

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ANCI TOSCANA**

Il giorno 19 dicembre 2017, presso la sede di ANCI TOSCANA, in Viale Giovine Italia 17, si sono riuniti, il Direttore di ANCI TOSCANA e le rappresentanze di CGIL FP, CISL FP e UIL FPL;

Considerato che ANCI TOSCANA (l'Associazione) applica ai propri dipendenti, da gennaio 2015, il CCNL Regioni ed Autonomie Locali;

considerato che ANCI TOSCANA, FP CGIL e FP CISL hanno sottoscritto il 19 maggio 2017 un Accordo sindacale aziendale sui contratti a Tempo Determinato per progetti di carattere temporaneo;

considerato altresì che ANCI TOSCANA, FP CGIL e FP CISL hanno sottoscritto il 30 Agosto 2017 un verbale d'incontro dove è stato convenuto di avviare le procedure per la definizione di un Contratto Collettivo Integrativo di ANCI TOSCANA che consentisse l'utilizzo di strumenti di valorizzazione del personale e l'erogazione della produttività;

considerato altresì che le parti si rendono disponibili ad incontrarsi a richiesta in merito alle materie di cui al titolo II Relazioni Sindacali del CCNL e comunque almeno una volta l'anno, ritenendo proficuo il confronto che ha portato a definire il seguente contratto integrativo, che si applica ai dipendenti a Tempo Indeterminato e Determinato di ANCI TOSCANA per le annualità 2017, 2018, 2019.

Le parti convengono sul contratto collettivo integrativo come di seguito definito:

### **Capo I - Strumenti di valorizzazione del personale**

#### **Articolo 1 - Inquadramento del personale a TI**

ANCI TOSCANA a seguito del processo di crescita dell'organizzazione aziendale dal 1 gennaio 2018 strutturerà il proprio personale a Tempo Indeterminato secondo il seguente sistema di inquadramenti:

- 1 unità di personale in categoria Dirigenziale;
- 3 unità di personale in Cat. D;
- 12 unità di personale in Cat. C;
- 1 unità di personale in Cat. B;

La Direzione definirà le posizioni economiche degli inquadramenti contrattuali, esplicitandone i criteri e, in ogni caso, tenendo conto dei titoli di studio e delle esperienze professionali.



Riconoscendo il valore dei propri collaboratori ed in linea con il percorso di crescita delineato in questi anni, in deroga a quanto previsto dall'art.5 CCNL 31.3.1999 e dall'art.9 CCNL 11.04.2008, sulla base di esigenze organizzative, nonché tenendo conto della qualità delle prestazioni, la Direzione può procedere, nel corso del 2019, con inquadramenti in categoria superiore e/o concedere progressioni economiche orizzontali.

## Articolo 2 – Inquadramento del personale a TD

L'Associazione, avendo allo stato attuale diversi progetti di carattere temporaneo (annuali, biennali, triennali) con la Regione Toscana, con i comuni e con altri soggetti pubblici, si avvale di personale a Tempo Determinato (così come definito nell'Accordo sindacale aziendale per progetti di carattere temporaneo del 19 maggio 2017).

Alla luce del processo di ampliamento dei progetti e delle loro complessità e diversità, anche nel caso dei collaboratori a TD, si ritiene opportuno definire un nuovo inquadramento, definito sui livelli di responsabilità e sulla complessità dei ruoli da ognuno svolti.

Dal 1 gennaio 2018, l'Associazione strutturerà il proprio personale a Tempo Determinato impegnato sui progetti, secondo il seguente sistema di inquadramento:

- il personale con approfondite conoscenze ed esperienze settoriali, con responsabilità di risultati relativi a specifici processi amministrativi e produttivi e con esperienza almeno biennale nel settore e nella posizione, in Categoria C;
- il personale con buone conoscenze specialistiche, con responsabilità di risultati parziali rispetto ai più ampi processi produttivi e amministrativi, in Categoria B.

Anche in questo caso la Direzione definirà le posizioni economiche degli inquadramenti contrattuali, esplicitandone i criteri e, in ogni caso, tenendo conto dei titoli di studio e delle esperienze professionali.

Riconoscendo il valore dei propri collaboratori, in deroga a quanto previsto dall'Art.5 CCNL 31.3.1999 e dall'art.9 CCNL 11.04.2008, sulla base dei risultati ottenuti e alla qualità delle prestazioni, l'Associazione riconosce a tutti i propri dipendenti (assunti entro ottobre 2017) inseriti in categoria B, un nuovo inquadramento, con una progressione economica all'interno della categoria, da B1 a B3 e da B2 a B4.

Alla scadenza dell'attuale contratto, così come stabilito nell'Accordo summenzionato e nell'ottica di un percorso di crescita condiviso, la Direzione, sulla base della qualità delle prestazioni individuali, dell'esperienza acquisita e degli aggiornamenti professionali, valuterà l'opportunità di un'ulteriore progressione economica.





Articolo 3 - Indennità per particolari responsabilità e professionalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999

Al personale delle categorie B, C e D possono essere attribuite dodici indennità mensili per un valore economico fino ad un massimo di 200 € (2400 € annui), per l'attribuzione di particolari responsabilità di natura professionale e/o gestionale.

Le particolari responsabilità professionali si ritrovano con l'attribuzione di processo o di una fase complessa di un processo produttivo.

Le particolari responsabilità gestionali si ritrovano nel coordinamento di progetti o gruppi di lavoro.

Annualmente la Direzione verifica il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle particolari responsabilità e dei relativi compensi, e procede a nuova attribuzione.

## **Capo II - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

Articolo 4 - Erogazione della produttività come premio di risultato 2017

Per l'anno 2017 considerati gli effettivi e significativi miglioramenti raggiunti nei livelli di efficienza e di efficacia di ANCI Toscana, nonché la piena realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano Attività 2017, l'Associazione intende erogare un premio di risultato ai propri dipendenti, per il quale vengono stanziati 30.000 € (costo aziendale), corrispondente al 6% del RAL annuo per ognuno.

I criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo, attraverso il riscontro di indicatori numerici, sono stati i seguenti:

- incremento della produttività rispetto all'annualità 2016;
- incremento della qualità ed efficienza attraverso il dato numerico dei progetti correttamente chiusi e rendicontati nell'anno in corso.

Il premio sarà corrisposto a coloro che sono assunti almeno da 6 mesi e non potrà superare singolarmente i 2.500 € lordi. Per il 2017 ai dipendenti che non hanno ancora raggiunto i 18 mesi di contratto, viene attribuito, per gradualità ed equità, la premialità (pari al 20% della tredicesima) così come attribuita per il 2016.

## Articolo 5 - Istituzione fondo premi aziendali e premi incentivanti

A partire dall'annualità 2018 l'Associazione si impegna a:

- creare un Fondo premi ed incentivi;
- a definire un sistema di valutazione e di ripartizione che sia equo e motivante, che tenga conto dell'apporto di ciascun ufficio e di ciascuno dipendente nel raggiungimento degli obiettivi, in ragione della composizione qualitativa e quantitativa degli stessi, individuando parametri ad hoc, che rendano possibile l'attuazione di una politica retributiva premiante ed incentivante.

## Articolo 6 - Determinazione Fondo

La determinazione dell'ammontare del fondo a partire dal 2018 è calcolata come di seguito indicato:

- se il totale delle entrate da bilancio nell'anno precedente a quello di riferimento è inferiore a € 6.000.000 la percentuale di accantonamento è lo 0,6% delle entrate dell'esercizio.
- se il totale delle entrate da bilancio nell'anno precedente a quello di riferimento è compreso tra € 6.000.000 e € 7.000.000 la percentuale massima di accantonamento è lo 0,8% delle entrate dell'esercizio.
- se il totale delle entrate da bilancio nell'anno precedente a quello di riferimento è superiore a € 7.000.000 la percentuale massima di accantonamento è l'1%.

## Articolo 7 - Sistema premiante

Il sistema premiante sarà composto da una parte standard legata alla performance generale dell'Associazione (in modo simile a quella definita per l'annualità 2017) e una parte incentivante, legata a specifici obiettivi personali e/o di gruppo.

Entro gennaio 2018, l'Associazione si impegna, anche attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, alla definizione degli obiettivi standard e di quelli strategici ed incentivanti, il raggiungimento dei quali farà scattare l'erogazione dei premi.

L'Associazione si impegna altresì all'elaborazione di un regolamento avente per oggetto la costituzione, regolamentazione, distribuzione e liquidazione del fondo premi e incentivi.



## Articolo 8 - Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Nel corso del 2018 verrà predisposto un piano che istituisca in ANCI Toscana, quale strumento di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, gruppi di lavoro di consultazione e monitoraggio permanenti degli obiettivi da perseguire finalizzati all'innovazione dei sistemi di produzione.

I gruppi di lavoro sono formati dal Direttore Generale, dai responsabili aziendali e dai lavoratori.

## Articolo 9 - Welfare aziendale

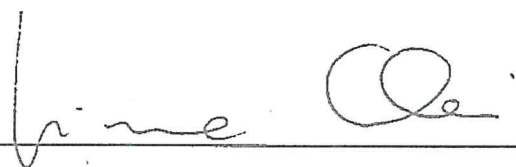
L'Associazione si impegna, sentiti i lavoratori e considerate le disponibilità di bilancio e del Fondo di cui all'art.5, a valutare, nel corso del 2018, un sistema di welfare aziendale da affiancare al sistema premiante (esaminando le possibili opzioni per previdenza complementare, assistenza complementare, voucher di servizio, welfare benefits, politiche di conciliazione vita-lavoro, etc).

## Articolo 10 – Norma transitoria

L'Associazione si impegna a tenere informate le parti sindacali sui processi in corso (approvati dall'Assemblea di ANCI TOSCANA) riguardanti la creazione della nuova Fondazione dedicata alla formazione e alla liquidazione delle due società Reform ed Anci innovazione.

Le parti sottoscrivono

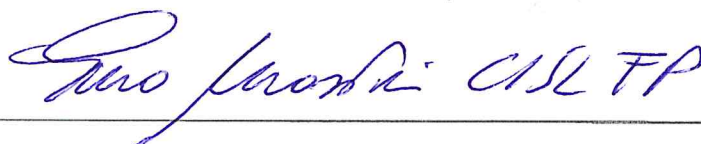
ANCI TOSCANA



CGIL FP Firenze



CISL FP



UIL FPL

