

**CONTRATTO INTEGRATIVO PREMIO DI RISULTATO PER I DIPENDENTI DI ANCI TOSCANA
RELATIVAMENTE ALL'ANNO 2026**

Il giorno 17 giugno 2026, si sono riuniti, in modalità videoconferenza, il Direttore Simone Gheri, i componenti dell'RSU Marco Gambacciani, Osman Bucci e Giulia Falcone, 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 2017-2025 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 2025 è stato adottato il Piano della performance, sottoscritto il 2 settembre 2025;

Considerato che

- le parti intendono proseguire anche per l'annualità in corso nella strada tracciata per gli anni 2023, 2024 e 2025, 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 2026;
- Nel suddetto Accordo è necessario che siano dettagliati gli obiettivi da raggiungere per l'anno 2026;

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 2026 è stata ipotizzata la cifra di euro 116.000* (costo aziendale) , equivalente all'1,4% (arrotondato per difetto) 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 2026 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 2026 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 2026 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 2026 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 2026, 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 2027 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 2027.

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 31.10.26 la E.Q. "Risorse umane e organizzazione" provvederà all'invio di comunicazione generale a tutti i dipendenti come promemoria di quanto contenuto nel PAF 2026 e della scadenza da rispettare (31.12.26).

Le parti sottoscrivono

Anci Toscana

CISL FP

UIL FPL

Per RSU Anci Toscana Marco Gambacciani

Firenze, 17 giugno 2026

* 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.

Allegato A

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

- 1) Presentazione di almeno 1 progetto da capofila sull'ultimo bando del programma Marittimo per il periodo di programmazione 2021-2027
Fonte documentale: documento della piattaforma che attesta l'avvenuta presentazione
- 2) 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 30/11/2026
Fonte documentale: certificazione del certificatore o messa in liquidazione degli importi
- 3) Rapporto fra valore economico (budget Anci Toscana) medio annuo progetti in corso anno 2026 e valore medio annuo progetti in corso anno 2025 ≥ 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
- 4) Supporto e presentazione congiunta con Comuni toscani di progetti a valere sull'ultimo bando Europea Urban Innovation (almeno 2) e presentazione di almeno 1 progetto a valere sul programma Erasmus

Obiettivi Settore "Servizio Civile e coordinamento BDS"

- 1) Partecipazione di Anci Toscana con 1 Progetto all'ultimo bando PNRR 2026 di Servizio Civile Digitale
Indicatore: presentazione di 1 progetto di Servizio Civile Digitale su piattaforma SCU Helios ente proponente Anci Toscana (in coprogrammazione con altro ente titolare di Programma SCD).
- 2) Reimpostare strumenti e strategie di comunicazione e promozione dei nuovi progetti di servizio civile Anci Toscana realizzati nei territori.
Indicatore: creazione in autonomia di 7 nuove pagine web sulla piattaforma WordPress di Anci Toscana, settore Servizio Civile, dedicate alla comunicazione del

re CQ.
58
18

progetti con uscita di almeno 10 notizie su organi di informazione a stampa e online, anche a carattere locale.

3) Relativamente al Progetto Botteghe della salute : Attivazione dell'intera rete di 51 sportelli sul territorio regionale.

Indicatore: avvio di 9 progetti territoriali, previo perfezionamento dei relativi percorsi di coprogettazione con gli ETS.

Ambiti territoriali individuati per la copertura di 51 sportelli:

Zona e collocazione	Unità BDS	Sportelli
Toscana Centro		
Ambito 1 - Lastra a Signa e Pratese		
Comune di Camignano	1	4
Comune di Lastra a Signa	1	1
Unione Comuni Val Bisenzio	1	1
Toscana Nord Ovest		
Ambito 2 - Lunigiana e Riviera Apuana		
Sds Lunigiana	2	6
Comune di Montignoso	1	1
Ambito 3 - Valdara		
Unione dei Comuni della Valdara	2	8
Ambito 4 - Valli Etrusche		
Comune di Bibbona	1	2
Comune di Casale Marittimo	1	3
Comune di Castellina M.	1	1
Comune di Montescudaio	1	1
Comune di Riparbella	1	1
Comune di Piombino	1	1
Comune di Rosignano	2	3
Comune di Santa Luce	1	4
Comune di Sassetta	1	1
Comune di Suvereto	1	1
Ambito 5 - Elba		
Comune di Portoferraio	1	1
Comune di Marciana Marina	1	1
Comune di Marciana	1	3
Toscana Sud Est		
Ambito 6 - Arellino		
Comune di Bibbiena	1	1
Comune di Bucine	1	1
Comune di Chiusi della Verna	1	1
Comune di Pratovecchio Stia	1	1
Ambito 7 - Radicondoli		
Comune di Radicondoli	1	1
Ambito 8 - Isola del Giglio		
Comune Isola del Giglio	1	1
Ambito 9 - Capraia Isola	1	1
Totale	29	51

SR
re
up
ce.

4) Relativamente al nuovo progetto BDS, elaborazione di report trimestrali dei dati, da condividere con la rete ETS come strumento di analisi e con Regione Toscana per le valutazioni sugli impatti del progetto.

Indicatore: realizzazione di 3 report di monitoraggio riferiti al periodo di attività degli sportelli BDS aprile-dicembre 2026.

Obiettivi Settore "Risorse Umane e organizzazione"

1. Saldo quote anno 2026: Indicatore enti non in regola anno 2026 non al di sopra del 10% del Comuni soci

2. Svolgimento della procedura per l'affidamento del servizio di manutenzione impianto di climatizzazione
Indicatore: aggiudicazione

Obiettivo trasversale con settore "Servizi ai soci e gare"

3. Manutenzione straordinaria/ammodernamento Salone delle Murate

Indicatore: SI/NO

Obiettivo trasversale con settore "Staff" (in collaborazione con Agenzia Formativa)

4. Analisi e revisione del registro cespiti

Indicatore: SI/NO

Obiettivo trasversale con settore "Staff" e Settore "Risorse economiche e controllo di gestione"

sf

re

1/1

Ce.

Obiettivi Settore "Servizi ai Soci e gare"

1. Potenziamento della qualità, professionalità e innovazione tecnologica dei servizi già erogati, mediante l'attivazione di nuove offerte a carattere specialistico.
Indicatore: attivazione di n. 4 servizi specializzati fra i 13 servizi attivi.

2. Espletamento della procedura di gara per il "Servizio di supporto nella costruzione di politiche pubbliche attraverso il coinvolgimento di cittadini e portatori di interesse"
Indicatore: Pubblicazione della gara.

3. Rendicontazione digitale degli appalti in fase di esecuzione sulle piattaforme PCP e SITAT per assicurare il corretto e tempestivo monitoraggio dei contratti sottoscritti in conformità con le novità introdotte in fase di attuazione del D.lgs 36/23
Indicatore: Rendicontazione effettuata per almeno il 70% del totale del CIG acquisiti nell'anno 2025.

4. Svolgimento della procedura per l'affidamento del servizio di manutenzione impianto di climatizzazione

Indicatore: aggiudicazione

Obiettivo trasversale con settore "Risorse Umane e Organizzazione"

Obiettivi Settore "Agenzia Formativa"

- 1) Rilancio della formazione in house.

Indicatore: 22 proposte in house approvate e finanziate nel 2026.

- 2) Mantenimento della qualità dei corsi: verifica e gradimento espresso dai partecipanti ai corsi 2025.

Indicatore: report relativo alla media del gradimento espresso per singolo corso che evidenzia che almeno l'80% dei corsi abbia avuto gradimento positivo.

- 3) Avvio delle attività formative presenti nella sezione la "Scuola delle Competenze Strategiche e Relazionali" nell'area tematica "Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane. Indicatore: almeno 3 corsi di formazione - a catalogo o in house (oltre quelli di cui al punto 1) - afferenti a questa specifica sezione realizzati nel 2026.

- 4) Realizzazione di attività formative accreditate dalla SNA finalizzate alla qualificazione delle stazioni appaltanti. Indicatore: almeno 2 percorsi formativi accreditati ed attivati nel 2026.

Obiettivi Settore "Risorse Economiche e controllo di gestione"

- 1) Costruzione albero di archiviazione della documentazione nelle cartelle di rendicontazione e avvio alla riorganizzazione delle stesse;

Indicatore: SI/NO

- 2) Analisi dei crediti commerciali 2018 - 2021 e sollecito degli stessi via pec: 100% dei crediti con saldo di apertura e chiusura invariato nei suddetti anni e verifica di n. 20 crediti aperti al 31.12.2025.

Indicatore : SI/NO

- 3) Analisi e verifica delle attuali condizioni bancarie e studio di eventuali canali alternativi agli attuali (scoperto di conto corrente e anticipazione), collegati all'andamento dei flussi finanziari dei progetti.

Indicatore: invio relazione al Direttore

- 4) Analisi e revisione del registro cespiti

CR CQ.

RE
[Signature]

Indicatore: SI/NO

Obiettivo trasversale con settore "Risorse umane e organizzazione" e Settore "Staff"

Obiettivi Area Staff

1) Smaltimento PEC - Indicatore: si/no

2) Manutenzione straordinaria/ammodernamento Saloncino delle Murate.

Indicatore: SI/NO

Obiettivo trasversale con settore "Staff" (in collaborazione con Agenzia Formativa)

3) Analisi e revisione del registro cespiti

Indicatore: SI/NO

Obiettivo trasversale con settore "Risorse umane e organizzazione" e Settore "Risorse economiche e controllo di gestione" 

4) Reperimento risorse per iniziative e convegni: incremento del 3% rispetto al 2025 (dato 2025 euro 75.350,00)

Indicatore: valore assoluto da conseguire euro 77.620,80

pe



Obiettivi generali per tutti i settori

1) Implementazione portale trasparenza: completezza dei dati almeno 70%

2) Elaborazione criteri per smaltimento PEC

Ripartizione plafond

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

Obiettivi generali: 50%

Obiettivi di settore: 30%

Percentuale per finanziamento ex art. 48 CCNL: 10%

Pesatura Obiettivi

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

Ogni obiettivo generale pesa il 50%

Ce.