

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Preintesa CCI annuale personale comparto Funzioni Locali sottoscritta il 08/07/2026

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		08/07/2026
Periodo temporale di vigenza		2026
Composizione della delegazione trattante		<i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> <i>Presidente: Direttrice Generale</i> <i>Componenti:</i> - Vice Direttore Generale - Direttrice Risorse Umane - Comandante Corpo Polizia Municipale - Direttrice Direzione Istruzione <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> UIL/FPL, CISL/FP/CSE/FLPL, CSA, COBAS, CGIL/FP, USB/PI <i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> UIL/FPL, CISL/FP/CSE/FLPL, CSA, COBAS, CGIL/FP, USB/PI
Soggetti destinatari		<i>Personale del comparto Funzioni Locali</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Parte economica: sottoscrizione impieghi 2026</i> <i>Parte normativa: disciplina Welfare aziendale e Sistema delle indennità</i>
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali 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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009; Come stabilito dall'art. 31 del ROUS, il Piano delle Performance si riconduce ai principali documenti di pianificazione dell'Ente: il DUP 2026/2028 adottato con delibera consiliare 76/2025; il Piano Esecutivo di Gestione 2026/2028 approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 1 del 14.01.2026 e s.m.i. il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 102 del 30.03.2026, modificato con delibera di Giunta Comunale n. 217 del 12.06.2026.

	accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009; Il Piano di Prevenzione della Corruzione 2026 – 2028 è confluito nel PIAO 2026-2028 nella sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 102 del 30.03.2026
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009; Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, il documento risulta regolarmente pubblicato nella rete civica comunale sotto la sezione “Amministrazione trasparente”: https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente/disposizioni-general
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009; La relazione della performance anno 2025, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 223 del 19/06/2026.
Eventuali osservazioni		

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;*

Premessa

Il presente accordo decentrato prende atto della dichiarazione congiunta prot.n. 248267 del 15/06/2026 con la quale le parti hanno, tra l'altro, concordato la destinazione, per l'anno 2026, delle macro voci (PEO, premio incentivante, Welfare, stanziamento EQ, indennità) da alimentare con l'incremento del fondo del salario accessorio del personale non dirigente stabilito dell'art. 14 c. 1 - bis del DL 25/2025 convertito in legge n. 69/2025 e con le ulteriori risorse che si renderanno disponibili ai sensi dell'art. 80 comma 2 CCNL 16.11.22, come riportato di seguito in sintesi.

DESTINAZIONE	INCREMENTO	Quota parte dal 01/08/2026
PEO	400.000 euro (di cui 350.000 già destinati nel 2025 e euro 50.000 per il 2026)	
Premio incentivante	3.650.000 euro	
Welfare	1000 euro a dipendente del comparto	
EQ stanziamento	1.000.000 euro	420.000 euro
Indennità	1.100.000 euro	460.000 euro

Come previsto nella sopra richiamata dichiarazione congiunta, la somma destinata allo stanziamento delle Elevate Qualificazioni nonché quella destinata all'incremento del sistema delle indennità, è stata imputata sul Fondo Risorse Decentrate 2026, per la quota parte, con decorrenza dal 1° agosto 2026, andando a regime (per l'intero importo annuale concordato) a decorrere dall'annualità 2027.

Le economie derivanti dalla riduzione in quota parte per l'anno 2026 dell'importo annuale destinato all'incremento del sistema delle indennità e della posizione e risultato delle elevate qualificazioni sono destinate al premio incentivante per l'anno 2026.

Il presente accordo decentrato prende quindi atto delle risorse disponibili e in attuazione del CCI normativo sottoscritto in data 29/12/2023, procede alla sottoscrizione definitiva degli impieghi 2026 e completa la disciplina delle progressioni orizzontali stabilita dal CCNL 16.11.2022 e disciplinata all'art 11 del CCI richiamato, nonché quella del sistema delle indennità dell'art. 15 del CCDI 29.12.2023 e del welfare aziendale dell'art. 13 del medesimo CCDI.

Art. 1. Progressioni orizzontali

In merito al conferimento dei differenziali stipendiali per l'anno 2026 il presente accordo:

- l) prevede di destinare alla presente finalità l'importo di 1.050.000 euro.

II) Individua, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e dall'art. 11 del CCDI 29/12/2024, il numero massimo dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area di inquadramento.

Il numero massimo di progressioni attribuibili per ciascuna area è stato calcolato sul personale in servizio al 1° gennaio 2026 (data di decorrenza della progressione), potenzialmente beneficiari della progressione. La Platea potenziale è stata dunque depurata dai dipendenti che hanno ricevuto la progressione nelle due precedenti annualità e che pertanto, ai sensi di quanto disposto dall'art 14 CCNL 16.11.2022 non possono concorrere alle progressioni 2026.

Come previsto dall'art 11 dell'accordo normativo sottoscritto il 29 dicembre 2023, il numero delle progressioni conferibili è calcolato in modo da assicurare, per ciascuna area di inquadramento, un numero uniforme di progressioni, proporzionale al numero dei dipendenti potenzialmente beneficiari, sulla base del valore "ordinario" del differenziale, cioè del valore indicato nella tabella G allegata al CCNL 16.11.2022 per ciascuna area professionale. Tale valore unitario risulta un valore minimo, essendo disposto al netto delle maggiorazioni previste per specifici profili professionali dagli artt. 92, 102 e 106 del CCNL 16.11.2022 e riportate al comma 6 del CCI normativo sopra richiamato.

Il numero di differenziali conferibili rappresenta dunque una soglia massima (perché calcolata sul valore minimo del differenziale conferibile) suscettibile di riduzione a fronte delle progressioni da attribuire ai dipendenti, potenziali vincitori, appartenenti alle sezioni speciali con un costo del differenziale maggiorato.

Come si evidenzia nel prospetto sotto riportato, il numero massimo dei differenziali attribuibili (1094) rispetta lo stanziamento destinato alle progressioni come indicato al precedente punto I) e corrisponde, in misura percentuale, al 44,67% dei dipendenti potenziali beneficiari in servizio al 01/01/2026. Il principio di selettività, fissato nel limite massimo del 50% dal presente accordo, è dunque rispettato, come meglio dimostrato nel successivo paragrafo (lett. d).

AREA	Dipendenti in servizio al 01/01/2026 POTENZIALI BENEFICIARI	N. D.S. MAX (ARROT)	% ATTRIBUZIONE RISPETTO AI DIPE IN GRADUATORIA	COSTO PEO TEORICO
OP	38	17	44,7%	€ 9.350,00
OE	563	251	44,6%	€ 163.150,00
IS	1170	523	44,7%	€ 392.250,00
FE	678	303	44,7%	€ 484.800,00
	2449	1.094,00		€ 1.049.550,00

Art. 2 Sistema delle Indennità

Il presente accordo, al fine di adeguare il valore minimo delle indennità di cui all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 (Indennità condizioni lavoro), a 2 euro, in applicazione di quanto previsto dall'art. 59 comma 3 bis del CCNL 2022-2024 e tenuto conto di quanto contenuto nella dichiarazione congiunta del 15.06.2026 (prot. n. 248267) sopracitata, prevede le seguenti modifiche:

1) l'art. 15 del CCDI 29.12.2023 avente ad oggetto "**Indennità di condizioni lavoro**":

- comma 2

“ ... Il valore dell'indennità giornaliera va da un minimo di euro 2,00 ad un massimo di euro 10,30 ed è calcolata tenendo conto del numero, della tipologia e del livello di esposizione alle condizioni di rischio e disagio, evidenziando l'esposizione (rilevante o prevalente) ai fattori sia in termini qualitativi che di continuità, e individuando come condizione minima l'esposizione costante e prevalente ad un fattore di rischio o a due fattori di disagio:

IMPORTI GIORNALIERI				
Indennità giornaliera legata ai fattori di disagio: lettere a)-b)-c)-d)-e)-f)-g)				
N° FATTORI	Valore massimo	ESPOSIZIONE NON COSTANTE < =50%	ESPOSIZIONE COSTANTE E RILEVANTE tra 50% e = 75%	ESPOSIZIONE COSTANTE E PREVALENTE > 75%
1 COSTANTE E PREVALENTE + 1 COSTANTE E PREVALENTE	€ 2,00			€ 2,00
1 COSTANTE E PREVALENTE + 2/4 fattori aggiuntivi	€ 4,00	€ 2,00	€ 3,00	€ 4,00
1 COSTANTE E PREVALENTE + 5/6 fattori aggiuntivi	€ 6,00	€ 2,00	€ 4,00	€ 6,00
Indennità giornaliera legata ai fattori di rischio: lettere h) - i) - j)				
N° FATTORI	Valore massimo	ESPOSIZIONE NON COSTANTE	ESPOSIZIONE COSTANTE E RILEVANTE	ESPOSIZIONE COSTANTE E PREVALENTE
1 COSTANTE	€ 2,00			€ 2,00
1 COSTANTE + 1/2 fattori aggiuntivi	€ 2,20	€ 2,00	€ 2,10	€ 2,20
Indennità giornaliera legata al maneggio di valori: lettera k)				
FATTORI	Valore massimo	valore mensile inferiore a 300 Euro	valore mensile compreso tra 300 e 20.000	valore mensile superiore a 20.000 Euro
VALORE MENSILE MOVIMENTATO	€ 2,10		€ 2,00	€ 2,10
Indennità giornaliera legata alla gestione delle attività educative con soggetto esterno: lettera l)				
N° FATTORI	Valore massimo	ESPOSIZIONE NON COSTANTE < =50%	ESPOSIZIONE COSTANTE E RILEVANTE tra 50% e = 75%	ESPOSIZIONE COSTANTE E PREVALENTE > 75%
LIVELLO DI ESPOSIZIONE	€ 5,30	€ 4,00	€ 5,00	€ 5,30

- **comma 8**

Le modifiche introdotte al presente articolo hanno decorrenza dal 01/08/2026

-2) l'art. **16 del CCDI del 29.12.2023** avente ad oggetto "**Indennità di servizio esterno**":

- **comma 3**

La misura dell'indennità, identificata nei valori da 7,30 euro a 10,00 euro giornalieri, è determinata dal livello di esposizione ai seguenti fattori:

- a) *interventi su specifiche categorie di utenti che espongano in modo non sporadico, per la particolare tipologia di servizio reso, a condizioni di aggressività verbale e fisica;*
- b) *interventi inerenti situazioni con particolari condizioni igienico-sanitarie;*
- c) *attività esterna non routinaria, soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative;*
- d) *frequenti spostamenti sul territorio dovuti alla necessità di verifiche, controlli e sopralluoghi*

- **comma 4**

Il valore dell'indennità, correlato al livello di esposizione ai fattori indicati al precedente comma 3, è così identificato:

	Attività di coordinamento e controllo sul territorio con esposizione non continuativa	Esposizione diretta e rilevante tra 50% e - 75%	Esposizione diretta continuativa e prevalente > 75%
Valore giornaliero indennità	€ 7,30	€ 8,00	€ 10,00

- **comma 5**

Le modifiche introdotte al presente articolo hanno decorrenza dal 01/08/2026

3) l'art. **17 del CCDI del 29.12.2023** avente ad oggetto "**Indennità per specifiche responsabilità**":

- **comma 1**

Ai sensi dell'art 84, c. 1 CCNL 16/11/2022 può essere riconosciuta al personale cui siano attribuite con atto formale specifiche responsabilità, con esclusione del personale con incarico di EQ, un'indennità annuale da un minimo di € 439 a un massimo di € 3.000, € 4.000 per l'area dei funzionari a seconda della natura della responsabilità riconosciuta, come di seguito specificato.

paragrafo B) RESPONSABILITA' DI PROCESSO O PROCEDIMENTO

(Indennità per il personale area Funzionari e Istruttori)

"Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 1170 a € 2.660."

paragrafo C) RESPONSABILITA' DI PARTICOLARE IMPEGNO PROFESSIONALE

(Indennità per il personale delle aree Funzionari, Istruttori e Operatori esperti)

"Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 439 a € 1.995."

paragrafo D) RESPONSABILITA' DI SQUADRA E DI RISULTATO

(Indennità per il personale area Operatori esperti)

"Il compenso è determinato entro i seguenti valori annui: da € 439 a € 875."

- comma 9

Le modifiche introdotte al presente articolo hanno decorrenza dal 01/08/2026

4) l'art. 18 del **CCDI del 29.12.2023** avente ad oggetto **"Indennità di Funzione"** come segue:

- comma 2

"Il valore dell'indennità è determinato entro i seguenti parametri annui: da euro 330 a euro 3.000."

- comma 6

Le modifiche introdotte al presente articolo hanno decorrenza dal 01/08/2026

Art. 3 Welfare integrativo

Il presente accordo, tenuto conto di quanto contenuto nella dichiarazione congiunta del 15.06.2026 (prot. n. 248267) sopracitata con riferimento al welfare, prevede di integrare e modificare l'art. 13 **CCDI 29.12.2023** avente ad oggetto **"Welfare integrativo – criteri generali"** come segue:

- comma 2

"Le parti convengono di promuovere l'attivazione del piano di welfare aziendale anche attraverso l'utilizzo di piattaforme esterne dedicate. Sono destinate al finanziamento di iniziative di welfare aziendale, come quelle elencate e richiamate dall'art. 82 del CCNL, quota parte delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 CCNL nel limite definito dall'accordo sulla ripartizione delle risorse che definirà altresì il limite massimo della somma utilizzabile da ciascun dipendente per tali finalità."

- comma 3

Possono usufruire del welfare integrativo i/le dipendenti che, nel corso dell'anno di riferimento, abbiano i seguenti requisiti:

- a) Dipendenti con contratto a tempo indeterminato al 01.09 di ogni anno che abbiano superato il periodo di prova con almeno 180 gg. di servizio e che siano in servizio alla data di apertura della piattaforma;*
- b) Dipendenti di altra amministrazione comandati in entrata presso il Comune di Firenze con almeno 180 gg. di servizio e che siano in servizio alla data di apertura della piattaforma.*

Sono esclusi coloro che sono inquadrati nel profilo di Insegnante Scuola dell'Infanzia con contratto Comparto Istruzione e Ricerca.

Ferme restando le condizioni di cui alle precedenti lettere a) e b):

c) in caso di prestazione lavorativa in regime di part-time l'importo annuo da erogare sarà proporzionato alla percentuale di prestazione lavorativa annua;

d) in caso di assunzione, di cessazione dal servizio, di attivazione comando (in entrata o in uscita) o di assenza non retribuita, l'importo annuo da erogare sarà riproporzionato.”

2. Le parti convengono altresì che i benefici di natura sociale e assistenziale del piano di welfare aziendale saranno erogati anche tramite affidamento del servizio ad un portale esterno, nell'ambito delle tipologie individuate dall'art. 45 CCNL del 23.02.2026. In particolare:

a) spese sanitarie;

b) spese d'istruzione;

c) spese socio-assistenziali;

d) spese trasporto pubblico locale;

e) spese utenze domestiche.

Il dettaglio delle voci che rientrano nelle tipologie di spesa di cui al precedente comma nonché gli intestatari delle stesse saranno oggetto di apposito Disciplinare.

3. L'importo massimo per dipendente, per l'anno 2026, è pari a 1000 euro.

4. L'eventuale importo residuo e non utilizzato entro il 31/12/2026 sarà destinato alla produttività e non rientrerà nella disponibilità del dipendente nell'anno successivo.

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione integrativa, delle risorse del Fondo;*

Di seguito il dettaglio delle destinazioni relative all'anno 2026 riportate dell'accordo in oggetto, dato atto dei dati relativi alla costituzione definitiva del fondo risorse decentrate di cui alla determinazione dirigenziale n. 4993 del 26/06/2026 rettificata con DD 5060 del 30/06/2026 per la cui disamina si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria.

1) Utilizzi vincolati di cui all'art. 80, co. 1 CCNL 2022, quantificati e riportati integralmente all'art. 4 del presente accordo decentrato, seppur non oggetto di contrattazione.

Gli istituti riportati in tabella 1 cubano complessivamente € **10.337.450**, risorse che dunque sono sottratte alla contrattazione decentrata.

Tabella 1- IMPIEGHI VINCOLATI DI CUI ALL'ART. 80, C. 1 CCNL 16/11/2022	
DESCRIZIONE	Proiezione spesa 2026
PROGRESSIONI ECONOMICHE spesa consolidata	€ 6.445.000
RISORSE DESTINATE A NUOVE PEO DAL 01/01/2024	€ 1.050.000
Differenziale economico DG3-D1/BG3-B1 (art. 79 comma 1-bis)	€700.000

Assegno Personale Riassorbibile Progressione tra Aree (art. 15 co. 3 CCNL 2019-21)	€ 850
INDENNITA' DI COMPARTO quota B-C	€ 1.650.000
INDENNITA' EX VIII° q.f.	€ 12.600
INDENNITA' ASILI NIDO	€ 210.000
INDENNITA' ASILI NIDO AGGIUNTIVA	€ 116.000
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA	€ 115.000
INDENNITA' SCUOLA INFANZIA AGGIUNTIVA	€ 38.000
TOTALE IMPIEGHI STABILI (voci ARAN)	€ 10.337.450

2) Finanziamento degli istituti normati direttamente dai contratti collettivi nazionali e accordi decentrati (art 4 della preintesa).

Le risorse che residuano, stimate al momento della presente sottoscrizione in €. 17.733.048 sono destinate in primis al finanziamento degli istituti normati dall'accordo decentrato sottoscritto il 29/12/2023, tenuto conto della dichiarazione congiunta del 15.06.2026 (prot. n. 248267) e di quanto previsto dall'art. 2 (sistema delle indennità) del presente accordo decentrato.

Gli impieghi che risultano dalla diretta attuazione del CCI normativo sopra richiamato sono i seguenti:

- Turno (art. 19)
- Turno festivo infrasettimanale (art 19)
- Reperibilità (art 20)
- Indennità di condizioni lavoro (art 15)
- Indennità di servizio esterno (art 16)
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 17)
- Indennità di funzione (art. 18)
- Indennità mese luglio Asili Nido (art .12)
- Servizi "Conto Terzi" (art. 9)
- Sistema incentivante correlato alla performance (art 5-6)

L'indennità festiva è invece direttamente disciplinata dall'art 26 del CCNL 23/02/2026.

In tabella 2 il dettaglio degli impieghi per ciascun istituto così come presente nell'art. 4 sopra richiamato

Tabella 2 - DISTRIBUZIONE RISORSE NORMATE DA PRECEDENTI ACCORDI e dall'art. 2 della PREINTESA del 08/07/2026	
TURNO	2.920.000 €
TURNO FESTIVO INFRASETTIMANALE	91.000 €
REPERIBILITA'	61.000 €
MANEGGIO VALORI	18.120 €
CONDIZIONI LAVORO e INDENNITA PARTICOLARI RESPONSABILITA'	2.078.400 €

SERVIZIO ESTERNO e INDENNITA' DI FUNZIONE	1.223.000 €
INDENNITA' FESTIVA	357.000€
INCENTIVI EDUCATORI A/N LUGLIO	38.300 €
TOTALE RISORSE DESTINATE A IMPIEGHI NORMATI DA PRECEDENTI ACCORDI	6.786.820€

3) Welfare aziendale

Le suddette risorse residuali sono altresì destinate al welfare per l'anno 2026, tenuto conto di quanto previsto nella dichiarazione congiunta del 15.06.2026 (prot. n. 248267) ed nell'art. 3 del presente accordo. Le risorse per il welfare definite nell'importo massimo per dipendente pari ad € 1.000, per una cifra complessivamente ammontante a circa € 3.800,000.

4) Finanziamento del sistema incentivante dei dipendenti (art.5 preintesa).

Le parti hanno convenuto di destinare al premio incentivante per l'anno 2026 (premessa), la somma di 3.650.000 € cui andranno ad aggiungersi le economie derivanti dalla quota parte della somma destinata allo stanziamento delle Elevate Qualificazioni, nonché di quella destinata all'incremento del sistema delle indennità (con decorrenza dal 1° agosto 2026, come stabilito in premessa) e del welfare aziendale (art. 3).

In ogni caso, come disciplinato dagli art. 5 e 6 del CCI 29/12/2023, attualmente vigenti, è rispettato fin da ora il vincolo di destinazione del 70% delle risorse variabili (€ 4.907.585) al premio incentivante, corrispondente a 3.435.309 €.

Viene altresì rispettato il vincolo di destinazione del 30% delle risorse variabili da destinare alla performance individuale (art 80 del CCNL 2022), corrispondente a 1.472.275 €.

c) 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;

In merito ai criteri per la corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa, si rinvia al sistema di valutazione della performance confluito nel PIAO adottato con deliberazione di Giunta n. 102 del 30.03.2026 come modificato con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 217 del 12.06.2026 e agli articoli da 5 a 9 del CCI 29/12/2023.

Attraverso la gestione del sistema di valutazione delle performance e la corresponsione del premio riconosciuto a ciascun dipendente in correlazione agli esiti di processo di valutazione, è garantito il rispetto del principio di selettività della distribuzione delle risorse destinate all'incentivazione dei dipendenti. Principio ribadito anche nel CCI normativo 29.12.2023 sopra richiamato (art 5 e ss.).

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate 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);

I criteri definiti all'art. 11 del CCI 29/12/2023 risultano coerenti con il principio di selettività. In merito l'art 3 c 4 del presente accordo stabilisce inoltre che le progressioni possono spettare ad un massimo del 50% dei dipendenti ammessi alla selezione per ciascuna area professionale. Dallo schema riepilogativo sopra riportato (art. 3, punto II) emerge chiaramente quanto segue:

- il numero dei dipendenti in servizio potenziali beneficiari della progressione al 01/01/2026 (data di decorrenza della stessa) è pari a 2449 unità;
- la soglia massima del 50% da rispettare è dunque indicata in 1.224,5;
- il numero massimo dei differenziali da poter attribuire in proporzione alle risorse stanziare (1094 unità) corrisponde al 44,67% della platea potenziale ed è quindi al di sotto del rapporto percentuale consentito.

e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, 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.

Non risultano nuove informazioni da fornire rispetto a quanto detto in sede di relazione illustrativa al CCI 2023 il cui contenuto è di seguito riportato:

“Con l'attuale sistema di valutazione delle performance adottato si intende correlare il sistema incentivante e premiante alle prestazioni svolte, determinando dunque un forte legame tra gli istituti del salario accessorio e gli strumenti di pianificazione.

In particolare, gli obiettivi sulla base dei quali destinare le risorse, sia dei progetti speciali, sia del miglioramento qualitativo dei servizi, si evincono dai documenti di programmazione dell'Ente, da cui sono stati selezionati anche in base alle priorità definite dall'amministrazione comunale e sono parte integrante del PIAO”.

f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Non risultano altre informazioni da fornire.

La Direttrice
Direzione Risorse Umane
Dott.ssa Francesca Santoro