



PROVINCIA
DI AREZZO

*Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana*

Decreto del Presidente

n. **64**

del **10/07/2026**

Pagina 1

Segreteria Generale

Servizio Affari del Personale

**OGGETTO: CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERIODO 2026/2028.
DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA.**

Allegati: No

Riscontro di bilancio: si

Servizi Interessati:

Presidente Provincia

Servizio Affari del Personale

Servizio Staff Presidente

Settore Finanziario e Istruz.

Classifica/Fascicolo: 03.C6.00 - 00000000011



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. 64

del 10/07/2026

Pagina 2

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – comma inserito dall'art. 54, comma 1 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 - le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto delle disposizioni dello stesso decreto e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- a seguito delle modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, intervenute con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione collettiva ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico;
- la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati;
- la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;
- la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

Ricordato che la contrattazione nazionale rimase bloccata fino al 2015 per effetto dell'articolo 9, comma 17, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modifiche ed integrazioni (art. 16, comma 1, lett. b), del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 68, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 15 luglio 2011, n. 111, come specificato dall'art. 1, comma 1, lettera c), primo periodo, d.P.R. 4 settembre 2013, n. 122; art. 1, comma 453, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 e art. 1, comma 254, della legge 23 dicembre 2014, n. 190).

Richiamata la Sentenza della Corte costituzionale 24 giugno-23 luglio 2015, n. 178 (Gazz. Uff. 29 luglio 2015, n. 30 - Prima serie speciale) che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale sopravvenuta, a decorrere dal giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica e nei termini indicati in motivazione, del regime di sospensione della contrattazione collettiva, risultante da: art. 16, comma 1, lettera b), del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98 (Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria), convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 15 luglio 2011, n. 111, come specificato dall'art. 1, comma 1, lettera c), primo periodo, del d.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 (Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell'articolo 16, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111); art. 1, comma 453, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge di stabilità 2014) e art. 1, comma 254, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – Legge di stabilità 2015).

Visto il successivo art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, il quale testualmente dispone:

«Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. 64

del 10/07/2026

Pagina 3

annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.».

Visto il successivo art. 11, comma 1, lett. a) del decreto-legge 14 dicembre 2018, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12, secondo cui la disposizione dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 175/2017 *non opera agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del [decreto n. 75 del 2017](#), dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie destinate alla contrattazione e dagli altri provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.*

Considerato che le Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti, nell'adunanza del 18.02.2026, hanno certificato positivamente l'ipotesi di CCNL relativa al personale del comparto Funzioni locali - Triennio 2022-2024, con le osservazioni e le raccomandazioni contenute nel rapporto allegato alla deliberazione, depositata in segreteria il 20 febbraio 2026 ed in particolare con la richiesta di modifica in sede di contrattazione definitiva riferita al parziale conglobamento, previsto dall'art. 60 del contratto, nello stipendio tabellare della indennità di comparto di cui all'art. 33 del ccnl del 22 gennaio 2004. Quanto all'istituto di fine servizio (TFS) si richiama la giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione nonché della Corte Costituzionale (Sentenza n. 73/2024) nell'affermare che in assenza di specifiche disposizioni di legge, *«i contratti collettivi non possono in alcun modo disporre o modificare i rapporti previdenziali, distinti dai rapporti di lavoro, intercorrenti tra soggetti diversi e disciplinati da norme legale inderogabili».*

Ricordato, pertanto, che già il contratto collettivo del 2018 introduceva elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, attualmente caratterizzata da una eccessiva frammentazione tra i vari istituti, che hanno reso non agevole la gestione delle dinamiche salariali, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione.

Riscontato che anche il successivo contratto del 2022 ha proseguito tale percorso, già iniziato nella scorsa tornata contrattuale, per il superamento degli eccessivi tecnicismi gestionali che continuano, tuttavia, a caratterizzare l'attuale sistema di costituzione e utilizzo dei fondi per il salario accessorio, nei limiti delle risorse previste dalla legislazione in materia, anche con riferimento alla previsione normativa contenuta nell'art. 33 del d.l. 34 del 2019 in tema di garanzia e invarianza del valore pro-capite del trattamento accessorio e che sintetizza la struttura del fondo risorse decentrate (utilizzo del Fondo) rispetto a quella del fondo del precedente contratto (CCNL Funzioni locali 2016-2018).

Constatato che ai sensi dell'art. 7 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 23 febbraio 2026, la contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dallo stesso contratto, tra la delegazione sindacale, e la delegazione di parte datoriale e che sono oggetto di contrattazione integrativa le seguenti materie:

«a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo;



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. **64**

del **10/07/2026**

Pagina 4

- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, nonché, con riguardo agli enti senza dirigenza, alle previsioni di cui all'art. 20 comma 1 lett. a) (disposizioni particolari enti senza la dirigenza);
- c) le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14. (Progressione economica all'interno delle aree) comma 2, lettere a), b), d), e), f), g), h) e comma 8, con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 3-bis dell'art. 59 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 45, comma 2 del presente CCNL;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 17, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ; k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 25, commi 2 e 4, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 e 7;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16.11.2022;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- p-bis) criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 23, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 16.11.2022;
- t) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. 64

del 10/07/2026

Pagina 5

incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 25, comma 8 (Turno), in materia di turni di lavoro notturni, con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione; aa) individuazione delle figure professionali, nonché della durata della pausa di cui all'art. 27, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto);

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25, comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2 (Differenziazione del premio individuale), della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo e dei criteri in caso di parità;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 37, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16.11.2022;

ag) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;

ah) criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

ai) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 46, commi 2 e 3 (trattamento economico del personale in distacco sindacale);

al) destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022; per gli enti senza la dirigenza si rinvia alla disciplina di cui all'art. 20 comma 1 lett. b) (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza);

am) criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse finalità di utilizzo ivi previste;

an) criteri per la corresponsione, a carico del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del presente CCNL;

ao) definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985, come richiamata nell'art. 49.».

Constatato che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. 64

del 10/07/2026

Pagina 6

oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Atteso che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del principio della invarianza della spesa (art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017).

Ricordato che a decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, è possibile incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio, con ripartizione di tali risorse in misura proporzionale sulla base numerica del personale non dirigenziale e quello titolare di incarichi di elevata qualificazione.

Atteso che a corredo di ogni contratto integrativo, devono essere redatte una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 (art. 40, comma 3-sexies del d.lgs. 165/2001). *Le informazioni che vengono rese con la relazione tecnico-finanziaria e con la relazione illustrativa sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche.*

Ravvisata la necessità dell'avvio delle trattative per raggiungere l'accordo su una nuova piattaforma contrattuale per il triennio 2026/2028.

Constatato che per l'avvio delle trattative ai fini della stipula del contratto decentrato l'Ente, con Decreto del Presidente della Provincia n. 43 del 15.04.2026, ha proceduto a costituire la delegazione datoriale.

Considerato che prima dell'avvio della trattativa per la stipula del contratto integrativo, è opportuno che l'organo di indirizzo fornisca, alla delegazione di parte pubblica adeguate *direttive* al fine di orientarne l'azione negoziale.

Atteso che secondo le indicazioni fornite dall'ARAN, le direttive devono essere chiare e puntuali e devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG/Piano integrato di attività ed organizzazione.

Ritenuto pertanto opportuno fornire alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per procedere, ai suddetti fini, alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo ed alla destinazione delle risorse economiche.

Dato atto che sulla costituzione del fondo e sulla compatibilità dei costi con le previsioni di bilancio sarà acquisito il parere dell'organo di revisione economico - finanziario in sede di autorizzazione per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo da parte della delegazione trattante di parte pubblica.



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. **64**

del **10/07/2026**

Pagina 7

Vista la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 5 del 06.03.2026, con la quale è stato approvato il DUP per il triennio 2026-2028.

Vista la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 6 del 06.03.2026, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2026-2028.

Visto il Decreto del Presidente della Provincia n. 34 del 19.03.2026, di approvazione del Piano esecutivo di gestione per il triennio 2026-2028.

Visto il Decreto del Presidente della Provincia n. 52 del 18.04.2026, di approvazione del Piano integrato di attività ed organizzazione per il triennio 2026-2028.

Dato atto che il presente provvedimento è assunto nel rispetto dei limiti previsti in tema di contenimento della spesa del personale.

Visto l'art. 97, comma 2, del d.lgs. n. 267 del 18.08.2000.

Riconosciuta la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Visto lo Statuto provinciale e il vigente regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

Considerato che ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 49 e 147-bis del D.lgs. n. 267/2000 -T.U.E.L., introdotto dalla Legge n. 213/2012 di conversione con modificazioni del D.L. n. 174/2012, il Dirigente con la sottoscrizione del presente atto rilascia il parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Preso atto del parere favorevole in ordine alla regolarità contabile rilasciato dal responsabile del servizio finanziario.

Osservato il giusto procedimento ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241.

DECRETA

Per quanto esposto in narrativa per formarne parte integrante e sostanziale del presente atto,

1. **Di assegnare** alla delegazione trattante di parte pubblica al fine di procedere alla stipulazione del nuovo Contratto decentrato integrativo per il triennio 2026-2028, in conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 150/2009 ed al CCNL 23.02.2026, in via prevalente, le seguenti direttive;
 - 1.1. *attenersi, per le materie di contrattazione, a quelle previste dalla legge e segnatamente dal d.lgs. n. 165/2001 come modificato dal d.lgs. n. 150/2009 e precisate dal d.lgs. n. 75/2017 e disporre l'utilizzo delle risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, come descritte dal comma 1, dell'art.59 del CCNL 2022/2024, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo;*
 - 1.2. *assicurare che la performance organizzativa (art. 59, comma 2, lett. a) del contratto collettivo del 23 febbraio 2026) ed ovvero la capacità dell'intera amministrazione di soddisfare le*



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. **64**

del **10/07/2026**

Pagina 8

esigenze dei cittadini attraverso un'efficiente allocazione delle risorse, sia misurata rilevando indicatori con riferimento a:

- a) *quantità;*
 - b) *qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica, e tempestività;*
 - c) *efficienza: articolata in tecnica e economica;*
 - d) *soddisfazione dell'utenza: interna o esterna;*
- 1.3. *assicurare l'iscrizione **dell'importo di € 150.000,00** finalizzato al conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, individuati nel piano della performance che confluiscono nel PIAO 2026/2028 di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022 oltre che al finanziamento dei benefici di natura assistenziale e sociale previsti in favore dei propri dipendenti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 82 del CCNL 16.11.2022;*
 - 1.4. *inserire i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, nella misura prevista dall'art. 67, comma 3 lett. c), CCNL del 21.05.2018, per le seguenti finalità:*
 - a) *risorse per incentivi funzioni tecniche D. Lgs. n. 36/2023, per un importo pari ad € **150.000,00**;*
 - 1.5. *applicare l'incremento previsto dal comma 3 dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, pari allo 0,22% del monte salari anno 2018 – quota parte 84,37% - dando atto che tale somma non risulta sottoposta al limite di cui all'art.23 comma 2 del D. Lgs n. 75/2017;*
 - 1.6. *applicare l'incremento previsto dal comma 2 dell'art.58 del CCNL 23.02.2026, pari allo 0,22% del monte salari anno 2021 – quota parte 84,37% - dando atto che tale somma non risulta sottoposta al limite di cui all'art.23 comma 2 del D. Lgs n. 75/2017;*
 - 1.7. *di prendere atto dell'applicazione dell'incremento previsto dal comma 1 dell'art.58 del CCNL 23.02.2026, pari allo 0,14% del monte salari anno 2021;*
 - 1.8. *assicurare che la performance individuale (art. 59, comma 2, lett. b) del contratto collettivo del 23 febbraio 2026) per almeno il 30% delle risorse indicate all'art. 79, comma 2 del contratto sia misurata al grado di raggiungimento di:*
 - a) *obiettivi di struttura: ovvero quelli inerenti all'attività ordinaria riferiti alla struttura di appartenenza;*
 - b) *obiettivi individuali: ovvero quelli legati ad indicatori di risultato inerenti all'attività propria della struttura di appartenenza ed all'apporto peculiare del valutato in termini quali-quantitativi;*
 - c) *comportamenti e caratteristiche: trattasi della componente valutativa che attiene al "come" viene resa la prestazione lavorativa;*
 - 1.9. *consentire che le suddette risorse potranno essere incrementate con gli effettivi ed accertati risparmi derivanti dal piano di razionalizzazione e riqualificazione approvato ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011 convertito con Legge 111/2011;*
 - 1.10. *prevedere l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 2, lett. b) dell'art. 79 del CCNL 2019/2021, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da effettuarsi, annualmente, qualora nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa e secondo quanto verrà disposto in sede di approvazione del piano delle performance e successive variazioni;*
 - 1.11. *prevedere, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, l'ulteriore **incremento per € 250.000,00**, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, del fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio, con ripartizione di tali risorse in misura proporzionale sulla base numerica del personale*



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. **64**

del **10/07/2026**

Pagina 9

- non dirigenziale e quello titolare di incarichi di elevata qualificazione giusta applicazione dell'art. 14, comma 1-bis del d.l. 25/2025;*
- 1.12. *prevedere che le risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, tra cui gli incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;*
- 1.13. *prevedere eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;*
- 1.14. *incrementare, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato e delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di incarichi di elevata qualificazione, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018, utilizzate per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL;*
- 1.15. *prevedere che le risorse rese annualmente disponibili, ai sensi del comma 2 dell'art. 59 del CCNL 2022/2024 siano destinate ai seguenti utilizzi:*
- a) *premi correlati alla performance organizzativa;*
 - b) *premi correlati alla performance individuale;*
 - c) *indennità condizioni di lavoro (attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute);*
 - d) *indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi per lavoro prestato in giorno festivo;*
 - e) *compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021;*
 - f) *indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale;*
 - g) *compensi previsti da disposizioni di legge prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, ivi compresi i compensi ISTAT;*
 - h) *definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto al centralinista non vedente, al titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9, comma 1 della legge 113/1095;*
- 1.16 *destinare ai trattamenti economici di cui al punto precedente, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 2019/2021, e specificamente, alla performance individuale **almeno il 30%** di tali risorse, con esclusione delle risorse per le indennità per specifiche responsabilità, per le indennità di funzione e di servizio esterno e per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale;*
- 1.17 *ai fini del calcolo dell'indennità "condizioni lavoro" occorre determinare, prioritariamente gli utilizzi attuali delle predette indennità soppresse, al fine di evitare ricadute sull'utilizzo delle risorse variabili e dopodiché valutare come la modulazione della nuova indennità impatti sull'organizzazione del lavoro, tendendo ad una progressiva riduzione del numero dei lavoratori che la percepiscono, attraverso opportuni interventi organizzativi e tecnologici volti a migliorare le condizioni di lavoro di tale personale;*
- 1.18 *destinare adeguate risorse per elevare il valore minimo giornaliero delle indennità con condizioni di lavoro **di euro 2**, qualora il valore stabilito sia minore di 2 euro;*



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. **64**

del **10/07/2026**

Pagina 10

- 1.19 *garantire che la progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di uno o più “**differenziali stipendiali**” di pari importo, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste, dovrà avvenire sulla base di criteri esclusivamente meritocratici di valutazione del dipendente previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance e sarà attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto di ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 37 del CCNL 2022/2024;*
- 1.20. *in attuazione dell'art. 48 del CCNL 2022/2024, garantire che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, venga attribuita una **maggiorazione del premio individuale** di cui all'art. 59, comma 2, lett. b) dello stesso contratto, della **misura non inferiore al 30%** del valore medio pro – capite dei premi attribuiti, la quale va ad aggiungersi alla quota di detto premio sulla base dei criteri selettivi e definire, a tal fine, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita. Definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 25%, qualora sia correlata l'effettiva erogazione di una quota delle risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dello stesso ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili;*
- 1.21 *definire i criteri per le **specifiche responsabilità** di cui all'art. 84 del contratto collettivo del 16.11.2022;*
- 1.22 *individuare i criteri generali per la concessione di **benefici di natura assistenziale e sociale** in favore esclusivamente dei propri dipendenti tra i quali:*
- a) *iniziative di sostegno al reddito della famiglia;*
 - b) *supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;*
 - c) *contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;*
 - d) *anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;*
 - e) *polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario;*
 - f) *incentivazione alla mobilità sostenibile;*
- 1.23 *garantire che l'Ente, in coerenza con il bilancio e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili, per dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in **materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;*
- 1.24 *nella definizione dei criteri per l'**individuazione di fasce temporali di flessibilità** oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si dovrà tenere conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro;*
- 1.25 *prevedere che l'**elevazione del periodo di 13 settimane** di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale sia effettuata, in appositi accordi ed in relazione a prevedibili esigenze di servizio della polizia locale, anche in corrispondenza di variazione di intensità dell'attività lavorativa;*



PROVINCIA
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare
per attività partigiana

Decreto del Presidente

n. 64

del 10/07/2026

Pagina 11

- 1.26 *definire i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione;*
 - 1.27 *determinare il valore dell'indennità di funzione per il personale della polizia locale tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità;*
 - 1.28 *definire i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto non ch  l'individuazione dei casi in cui   possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalit  agile o da remoto;*
 - 1.29 *garantire il giusto contemperamento tra l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, che in attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed in tegrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, per assicurare l'effettivit , nel loro contenuto essenziale, dei diritti medesimi e limitatamente all'insieme delle prestazioni individuate come indispensabili.*
- 2) **Di dare mandato**, pertanto alla delegazione trattante di parte pubblica di procedere all'avvio della contrattazione decentrata integrativa con la rappresentanza sindacale unitaria e le Organizzazioni sindacali territoriali, negli ambiti applicativi previsti dalla rinnovata normativa contrattuale nazionale, resi conformi alle disposizioni del d.lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ed i..
 - 3) **Di rimettere** ad un'attenta attivit  di monitoraggio e valutazione attraverso un adeguato sistema che consenta la misurazione dei risultati ai fini del calcolo dell'indennit  "**condizioni lavoro**", qualora si configurano ricadute sull'utilizzo delle risorse variabili e dopodich  valutare come la modulazione della nuova indennit  impatti sull'organizzazione del lavoro, tendendo ad una progressiva riduzione del numero dei lavoratori che la percepiscono, attraverso opportuni interventi organizzativi e tecnologici volti a migliorare le condizioni di lavoro di tale personale.
 - 4) **Di dare atto** che la determinazione del fondo delle risorse decentrate di parte stabile, di competenza gestionale viene effettuata dal Responsabile del servizio risorse umane, trattamento economico, nel pieno rispetto della normativa contrattuale e nazionale in vigore e per la parte variabile, anche secondo le direttive esplicitate con il presente atto.
 - 5) **Di demandare** al responsabile del servizio risorse umane, trattamento economico, la redazione della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa, utilizzando gli appositi schemi – ancora validi - predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 (art. 40, comma 3-sexies del d.lgs. 165/2001).

Il Presidente
Dott. Alessandro Polcri