

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ANCI TOSCANA

Il giorno 24 luglio 2023, si sono riuniti presso la sede dell'Associazione il Direttore Simone Gheri, la E.Q. "Personale e Organizzazione" Vanessa De Feo, facente le veci del Direttore Simone Gheri ed i componenti dell'RSU Marco Gambacciani, Osman Buccì e Giulia Falcone, in rappresentanza anche del Segretario FP CGIL Alessandro Giorgetti.

Considerato che Anci Toscana (di seguito denominata anche "l'Associazione") applica ai propri dipendenti, da gennaio 2015, il CCNL Regioni ed Autonomie Locali;

considerato inoltre che Anci Toscana, FP CGIL, FP CISL e FPL UIL, sin dal 2017 (vedasi verbale di incontro del 30 agosto 2017), hanno convenuto sull'opportunità di definire Contratti Collettivi Integrativi che consentissero, di anno in anno, l'utilizzo di strumenti di valorizzazione del personale e l'erogazione della produttività;

considerato altresì che le parti, coerentemente con l'impegno a suo tempo preso, hanno ritenuto nel corso del periodo 2017-2023 di proseguire nel confronto - ritenuto proficuo - che ha ad oggi già portato alla sottoscrizione di sei contratti collettivi integrativi, il primo in data 19 dicembre 2017, il secondo in data 31 maggio 2019, il terzo in data 9 dicembre 2020, il quarto in data 13 dicembre 2021, il quinto in data 10 gennaio 2022 ed il sesto in data 4 novembre 2022;

premesso che al fine di accrescere il potere di acquisto dei lavoratori le parti intendono sottoscrivere un accordo per l'erogazione di un premio di produttività che possa essere assoggettato alla tassazione agevolata di cui alla L. n. 208/2015 e successive modificazioni al ricorrere delle condizioni normative;

le parti convengono sul presente contratto integrativo come di seguito definito:

### Produttività 2022

Il contratto integrativo aziendale, sottoscritto il 19 dicembre 2017, nello stabilire all'articolo 4 i criteri di misurazione degli incrementi di produttività annualmente considerati, prevede all'art.6 che la determinazione dell'ammontare del fondo sia legata alle entrate del bilancio dell'Associazione. Applicando tale criterio, il premio complessivo del 2022 ammonterebbe ad Euro 89.664,53.

La Direzione, considerati, anche per quest'anno, i risultati conseguiti in termini di operatività, di qualità dei progetti, di funzionamento della struttura, di qualità della risposta ai sempre nuovi adempimenti nonché alle inaspettate problematiche emerse con la pandemia da Covid 19, che hanno richiesto capacità di adattamento e maggiore flessibilità, ha deciso di accantonare a Fondo premi la cifra di euro 110.000,00 \*(costo aziendale) per i dipendenti nel suo complesso, alla luce anche della sostenibilità del consuntivo 2022.

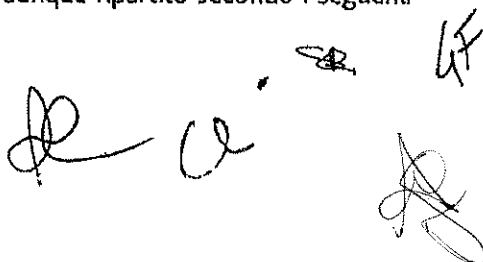
Tale importo corrisponde ad una percentuale pari all'1.17% delle entrate.

Per quanto riguarda la verifica degli incrementi di produttività, si evidenzia che il valore della produzione dell'esercizio 2016 risulta essere pari ad euro 3.793.844,00, mentre per il 2022 tale risultato è 9.382.383,00. Inoltre, rispetto ai progetti, sia dal bilancio che dalla relazione illustrativa si può evincere l'incremento degli stessi, passati da un totale di euro 2.301.752,00 nel 2016 ad un ammontare di euro 7.667.273,00 nel 2022, per cui parallelamente emerge un significativo incremento del dato numerico.

Il premio verrà corrisposto a coloro che hanno svolto attività per almeno sei mesi nell'anno 2022.

Per quanto riguarda i dipendenti che hanno usufruito della maternità obbligatoria, il premio verrà corrisposto per intero, mentre nel caso di fruizione di maternità facoltativa il premio verrà riproporzionato di conseguenza.

Il totale della somma accantonata per la produttività 2022 viene dunque ripartito secondo i seguenti criteri:



- viene destinato il 70% alla corresponsione di un premio a tutti i dipendenti, calcolato sulla base del RAL effettivo 2022
- viene destinato il 25% al riconoscimento di un'ulteriore maggiorazione del premio individuale (facoltà prevista dall'articolo 81 del CCNL Enti locali del 16.11.22) ad alcune figure individuate secondo le modalità ed i criteri che vengono di seguito esplicitati:

A) 20% del valore medio pro-capite dei premi al personale che ha sviluppato capacità di adattamento e flessibilità nello svolgimento di nuove attività rispetto al 2021 e/o che ha fornito qualificato supporto ad attività progettuali strategiche;

B) 25% del valore medio pro-capite dei premi al personale che ha svolto, con valutazione positiva, attività operative/progettuali strategiche nell'anno 2022 e/o trasversali rivolte a tutti i settori dell'Associazione;

C) 35% del valore medio pro-capite dei premi al personale che ha svolto, con valutazione positiva, attività operative particolarmente strategiche rivolte a tutti i settori dell'Associazione, la cui rilevanza è stata maggiormente significativa nel 2022 a causa dei disagi e delle necessità emerse post emergenza pandemica, e/o che si è occupato, con valutazione positiva, di fungere da "punto di contatto" con soggetti istituzionali esterni;

D) 45% del valore medio pro-capite dei premi al personale che ha gestito, con valutazione positiva, rapporti esterni in sedi istituzionali di livello regionale e/o che si è occupato, con valutazione positiva, del coordinamento di eventi a rilevanza esterna e/o che si è occupato di fornire – per quanto di competenza- risposte tempestive legate al post emergenza pandemica;

E) 55% del valore medio pro-capite dei premi al personale che si è occupato, con valutazione positiva, di procedimenti amministrativi di elevato grado di complessità e/o che è stato preposto a strutture complesse all'interno dell'associazione e/o che ha ricoperto a nome dell'Associazione il ruolo di interlocutore in sedi istituzionali di livello regionale in occasioni e su tematiche di particolare importanza per Anci Toscana, quale soggetto di rappresentanza degli enti locali;

Relativamente alla definizione della quota massima di personale a cui attribuire il premio individuale di cui sopra (vedasi comma 3 dell'articolo 81 del CCNL Enti Locali siglato il 16.11.22), le parti stabiliscono che tale soglia sia pari a circa l'89% del personale avente diritto alla premialità 2022.

- viene destinato il 5% a valorizzare la partecipazione ai corsi di formazione obbligatoria, svoltisi nel corso del 2022 ( nelle modalità previste dal Piano della formazione 2022).

Al fine dell'applicazione della tassazione agevolata di cui alla L. n. 208/2015, gli indici utilizzati per la determinazione del premio di produttività vengono applicati all'esercizio 2022 anche al fine di determinare la sussistenza di un incremento rispetto al valore base del 2016 ( vedi art. 4 accordo 2017) ed al confronto con i valori dell'esercizio precedente ( vedi art. 6 accordo 2017), considerati parametri di riferimento.

La Direzione si impegna ad erogare la produttività 2022 in un'unica soluzione nella busta paga di luglio 2023.

La FP CISL e la FPL UIL benché non presenti all'incontro sottoscrivono il presente accordo dopo averne preso visione attraverso la ricezione della bozza a mezzo posta elettronica.

Le parti sottoscrivono

Anci Toscana

CGIL FP

CISL FP

Deffaldia Cecchi

UIL FPL

Simona Peretti

Per RSU Anci Toscana

Gilda Falson

24.07.23

*\*Il Costo Aziendale presunto sopra indicato è calcolato con le aliquote degli oneri previdenziali e assicurativi vigenti; il calcolo e il valore del Costo a consuntivo di fine anno potrebbe essere soggetto a conguagli per disposizioni o aggiornamenti normativi.*