LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO – anno 2026

MODULO 1: ***ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, AUTODICHIARAZIONI RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO***

Data di sottoscrizione Preintesa		12/10/2026
Periodo temporale di vigenza		CCDI 2026 – 2028 (parte normativa) – 2026 (accordo economico)
Composizione della delegazione trattante		Con Atto del Presidente n. 26 del 24 marzo 2026 è stata costituita la delegazione di parte pubblica costituita dal Direttore dell'Area Amministrativa. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL – FP UIL – FPL RSU Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa (elenco sigle): CISL – FP UIL – FPL RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente di ogni categoria a tempo indeterminato e determinato o comandato in entrata da altro ente.
Materie trattate dal contratto integrativo		CCDI 2026 – 2028 parte normativa Accordo Economico utilizzo risorse 2026
Atti Propedeutici	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa**	È già stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sulla costituzione del Fondo Risorse decentrate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 con verbale n. 23 del 07/10/2026. La presente Relazione è redatta per l'acquisizione della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti sull'Utilizzo del Fondo 2026.
		Eventuali rilievi:_____

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance, secondo quanto previsto dall'art 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. L'art. 4 comma 1 "Ciclo di gestione della performance" dello stesso Decreto prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance. A tal proposito, l'art. 169 del TUEL *"Piano esecutivo di gestione", prevede che "Il PEG e' riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi." .. "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione."* Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che come previsto dal D.P.R. 81/2022 accorpa il PEG e il Piano della Performance, è stato approvato con Atto del Presidente n. 17 del 10/03/2025 *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Provincia di Prato 2025/2027 -Approvazione".* In fase di rendicontazione saranno rilevati a consuntivo i risultati raggiunti mediante la movimentazione dei relativi indicatori.
		Con atto del Presidente n. 28 del 02.04.2026 è stato approvato, nella sottosezione denominata Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), anche il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPC) con validità anni 2026/2028 in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009
		Validazione della Relazione sulla Performance La Relazione sulla Performance 2026 sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, a norma del D.lgs 150/2009, nei termini previsti dalla legge.
Eventuali osservazioni		

Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo – parte normativa

A seguito della sottoscrizione del Contratto Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali in data 23.02.2026, le parti hanno avviato la sessione negoziale per il rinnovo del Contratto Decentrato Integrativo sulle materie indicate dall'art. 7 del CCNL stesso.

Si illustra una sintesi dell'articolato del CCDI, facente parte della Preintesa sottoscritta con le parti sindacali in data 12 ottobre 2026, che detta la disciplina normativa di dettaglio per l'applicazione delle nuove disposizioni del CCNL 23.02.2026. I contenuti normativi del CCDI sono sostanzialmente invariati rispetto al precedente.

Art. 1 Oggetto e obiettivi	*Sintesi degli ambiti di disciplina del CCDI*
Art. 2 Ambito di applicazione	*Destinatari del CCDI e sostituzione di ogni precedente accordo*
Art. 3 Durata – Revisione	*Durata triennale per la parte normativa 2023 – 2025.*
Art. 4 Risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale	*Individuazione delle percentuali della ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale e alla performance organizzativa*
Art. 5 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	*Collegamento con la sezione Performance del PIAO.* *Performance organizzativa: Parametrazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.* *Performance individuale: misurazione e valutazione del dirigente con apposita scheda di valutazione. definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi e individuazione del meccanismo per quantificare le risorse per la maggiorazione.* *Dettaglio del procedimento teorico di quantificazione degli importi da distribuire.*
Art. 6 Correlazione tra il premio individuale e particolari compensi	*Individuazione di percentuali di abbattimento del premio individuale correlati alla erogazione di incentivi per funzioni tecniche.*
Art. 7 Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri generali	*Criteri generali per l'assegnazione dei differenziali stipendiali e quantificazione dei differenziali stipendiali da attribuire nell'anno 2026, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla Circolare RGS 15/2019 e dalla Sentenza n. 288/2020 della Corte dei Conti della Toscana.*
Art. 8 Progressioni economiche all'interno delle aree: requisiti di partecipazione alla procedura selettiva	*Individuazione dei requisiti che i dipendenti in servizio devono possedere per partecipare alla procedura selettiva per l'assegnazione dei differenziali stipendiali.*
Art. 9 Progressioni economiche all'interno delle aree: procedura selettiva	*Contenuto dell'avviso relativo alla procedura selettiva, individuazione dei vari step della successiva fase istruttoria necessaria all'approvazione della graduatoria finale.*
Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri di valutazione	*Criteri di valutazione e relative pesature per la formazione della graduatoria finale, nel rispetto dei limiti di cui al comma 2 dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022.*
Art. 11 Progressioni economiche all'interno delle aree: criteri di priorità e formazione della graduatoria	*Individuazione dei criteri di priorità nel caso di pari merito.*
Art. 12 Progressioni economiche all'interno delle aree: richiesta di ri-esame	*Procedura nel caso di richieste di ri-esame da parte dei dipendenti interessati.*
Art. 13 Indennità condizioni di lavoro	*Individuazione dell'ammontare giornaliero da riconoscere per l'indennità condizioni di lavoro. Non si configurano al momento destinatari di tale indennità.*
Art. 14 Indennità di servizio esterno	*Riconoscimento di indennità di servizio esterno per il personale di*

	polizia provinciale e individuazione dei criteri e dell'ammontare giornaliero da riconoscere ***(incremento al valore di 2 euro/giorno come disposto dall'art. 59 comma 3-bis del CCNL 23.02.2026).***
Art. 15 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)	*Criteri per l'attribuzione dell'indennità di funzione sulla base del grado rivestito e dei compiti di responsabilità assegnati.*
Art. 16 Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità	*Criteri per l'attribuzione delle indennità di funzione, riconducibili alla casistica di cui all'art. 84 co. 1 del CCNL 16.11.2022 espressa come segue: "essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi". I parametri per la graduzione valutano la complessità dei procedimenti attribuiti e il livello di autonomia.*
Art.17 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva	*Criteri di riparto degli introiti derivanti da convenzione per servizi a pagamento per conto terzi.*
Art. 18 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	*Disciplina di dettaglio dell'art. 56ter*
Art. 19 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo	*Riferimento al Fondo Perseo Sirio*
Art. 20 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)	*Quantificazione dell'indennità di reperibilità.*
Art. 21 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	*Quantificazione della retribuzione di risultato individuale direttamente proporzionale alla valutazione conseguita dai titolari di P.O.*
Art. 22 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 20, lett. h, CCNL 2022)	*Individuazione di percentuali di abbattimento della retribuzione di risultato correlati alla erogazione di incentivi per funzioni tecniche.*
Art. 23 Pausa per l'attribuzione del buono pasto al personale addetto alla vigilanza (art. 35 co 10 CCNL 2022)	*Previsione della maturazione del buono pasto a inizio/fine turno con pausa di 10 minuti nell'ipotesi in cui il personale non possa interrompere la prestazione lavorativa per ragioni di interesse pubblico attestate dal Comandante.*
Art. 24 Superamento del limite del lavoro straordinario (art. 32 comma 3 CCNL 16.11.2022)	*Previsione della possibilità, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, di superare il limite individuale di 180 ore di straordinario/anno, per esigenze eccezionali, sulla base di un'autorizzazione scritta del Dirigente e comunque entro il limite massimo di 200 ore/anno.*
Art. 25 – Criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022	*Previsione della destinazione integrale della quota di legge dei proventi delle sanzioni amministrative pecunarie al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, in proporzione al servizio prestato da ciascun componente del Corpo della Polizia Locale della Provincia di Prato.*

MODULO 2: ***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 – parte economica 2026

Con determinazione dirigenziale n. 1544 del 03.10.2026 si è proceduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate 2206. Con precedente atto dirigenziale n. 434 del 20.03.2026 era stato costituito, in via provvisoria, il Fondo Risorse Decentrate – Risorse Stabili anno 2026.
Sulla costituzione del Fondo risorse decentrate 2026 il Collegio dei Revisori ha rilasciato parere

positivo con verbale n. 23 del 7 ottobre 2026.

Il Fondo risorse decentrate anno 2026 ammonta ad un importo pari a **€ 460.504,35,** di cui:

- risorse stabili ai sensi dell'art. 79 co. 1 lett. a) per € 135.997,22;

- incrementi stabili ai sensi dell'art. 79 co 1 lett. b), d) e 1-bis per € 12.478,53, somme non soggette al limite nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, cosi dettagliate:
  - € 4.647,50 ai sensi dell'art. 79 co. 1 lett. b) CCNL 16.11.2022: importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018.;
  - € 2.219,10 ai sensi dell'art. 79 co. 1 lett. d), differenze a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e le posizioni inziali;
  - € 3.374,70 ai sensi dell'art. 79 co. 1-bis CCNL 16.11.2022: quota anno delle risorse corrispondenti alle differenze stipendiali tra B3 e B1 delle unità in servizio al 1/04/2023;
  - € 2.237,23 ai sensi dell'art, 58 co. 1 CCNL 23.02.2026, importo pari al 0,14% del monte salari 2021.

- incrementi stabili ai sensi dell'art. 79 co 1 lett. c) per € 40.971,22, somme soggette al limite, stanziate per incremento della consistenza della dotazione organica, in coerenza con il Piano dei Fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

- incremento ex art. 14 comma 1-bis D.L. 25/2025 per € 153.000,00, somme non soggette al limite;

- riduzione ex art. 60 co. 2 CCCNL 23.02.2026 (stabile riduzione della quota dell'indennità di comparto a carico del Fondo conglobata nello stipendio tabellare sulla base delle unità di personale in servizio dal 01/01/26) per - €8.705,20.

per un totale di risorse stabili di **€ 333.741,77.**

- risorse variabili ai sensi dell'art. 79 co. 2, 3 e 5 per un totale di **€ 126.762,58**, somme non soggette al limite nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, cosi dettagliate:

  - € 2.431,77 ai sensi dell'art. 79 co. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022, dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (introiti da servizi in conto terzi), a seguito della convenzione stipulata con Alia s.p.a. per i controlli in materia di rifiuti, introito coperto con risorse trasferite dall'ente convenzionato;
  - € 71.083,09 ai sensi dell'art. 79 co. 3 lett. a) CCNL 16.11.2022: risorse derivanti da disposizioni di legge ed in dettaglio:
    - per € 7.800,00 e per € 1.828,40, risorse derivanti da disposizioni di legge regionale che prevedono la delega di funzioni in materia di protezione civile e Antincendio Boschivo coperti con risorse trasferite;
    - per € 61.454,69, incentivi per funzioni tecniche, nell'importo stimato ad oggi di quanto già impegnato alla data del presente atto e quindi suscettibile di integrazione:
  - € 16.375,70 ai sensi dell'art. 79 co. 2 lett. d) CCNL 16.11.2022: risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 anno 2025;
  - € 2.441,57 ai sensi dell'art. 79 co. 3 CCNL 16.11.2022: risorse pari al 0,22% del monte salari 2018;
  - € 4.474,46 come quote una tantum, relative agli anni 2024 e 2025, dell'incremento disposto dall'art. 58 co. 1 CCNL 23.02.2026 (0,14% del monte salari 2021);
  - € 2.943,37 ai sensi dell'art. 58 co. 2 CCNL 23.02.2026 (0,22% del monte salari 2021) – quota anno 2025;
  - € 2.943,37 ai sensi dell'art. 58 co. 2 CCNL 23.02.2026 (0,22% del monte salari 2021) –

quota anno 2026;

– € 24.069,25 ai sensi dell'art. 16 co. 6 CCNL 23.02.2026 (riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, nella misura del 75% come stabilito in sede di confronto sindacale).

Conseguentemente, l'importo delle risorse disponibili ammonta a € 460.504,35.

Riguardo la destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2026 pari a **€ 460.504,35**, le parti hanno raggiunto la seguente intesa :

- Risorse ad utilizzo vincolato per **€ 165.114,74** come sotto dettagliato:

	Ammontare	Illustrazione
Progressioni economiche già attribuite	€ 63.540,85	Risorse per progressioni economiche consolidate, impegnate e mensilmente erogate con gli stipendi dell'annualità 2026 (art. 59 co.1)
Indennità di comparto (quote a carico del fondo)	€ 28.059,03	Risorse per Indennità di comparto, impegnate e mensilmente erogate con gli stipendi dell'annualità 2026 (art. 59 co.1)
Compensi per servizi in conto terzi *(Convenzione con ente esterno, introiti coperti da risorse trasferite, con vincolo di destinazione)*	€ 2.431,77	Performance individuale a destinazione vincolata e a destinatari individuati (art. 80 co. 2 lett. b)
Compensi previsti da disposizioni di legge	€ 71.083,09+	Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 80 co2 lett. g) - € 7.800 salario accessorio Protezione civile; - € 1.828,40 salario accessorio AIB; - € 61.454,69 incentivi funzioni tecniche
Totale	**€ 165.114,74**	

- Risorse soggette a contrattazione nel rispetto delle destinazioni di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026 per complessivi **€ 295.389,61:**

- € 9.871,98 risorse destinate alla performance organizzativa;
- € 187.567,63 risorse destinate alla performance individuale;
- € 24.000,00 indennità di turno;
- € 3.750,00 indennità di servizio esterno di vigilanza;
- € 9.200,00 differenziali stipendiali da attribuire con decorrenza nell'anno di riferimento;
- € 57.000,00 indennità per specifiche responsabilità;
- € 4.000,00 indennità di funzione.

Le parti hanno convenuto che i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero inferiori o superiori, le risorse necessarie confluiranno/saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance individuale.

Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

b) Effetti abrogativi impliciti

nessuno

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

Il processo valutativo è condotto applicando il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) della Provincia di Prato, integrato e approvato in ultimo con Atto del Presidente della Provincia n. 138 del 19/12/2024. L'SMVP si ispira ai principi di cui al Titolo I "Principi generali", II "Misurazione,

valutazione e trasparenza della performance" e III "Merito e premio" del D.lgs. 150/2009.
In particolare, la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito.
Il Sistema utilizza modalità premianti selettive, secondo logiche meritocratiche, e si propone di valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance.

d) Ilustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Nell'anno 2026 saranno assegnati differenziali stipendiali ai dipendenti, ai sensi dell'articolo 14 del CCNL 23.02.2026, nel rispetto dei seguenti limiti:
- 50% degli aventi diritto (Circolare RGS 15/2019);
- 35% del personale in servizio (Sentenza n. 288/2020 della Corte dei conti della Toscana).

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono quelli di erogare i premi destinati alla performance individuale e i premi destinati alla performance collettiva secondo criteri certi e meritocratici. La correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale è esplicitata nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, che definisce, nel contesto della Provincia di Prato, il ciclo della performance. Il ciclo della performance si lega in modo imprescindibile ai contenuti della programmazione; esso muove dalla definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori di misurazione, espressi nella sezione Performance del PIAO. Il successivo monitoraggio in corso di esercizio consiste nella verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi in riferimento agli indicatori di misurazione, consentendo di attivare eventuali interventi correttivi per far fronte a variabili sopravvenute, e di orientare di nuovo l'azione al risultato atteso. In fase consuntiva si procede alla misurazione, quantificando gli scostamenti tra i valori attesi e i risultati effettivamente raggiunti. A seguito della valutazione, cioè dell'attività di analisi e interpretazione dei valori, si applicano i criteri premiali previsti dal contratto integrativo.

f) Altre informazioni

Non rilevano ulteriori informazioni utili.

Prato, 12 ottobre 2026

IL DIRETTORE DELL'AREA
AMMINISTRATIVA
Dott.ssa Rossella Bonciolini
(Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005)