

CONTRATTO INTEGRATIVO PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DI ANCI TOSCANA RELATIVAMENTE ALL'ANNO 2025

Il giorno 2 settembre 2025, si sono riuniti, in modalità videoconferenza, il Direttore Simone Gheri, i componenti dell'RSU Marco Gambacciani, Osman Bucci e Giulia Falcone, Alessandro Giorgetti per FP CGIL, Simona Roseti per FPL UIL e Raffaella Comodo per FP CISL.

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 2017-2024 di proseguire nel confronto - ritenuto proficuo- che ha ad oggi già portato alla sottoscrizione di svariati contratti collettivi integrativi;
- che per la prima volta nell'anno 2023 è stato adottato il Piano della performance, oggetto di CCIA siglato in data 29.08.23;
- che per l'annualità 2024 è stato adottato il Piano della performance 104, sottoscritto il 4 settembre 2024;

Considerato che

- le parti intendono proseguire anche per l'annualità in corso nella strada tracciata per gli anni 2023 e 2024, confermando e facendo salve dunque tutte le motivazioni che hanno portato alla decisione di intraprendere una nuova modalità per la disciplina dell'erogazione della produttività e più precisamente un sistema legato alla valutazione della Performance;
- anche 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;
- 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 2025;
- Nel suddetto Accordo è necessario che siano dettagliati gli obiettivi da raggiungere per l'anno 2025;

Dato atto che

- Gli obiettivi di cui all'Accordo sono stati proposti dal Dirigente e dalle E.Q., 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 2025 è stata ipotizzata la cifra di euro 100.000* (costo aziendale) , equivalente all'1,4% (arrotondato) del totale delle entrate.

A tal proposito è necessario evidenziare che la modalità di predisposizione del budget non consente di

esprimere formalmente la voce “valore della produzione”, dato rilevabile in fase di predisposizione del consuntivo sul quale verrà correttamente calcolato il fondo premi, coerentemente con quanto previsto dai criteri di accantonamento che si riportano di seguito:

- A. Se il valore della produzione da bilancio dell'anno di competenza è inferiore a Euro 6.000.000, la percentuale di accantonamento è lo 1,00% del valore della produzione;
- B. Se il valore della produzione da bilancio dell'anno di competenza è compreso tra Euro 6.000.000 e Euro 7.000.000 la percentuale di accantonamento è pari al 1,3% del valore della produzione;
- C. Se il valore della produzione da bilancio dell'anno di competenza è compreso tra Euro 7.000.001 e Euro 10.000.000 la percentuale di accantonamento è pari al 1,4% del valore della produzione.
- D. Se il valore della produzione da bilancio dell'anno di competenza è superiore a Euro 10.000.000 la percentuale di accantonamento è pari a 1,6% del valore della produzione.

Il valore assoluto del plafond 2025 verrà determinato nella misura percentuale sopra detta (1,4%) calcolata sul valore della produzione risultante dal consuntivo dell'anno di competenza e verrà messo a disposizione solo se il risultato di bilancio 2025 successivo all'accantonamento del fondo premi riporterà un utile di esercizio.

Per chiarezza è opportuno rilevare che il valore della produzione è dato dal totale dei ricavi al netto dei mastri che per loro natura riguardano entrate non ricollegabili al concetto di “performance”.

Qualora il consuntivo dovesse avere un significativo scostamento rispetto al previsionale, e quindi il valore della produzione dovesse essere ricompreso non nella fascia C ma in altra fascia, il valore percentuale e assoluto del plafond verrà rideterminato di conseguenza.

Qualora la quantificazione dell'accantonamento fondo produttività nella misura prevista dal presente CCIA non risultasse in linea con la sostenibilità del bilancio, si conviene sin d'ora che si procederà comunque all'accantonamento del fondo sebbene in misura inferiore.

In tale ipotesi l'accantonamento sarà effettuato applicando la percentuale della fascia B.

Tale opzione si attiverà al ricorrere della condizione di seguito riportata:

raggiungimento di almeno il 75% degli obiettivi calcolato sul totale di n. 30 obiettivi e pari dunque al valore assoluto di n. 23 (con arrotondamento per eccesso).

DESTINATARI

Il premio verrà corrisposto a tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato che abbiano svolto attività per almeno sei mesi nell'anno 2025 anche non continuativi, tranne a coloro che sono stati assunti a tempo determinato e parziale per svolgere attività specifiche sul Progetto “Botteghe della Salute”, per i quali si rimanda alla lettura del successivo punto.

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.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E PART-TIME SU PROGETTO BDS

Come da accordo sindacale del 6 febbraio 2024, per i dipendenti assunti a t.d. e p.t. per lo svolgimento di attività relative al Progetto “BDS”, ai fini della produttività verrà valorizzata la sola formazione, poiché l'assegnazione di obiettivi generali e/o di Settore non è coerente con le attività richieste in

quanto riferite ad un unico specifico progetto; il plafond a ciò destinato è quantificato in un terzo (33%) del budget complessivo per la valorizzazione della formazione effettuata da tutti i dipendenti di Anci Toscana.

CRITERI

Il totale della somma prevista per l'erogazione della produttività 2025 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 2025, 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 2026 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 2026.

MONITORAGGIO AVANZAMENTO OBIETTIVI

Al fine di agevolare il raggiungimento degli obiettivi, si rende necessario che le E.Q. assicurino 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 31.10.25 la E.Q. "Risorse umane e organizzazione" provvederà all'invio di comunicazione generale a tutti i dipendenti come promemoria di quanto contenuto nel PAF 2025 e della scadenza da rispettare (31.12.24).

Le parti sottoscrivono

Anci Toscana

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

Per RSU Anci Toscana Osman Bucci

Firenze, 2 settembre 2025

* 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”

Obiettivo 1) Certificazione o riconoscimento come ammissibile di almeno il 95% della spesa rendicontata nel corso dell'anno su tutte le rendicontazioni di tutti i progetti presentate entro il 31/12/2025

Fonte documentale: certificazione del certificatore o messa in liquidazione degli importi

Obiettivo 2) Rapporto fra valore economico (budget Anci Toscana) medio annuo progetti in corso anno 2025 e valore medio annuo progetti in corso anno 2024 ≥ 1 . Il valore medio annuo è calcolato dividendo il valore totale del progetto (budget Anci Toscana) per il numero di mesi del progetto e rimoltiplicando questo valore per i mesi di durata del progetto nell'anno di riferimento

Obiettivo 3) Coinvolgimento di almeno 30 Comuni in azioni pilota dei progetti europei sul territorio toscano

Obiettivo 4) Richiesta di incremento di budget rispetto a quello approvato nel 2023 dei progetti Interreg Europe Impetus e Works4NEETs e approvazione di almeno una richiesta

Obiettivi Settore “Servizio Civile e coordinamento BDS”

- 1) Presentazione progetti di SC Universale ordinario su Avviso Dipartimento 2025, integrando la progettazione SCU con quella SCR - Servizio Civile Regionale (vedi punto 2).

Indicatore: n. posti richiesti Avviso SCU 2025 x 2026: **40**.

- 2) Partecipazione al bando progetti di Servizio Civile Regionale 2025 – avvio volontari previsto per l'anno 2026.

Indicatore 1: n. **120** posti SCR richiesti tramite piattaforma SCR (massimo dei posti richiedibili in base al regolamento SCR).

Indicatore 2: presentazione di progetti territoriali su cinque progettualità tematiche: servizi di facilitazione digitale; biblioteche comunali; musei civici; promozione turistica; protezione civile.

- 3) Mantenimento della rete BdS co-finanziata da Regione Toscana tramite il rinnovo delle convenzioni, per l'anno 2025, con tutti gli enti coinvolti nel progetto 2024-25 (12 enti paganti per 20 Comuni – considerando le aggregazioni in SDS - che gestiscono in tutto 39 sportelli).

Indicatore: sottoscrizione n. **12** convenzioni enti paganti.

- 4) Valorizzazione dell'esperienza, avviata negli ultimi due anni, del tutoraggio al termine dei progetti di servizio civile per la ricerca attiva del lavoro, con raccordo con i Centri per l'Impiego e certificazione delle competenze: partecipazione del Settore SC alla costruzione di un tavolo regionale sulle politiche giovanili, con focalizzazione su lavoro e formazione.
Indicatore: insediamento del tavolo regionale SI/NO.

Obiettivi Settore "Risorse Umane e organizzazione"

- 1) Partecipazione a bando Piani di welfare e altre misure per la conciliazione vita-lavoro,
indicatore: presentazione progetto
- 2) Stesura del nuovo regolamento del Coordinamento regionale Anci Giovani;
Indicatore: invio al Direttore
Obiettivo trasversale con settore "Staff"
- 3) Saldo quote anno 2025: Indicatore enti non in regola anno 2025 non al di sopra del 10% dei Comuni soci
- 4) Svolgimento della procedura per l'affidamento del servizio di brokeraggio con attivazione coperture assicurative
Indicatore: SI/NO
Obiettivo trasversale con settore "Risorse Umane e Organizzazione"

Obiettivi Settore "Servizi ai Soci e gare"

- 1) Procedura per il monitoraggio dei servizi al fine di rafforzare il rapporto diretto con i comuni soci.
Indicatore: compilazione tabella excel, numero 4 servizi individuati su 13.
- 2) Svolgimento della procedura per l'affidamento del servizio di sviluppo e manutenzione della App Cittadino informato con ampliamento delle attività previste da capitolato: aggiudicazione definitiva.
Indicatore: SI/NO
- 3) Rafforzamento dei servizi di supporto ai Comuni "Bil-ANCI"
Indicatore: incremento numero dei comuni coinvolti +20% rispetto al 2024 per il servizio Bil-Anci
- 4) Svolgimento della procedura per l'affidamento del servizio di brokeraggio con attivazione coperture assicurative

Indicatore: SI/NO

Obiettivo trasversale con settore "Risorse Umane e Organizzazione"

Obiettivi Settore "Agenzia Formativa"

- 1) Rilancio della modalità di partecipazione dei comuni sotto i 5.000 abitanti ai corsi a catalogo tramite abbonamenti. Indicatore nuovi 27 abbonamenti attivati.
- 2) Mantenimento della qualità dei corsi: verifica e gradimento espresso dai partecipanti ai corsi 2025.
Indicatori: report relativo alla media del gradimento espresso per singolo corso che evidenzia che almeno l'80% dei corsi abbia avuto gradimento positivo.
- 3) Costruzione e avvio della sezione la "Scuola delle Competenze Strategiche e Relazionali" nell'area tematica "Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane" all'interno del sito istituzionale la Scuola Ancitoscana (<https://lascuola.ancitoscana.it>).
- 4) Organizzazione di 1 corso di formazione residenziale per giovani amministratori under 40, in collaborazione con la Fondazione Regionale Alessia Ballini. Indicatore: realizzazione delle attività organizzate su due giornate consecutive.

Obiettivi Settore "Risorse Economiche e controllo di gestione"

- 1) Organizzazione e riordino archivi digitali su server relativamente alle annualità 2020 – 2024, in particolare modo alle cartelle: "Decreti e progetti"; "Progetti Europei", "Banche";
Indicatore: Raggiungimento del 100% della riorganizzazione delle cartelle sopracitate, con struttura ad albero ragionata secondo le esigenze del Settore.
- 2) Elaborazione di un sistema di monitoraggio finanziario robusto, con l'obiettivo di pianificare nel modo più preciso possibile le entrate previste legate a progetti e ad attività commerciale e le conseguenti scadenze. Il tutto al fine di limitare il più possibile il ricorso al credito bancario.
Indicatori: Studio ed elaborazione di un file Excel oppure Google Sheets da utilizzare nel 2026
- 3) Revisione delle procedure e dei processi amministrativi: procedimento inerente la tenuta della gestione amministrativa dei progetti, procedura accordi di collaborazione, regolamento di contabilità.
Indicatore: n.3 procedure revisionate e sottoposte all'attenzione dei revisori dei conti (indicatore invio procedure per mail ai revisori) per conseguire l'approvazione.
- 4) Controllo di gestione a campione su n. 3 centri di costo alla data del 31.08.2024 al fine di verificare la corretta tenuta e la percentuale di copertura delle spese di struttura;
Indicatore: relazione da presentare alla Direzione.

Obiettivi Area Staff

- 1) Ideazione e sviluppo linea grafica di almeno n. 3 progetti nuovi (squadra di calcio, comuni in piazza, comunità del cibo della montagna pistoiese, ecc)
Indicatore: ultimazione linea grafica di n. 3 progetti
- 2) Stesura del nuovo regolamento del Coordinamento regionale Anci Giovani;
Indicatore: invio al Direttore
Obiettivo trasversale con settore "Staff"
- 3) Trasferimento dati e messa a sistema del nuovo data base di gestione dei contatti.
Indicatore sì/no
- 4) Reperimento risorse per iniziative e convegni: incremento del 3% rispetto al 2024 (dato 2024 euro 60.245,00)
Indicatore: valore assoluto da conseguire euro 62.052,35

Obiettivi generali per tutti i settori

Implementazione portale trasparenza: completezza dei dati almeno 70%

Eliminazione materiale cartaceo : n. 3 sabati mattina (n. 5 ore cad.); da effettuarsi a squadre - un sabato mattina per squadra

Ripartizione plafond

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

N.B. il 33% del 10% finalizzato a valorizzare la formazione è da destinarsi ai dipendenti a t.d. e p.t. assunti nella primavera 2024 per il Progetto BDS.

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 50%

