.651,08 sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti, sulla base dei criteri concordati con le parti sindacali:

PREVISIONE UTILIZZO FONDO DIRIGENTI ANNO 2026	Importo € 190.651,08
Retribuzione di Posizione 2026	€ 100.665,96
Retribuzione di Risultato 2026	€ 45.492,48
Welfare integrativo	€ 2.793,50
Arretrati Retribuzione Posizione/Risultato 2024-2025	€ 20.408,23
Quota provvisoriamente accantonata ex art. 2	€ 21.290,91
TOTALE UTILIZZO FONDO 2026	€ 190.651,08

C) Effetti abrogativi impliciti

L'Accordo non determina effetti abrogativi impliciti, ma attua i criteri economici per la singola annualità 2026 nel rispetto del CCDI normativo 2025/2027.

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

La retribuzione di risultato (inclusiva delle quote per gli incarichi ad interim) è strettamente correlata e subordinata al completamento del procedimento di valutazione annuale e alla validazione dell'OIV, senza alcun automatismo, in coerenza con il D.Lgs. 150/2009.

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

Parte non pertinente

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

La sottoscrizione dell'Accordo fornisce immediata copertura e certezza ai dirigenti chiamati ad assumere un aggravio di responsabilità gestionale (interim) a invarianza di organico, correlando al contempo gli incentivi al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi declinati nel PIAO e nel PEG per l'anno 2026.

Firenze, lì 07.09.2026

Il Dirigente Area Amministrazione e Risorse Umane

Dott. Massimiliano Refi (*)

Il Responsabile del Servizio Gestione e Risorse

Dott.ssa Lucia Rubegni (*)

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