

**CONTRATTO INTEGRATIVO PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DI ANCI TOSCANA
RELATIVAMENTE ALL'ANNO 2023**

Il giorno 29 agosto 2023, si sono riuniti, in modalità mista la E.Q. "Personale e Organizzazione" Vanessa De Feo, il Direttore Simone Gheri, i componenti dell'RSU Marco Gambacciani, Osman Bucci e Giulia Falcone.

Premesso

- che Anci Toscana (di seguito denominata anche "l'Associazione") applica ai propri dipendenti, da gennaio 2015, il CCNL Regioni ed Autonomie Locali;
- 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;
- che le parti , coerentemente con l'impegno a suo tempo preso, hanno ritenuto nel corso del periodo 2017-2022 di proseguire nel confronto - ritenuto proficuo- che ha ad oggi già portato alla sottoscrizione di sette 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 , il sesto in data 22 novembre 2022 ed il settimo in data 24.07.23;

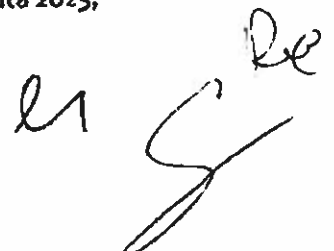
che al fine di accrescere il potere di acquisto dei lavoratori le parti intendono sottoscrivere un accordo per l'erogazione di un premio di produttività che possa essere assoggettato alla tassazione agevolata di cui alla L. n. 208/2015 e successive modificazioni al ricorrere delle condizioni normative;

Considerato che

- si rende opportuno rivedere quanto contenuto nel sopra citato verbale del 30.08.17, poiché non più confacente alla situazione attuale, sia relativamente alla quantificazione del plafond che relativamente ai criteri di erogazione;
- nell'ottica prevista dalla normativa vigente in tema di erogazione di premi di risultato, si rende necessario metter a punto un sistema di valutazione della performance che consenta l'utilizzo di strumenti di valorizzazione del personale;
- al fine di accrescere il potere di acquisto delle lavoratrici e 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;
- nell'ottica prevista dalla normativa vigente in tema di erogazione di premi di risultato e di quanto sopra rappresentato, si rende dunque necessario metter a punto un sistema di valutazione della performance che consenta l'utilizzo di strumenti di valorizzazione del personale;
- che tale messa a punto presuppone la sottoscrizione di un Accordo contenente la quantificazione delle risorse da destinare al premio nonché i criteri e gli obiettivi sulla base dei quali procedere per l'erogazione dello stesso per quanto riguarda l'annualità 2023;

nn.





- Nel suddetto Accordo è necessario che siano dettagliati gli obiettivi da raggiungere per l'anno 2023;

Dato atto che

- Gli obiettivi di cui all'Accordo sono stati proposti dal Dirigente e dalle E.O., per quanto di competenza, e condivisi con la E.Q. del Settore "Risorse Umane ed organizzazione" al fine di fare valutazioni organizzative e dare organicità al quadro complessivo;

Le parti convengono:

AMMONTARE FONDO PRODUTTIVITA'

In fase di predisposizione del budget 2023 è stata ipotizzata la cifra di euro 100.000* (costo aziendale), equivalente all'1,3% (arrotondato per eccesso) del totale delle entrate. Il valore assoluto del plafond verrà determinato nella misura percentuale sopra detta calcolato sul totale delle entrate risultanti dal consuntivo dell'anno di competenza e verrà messo a disposizione solo se il risultato del bilancio 2023 riporterà il conseguimento di un utile di esercizio.

DESTINATARI

Il premio verrà corrisposto a tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato che abbiano svolto attività per almeno sei mesi nell'anno 2023 anche non continuativi.

Si considera mese lavorato quello nel quale il lavoratore sia stato in servizio per almeno 15 giorni.

Vengono considerati giorni di presenza le ferie e i recuperi, i permessi retribuiti, i permessi sindacali e i giorni di assenza per infortunio.

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.

Vengono esclusi dal conteggio delle presenze i periodi di aspettativa non retribuita mentre il premio non verrà comunque erogato in caso di interruzione del rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa del dipendente.

CRITERI

Il totale della somma prevista per l'erogazione della produttività 2023 viene dunque ripartito secondo gli obiettivi ed i criteri sotto esplicitati.


Per la lettura degli obiettivi si rimanda all'allegato A al presente accordo.

Per ciascun dipendente il calcolo spettante per l'erogazione del premio verrà calcolato in base al RAL 2023, fatto salvo l'importo da erogarsi per la parte della formazione effettuata.

TEMPI DI EROGAZIONE

Anci Toscana si impegna ad erogare il premio contestualmente al cedolino di luglio 2024, compatibilmente con la situazione finanziaria dell'Associazione; qualora quest'ultima non lo consentisse il premio verrà in ogni caso saldato al massimo contestualmente alla busta paga di novembre 2024.

MONITORAGGIO AVANZAMENTO OBIETTIVI

1 /
 *POC*

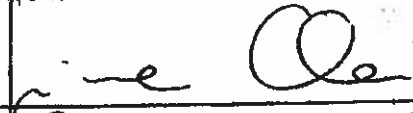
Al fine di agevolare il raggiungimento degli obiettivi, si rende necessario che la E.Q. assicuri un costante confronto con i dipendenti assegnati riguardo allo stato d'avanzamento degli obiettivi di settore.

Per quanto attiene agli obiettivi generali, la stessa modalità di confronto sarà assicurata dal Direttore coadiuvato dalla E.Q. "Risorse Umane e organizzazione".


Relativamente all'attività formativa da seguire, entro il 31.10.23 la E.Q. "Risorse umane e organizzazione" provvederà all'invio di comunicazione generale a tutti i dipendenti come prorogatoria di quanto contenuto nel PAF 2023 e della scadenza da rispettare (31.12.23).

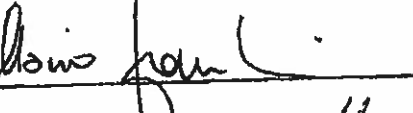
La FP CGIL, la CISL FP e la UIL FPL, benché non presenti all'incontro, sottoscrivono il presente accordo dopo averne preso visione attraverso la ricezione della bozza a mezzo posta elettronica ed avere accertato la totale condivisione delle RSU rispetto al contenuto del testo.

Le parti sottoscrivono

Anci Toscana 

CGIL FP 

CISL FP 

UIL FPL 

Per RSU Anci Toscana Marco Gambacciani 



Via Benedetto Dei, 2/B,
50127 Firenze, Tel. 0554392704
C.F. 0415214048



Firenze, 29.08.23

* 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 congruagli per disposizioni o aggiornamenti normativi.

Allegato A

Obiettivi Settore “ Ufficio Europa e coordinamento Next Generation e Programmazione 2021/2027”

- 1) Presentazione di almeno 6 progetti sul primo avviso del PO Marittimo
- 2) Certificazione o riconoscimento come ammissibile di almeno il 95% della spesa rendicontata nel corso dell'anno sui vari progetti
- 3) Riorganizzazione della gestione della documentazione progettuale elettronica e degli stati di avanzamento finanziari dei progetti
- 4) Rapporto fra valore economico (budget Anci Toscana) medio annuo (anno 2023) progetti Horizon e valore medio annuo progetti Horizon anno precedente (anno 2022)>1

Nota:Il valore medio annuo è calcolato dividendo il valore totale del progetto (budget Anci Toscana) per il numero di anni di durata del progetto

Ci si riferisce per l'anno 2023 ai soli progetti Horizon perchè sono gli unici che hanno avuto bandi nel 2022 con esito nel 2023

Obiettivi Settore “Servizio Civile e coordinamento BDS”

	Obiettivi	Indicatori	Valore
Servizio Civile	Incremento progettazione	N. posti Volontari previsti nei progetti SCU presentati nel 2023	200
Botteghe della Salute	Sviluppo e mantenimento rete bds	Convenzioni BdS enti a compartecipazione : 15	15
Accreditamento SCU nuovi enti			Incremento n. 10 rispetto al 2022
Obiettivo intersettoriale: Avvio e coordinamento procedura su partite da incassare, precedenti al 2022		crediti verso clienti movimentati al 31/12/2022	Almeno il 10% dei crediti verso clienti movimentati al 31/12/2022

Obiettivi Settore "Risorse Umane e organizzazione"

- 1) Aggiornamento codice di comportamento: indicatore SI/NO
- 2) Revisione regolamento del personale: indicatore SI/NO
- 3) Completamento della copertura assicurativa di Anci: indicatore SI/NO – Obiettivo intersettoriale
- 4) Saldo quote anno 2023: Indicatore enti non in regola anno 2023 non al di sopra del 10% dei Comuni soci

Obiettivi Settore "Servizi ai Soci e gare"

- 1) Svolgimento gara postalizzazione: aggiudicazione definitiva
- 2) Completamento della copertura assicurativa – Obiettivo intersettoriale
- 3) incremento 5% entrata da servizi
- 4) Avvio e coordinamento procedura su partite da incassare, precedenti al 2022. Indicatore: Almeno il 10% dei crediti verso clienti movimentati al 31/12/2022- Obiettivo intersettoriale

Obiettivi Settore "Agenzia Formativa"

- 1) Consolidamento della comunità dei giovani amministratori eletti e di nuova elezione (2023)

Indicatori: n. di webinar e seminari e incontri realizzati,
n. 4 webinar
n. 4 Incontri formativi in presenza
n. 1 focus tematici

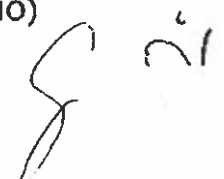
- 2) Verifica del gradimento espresso dai partecipanti ai corsi negli ultimi 3 anni di attività (2021/2023) della Scuola;
Indicatori: report relativo alla media di gradimento espresso per singolo corso che evidenzia che almeno l'80% dei corsi abbia avuto gradimento positivo

- 3) incremento entrata da attività in house: 5% rispetto al 2022

- 4) Avvio e coordinamento procedura su partite da incassare, precedenti al 2022. Indicatore: Almeno il 10% dei crediti verso clienti movimentati al 31/12/2022- Obiettivo intersettoriale

Obiettivi Settore "Risorse Economiche e controllo di gestione"

- 1) Ricognizione debiti storici anteriori al 31/12/22 dal 01/01/2016 al 31/12/2022. (SI/NO)



- 2) Verifica della percentuale di coperture delle risorse interne sui centri di costo dei singoli progetti (indicatore 5 progetti) + verifica della marginalità sui servizi commerciali (S/N).
- 3) Completamento del passaggio di contabilità interno all'ente (acquisto del programma di gestione, trasferimento dati, ecc.) (SI/NO)
- 4) Avvio e coordinamento procedura su partite da incassare, precedenti al 2022.
Indicatore: Almeno il 10% dei crediti verso clienti movimentati al 31/12/2022- Obiettivo intersettoriale

Obiettivi Area Staff

- 1) Dire e Fare: obiettivo incremento 5% delle Iniziative
- 2) Iniziative sui territori: obiettivo incremento 5%
- 3) Crowdfunding dire e fare: obiettivo + 10%
- 4) Dire e fare collaborazioni: obiettivo + 5%

Obiettivi generali per tutti i settori

Implementazione portale trasparenza: completezza dei dati almeno 70%

Implementazione sito istituzionale: completezza dei dati almeno 70%

Conclusione progettazione sito nuovo – indicatore SI/NO

Ripartizione plafond

Valorizzazione formazione effettuata (con riferimento al PAF): 10%

Obiettivi generali: 50%

Obiettivi di settore: 30%

Percentuale per finanziamento ex art. 81 CCNL: 10%

Pesatura Obiettivi

Ogni obiettivo di settore (o intersettoriale) pesa il 25%

Ogni obiettivo generale pesa il 33%

