

VERBALE INCONTRO RSU/DIREZIONE DEL 09.12.25

Il giorno 9 dicembre 2025 si sono riuniti il Direttore di Anci Toscana, i componenti dell'RSU Marco Gambacciani, Osman Bucci e Giulia Falcone – alla presenza anche di Vanessa De Feo, E.Q. "Risorse Umane e Organizzazione" - per riprendere quanto discusso nella precedente riunione del 30.10.25 riguardo alla possibilità di mettere a punto un "progetto di crescita" e per definire l'accordo sullo smart working per l'anno 2026.

PROSPETTIVE DI CRESCITA

Le RSU intervengono per portare nuovamente all'attenzione del Direttore l'opportunità di una valutazione di crescita professionale all'interno dell'Associazione, che si traduca in progressioni verticali ed orizzontali per alcune figure.

Il Direttore passa la parola alla E.Q. "Risorse umane e organizzazione" per l'illustrazione dell'ipotesi elaborata, come da accordo del 30 ottobre u.s.

Vanessa De Feo propone quanto di seguito:

- 1) Conferma per il 2026 delle attuali "specifiche responsabilità" con il passaggio alla fascia superiore (terza) per le due dipendenti assegnate al Settore "Servizio civile e Coordinamento Botteghe della salute" (Marilena Mais e Chiara Innocenti) poiché in questo frangente è opportuno attribuire loro le responsabilità "di istruttorie particolarmente complesse" e "di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi".
- 2) Attribuzione di due progressioni verticali per quanto riguarda il Settore Staff per le seguenti motivazioni:
 - a) Settore sguarnito di Funzionari e di E.Q.;
 - b) Necessità che nel settore vi siano lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici che, seppur nel quadro di indirizzi generali, assicurino il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei risultati, la circolarità delle comunicazioni e l'integrazione/facilitazione dei processi stessi;
 - c) Necessità, per motivi organizzativi e di efficienza, di suddividere le attività del settore in due "macro-contenitori" e più precisamente "Convegnistica e segreteria" e "Istituzionale", ciascuno dei quali veda la presenza di almeno un "Funzionario", cui affidare le mansioni di cui alla lettera b);
- 3) Attribuzione di un differenziale stipendiale nell'area degli istruttori in base ai seguenti criteri, che sono stati valutati con uno sguardo rivolto a tutta la struttura ed alla sua organizzazione del lavoro e tenuto conto quanto previsto dalle disposizioni del CCNL applicato:
 - a) Competenza professionale acquisita tramite l'essersi cimentati in attività mai affrontate prima all'interno dell'Associazione poiché precedentemente esternalizzate e/o per svolgere le quali è stato necessario far propria una capacità organizzativa peculiare relativamente a situazioni emergenziali o tecniche per quanto riguarda la comunicazione esterna e gli eventi
 - b) Competenza professionale acquisita grazie a nuove modalità di organizzazione ed erogazione di formazione, sviluppate nel periodo pandemico e consolidate post covid, che hanno portato anche a dover rivedere i processi di qualità
 - c) Competenza professionale acquisita in virtù delle modifiche all'assetto ed alla composizione della Segreteria nel periodo post covid

SMART WORKING

Riguardo allo smart working, viene riconfermato anche per il 2026 l'accordo del 2025, che si riporta di seguito, con l'aggiunta di un'opzione legata all'emanazione delle allerte meteo, declinata come sotto riportato:

Lavoro agile per il periodo 07.01.26/31.12.26

- L'articolazione della modalità di lavoro agile sarà la seguente:
 - o possibilità di lavorare in smart working un giorno alla settimana o, in alternativa, quattro giorni al mese
 - o Ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile si prevede l'utilizzo della dotazione tecnologica fornita dal datore di lavoro oppure, in alternativa, di proprietà/nella disponibilità della/del dipendente che dovrà essere in grado di garantire la piena operatività; ogni caso è necessario che la dotazione tecnologica venga utilizzata secondo quanto previsto nel "Disciplinare utilizzo strumenti informatici" adottato in data 19.10.21
 - o Luogo di lavoro: l'attività lavorativa dovrà essere svolta in un luogo che sia congruo con quanto previsto in tema di sicurezza dei luoghi di lavoro ed in cui possa essere garantita la tutela dei documenti utilizzati e delle informazioni trattate
 - o Fascia di contattabilità obbligatoria del dipendente: dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e nel pomeriggio nei giorni di rientro dalle ore 15.00 alle ore 17.30
 - o la fascia di disconnessione è dalle ore 19,00 fino alle ore 8 del mattino successivo, nonché per le intere giornate di sabato e domenica e per tutte le festività infrasettimanali
 - o Sia il datore di lavoro che il dipendente potranno recedere dal contratto individuale relativo alla modalità di lavoro agile dando preavviso di 30 giorni di calendario alla controparte, fornendo nella formale comunicazione le motivazioni della scelta, e comunque nel rispetto delle disposizioni normative vigenti.
- Nell'arco dell'annualità 2026 i dipendenti avranno a disposizione un plafond di ulteriori dodici giorni da effettuare in modalità di lavoro agile, che potranno essere utilizzati previa comunicazione all'Ufficio Risorse umane da inviare all'indirizzo mail della E.Q.
- Sia per quanto attiene ai quattro giorni/mese che per quanto concerne il "pacchetto aggiuntivo", la loro fruizione dovrà sempre tenere conto delle esigenze organizzative del lavoro e della necessità di presidiare i Settori in presenza, al netto ovviamente di casi specifici di malattia, ferie, impegni fuori sede etc.
- Per chiarezza interpretativa si precisa che:
 - i quattro giorni mensili qualora non utilizzati nell'arco del mese non potranno essere più fruiti;
 - nell'arco del corrente anno il numero massimo dei giorni lavorativi da poter effettuare in modalità agile è da considerarsi pari a sessanta.
- Nel caso di dipendenti in part-time orizzontale vale quanto sopra.
- Nel caso di dipendenti in part-time verticale, sia le giornate mensili di smart working che il plafond vengono riproporzionati e più precisamente:
 - a) In caso di part-time su 4 gg , spettano al lavoratore 3 gg di smart al mese più 9 gg di plafond annuale
 - b) In caso di part-time su 3 gg , spettano al lavoratore 2 gg di smart al mese più 7 gg di plafond annuale
- Per quanto concerne i giorni di allerta meteo ROSSA, sarà data la possibilità ai dipendenti di lavorare in modalità agile, oltre ai quattro giorni mensili ordinari ed oltre ai 12 giorni da plafond, quando ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) Emanazione allerta rossa da parte del Comune di Firenze, ove ha luogo la sede principale

dell'Associazione

- b) Emanazione allerta rossa da parte del Comune di residenza (o domicilio, se diverso dalla residenza) del lavoratore.

N.B. in tali casi dovrà essere data comunicazione all'Ufficio del Personale.

FRINGE BENEFIT

De Feo ricorda l'intendimento della Direzione di procedere con l'erogazione di fringe benefit sia al personale a tempo indeterminato che a quello a tempo determinato coinvolto nelle attività dell'Associazione non legate a specifici progetti, nonché ad alcuni collaboratori, come era già stato condiviso con le RSU nell'incontro informale in videoconferenza del 17 novembre u.s.

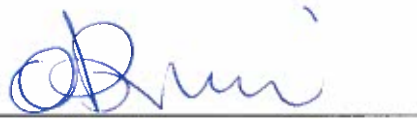
La E.Q. "Risorse Umane e organizzazione ricorda, inoltre, che tali fringe benefit vengono riconosciuti per l'impegno profuso per la predisposizione di materiali cartacei e non per l'Assemblea Nazionale, tenutasi a tenuta a Bologna dal 12 al 14 novembre u.s, e che verranno inseriti nei cedolini del mese di dicembre.

Le parti sottoscrivono

Anci Toscana



Per RSU Anci Toscana Osman Bucci



Firenze, 9 dicembre 2025