

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ANCI TOSCANA

Il giorno 13 dicembre 2021, si sono riuniti, in modalità telematica tramite la piattaforma Google Meet, il Direttore di Anci Toscana, i componenti dell'RSU Chiara Innocenti, Annamaria Bondi, Marco Gambacciani, Alessandro Giorgetti per FP CGIL e Simona Roseti per FPL UIL;

considerato che Anci Toscana (di seguito denominata anche "l'Associazione") applica ai propri dipendenti, da gennaio 2015, il CCNL Regioni ed Autonomie Locali;

considerato inoltre 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;

considerato altresì che le parti, coerentemente con l'impegno a suo tempo preso, hanno ritenuto nel corso del periodo 2017-2021 di proseguire nel confronto - ritenuto proficuo - che ha ad oggi già portato alla sottoscrizione di tre contratti collettivi integrativi, il primo in data 19 dicembre 2017, il secondo in data 31 maggio 2019 ed il terzo in data 9 dicembre 2020;

le parti convengono sul presente contratto integrativo come di seguito definito:

### **Produttività 2020**

Il contratto integrativo aziendale, sottoscritto il 19 dicembre 2017, prevedeva all'art.6 che la determinazione dell'ammontare del fondo fosse legata alle entrate del bilancio dell'Associazione. Applicando tale criterio, il premio complessivo del 2020 ammonterebbe ad Euro 76.523,11.

La Direzione, considerati, anche per quest'anno, i risultati conseguiti in termini di operatività, di qualità dei progetti, di funzionamento della struttura, di qualità della risposta ai sempre nuovi adempimenti nonché alle inaspettate problematiche emerse con la pandemia da Covid 19, che hanno richiesto capacità di adattamento e maggiore flessibilità, intende mettere a disposizione, **straordinariamente per il 2020, replicando così la scelta fatta per l'annualità precedente**, la cifra di euro 90.000,00 \*(costo aziendale), alla luce anche della sostenibilità del consuntivo 2020.

Il premio verrà corrisposto a coloro che hanno svolto attività per almeno sei mesi nell'anno 2020.

Il totale della somma accantonata per la produttività 2020 viene dunque ripartito secondo i seguenti criteri:

- viene destinato il 70% alla corresponsione di un premio a tutti i dipendenti, calcolato sulla base del RAL effettivo 2020
- viene destinato il 25% al riconoscimento di un'ulteriore maggiorazione del premio individuale (facoltà prevista dall'articolo 69 del CCNL Enti locali del 21.05.18) ad alcune figure individuate secondo le modalità ed i criteri che vengono di seguito esplicitati:

A) 20% del valore medio pro-capite dei premi al personale che ha sviluppato capacità di adattamento e flessibilità nello svolgimento di nuove attività rispetto al 2019 e/o che ha fornito qualificato supporto ad attività progettuali strategiche;

B) 30% del valore medio pro-capite dei premi al personale che ha svolto, con valutazione positiva, attività operative/progettuali strategiche nell'anno 2020 e/o trasversali rivolte a tutti i settori dell'Associazione;

C) 50% del valore medio pro-capite dei premi al personale che ha svolto, con valutazione positiva, attività operative particolarmente strategiche rivolte a tutti i settori dell'Associazione, la cui rilevanza è stata maggiormente significativa nel 2020 a causa dei disagi e delle necessità emerse con la pandemia, e/o che

si è occupato, con valutazione positiva, di fungere da “punto di contatto” con soggetti istituzionali esterni;

D) 60% del valore medio pro-capite dei premi al personale che ha gestito, con valutazione positiva, rapporti esterni in sedi istituzionali di livello regionale e/o che si è occupato, con valutazione positiva, del coordinamento di eventi a rilevanza esterna e/o che si è occupato di fornire – per quanto di competenza- risposte tempestive legate all'emergenza pandemica;

E) 80% del valore medio pro-capite dei premi al personale che si è occupato, con valutazione positiva, di procedimenti amministrativi di elevato grado di complessità e/o che è stato preposto a strutture complesse all'interno dell'associazione e/o che ha ricoperto a nome dell'Associazione il ruolo di interlocutore in sedi istituzionali di livello regionale in occasioni e su tematiche di particolare importanza per Anci Toscana, quale soggetto di rappresentanza degli enti locali;

Relativamente alla definizione della quota massima di personale a cui attribuire il premio individuale di cui sopra (vedasi comma 3 dell'articolo 69 del CCNL Enti Locali 2018), le parti stabiliscono che tale soglia sia pari a circa il 75% del personale avente diritto alla premialità 2020.

- viene destinato il 5% a valorizzare la partecipazione ai corsi di formazione obbligatoria, svoltisi nella primavera del 2020 in occasione della chiusura degli uffici con prosecuzione dell'attività in smart working al 100% - soluzione adottata a causa della gravità della situazione pandemica- e che prevedevano la compilazione e restituzione di specifici questionari.

La Direzione si impegna ad erogare la produttività 2020 contestualmente alla tredicesima mensilità.

### **Specifiche responsabilità**

Le parti concordano, infine, che sono da ritenere ancora vigenti i contenuti del sopracitato contratto collettivo integrativo siglato in data 31.05.19 relativamente a quanto previsto circa l'istituto delle Specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies del CCNL.

La FP CISL, benché non presente all'incontro poiché impossibilitata, sottoscrive il presente accordo dopo averne preso visione attraverso la ricezione della bozza a mezzo posta elettronica.

Le parti sottoscrivono

Anci Toscana \_\_\_\_\_

CGIL FP \_\_\_\_\_

CISL FP \_\_\_\_\_

UIL FPL \_\_\_\_\_

Per RSU Anci Toscana Chiara Innocenti \_\_\_\_\_

13.12.21

*\*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.*