

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ANCI TOSCANA

Il giorno 4 novembre 2022, si sono riuniti, in modalità telematica tramite la piattaforma Google Meet, la P.O. "Personale e Organizzazione" Vanessa De Feo, facente le veci del Direttore Simone Gheri, i componenti dell'RSU Marco Gambacciani, Chiara Innocenti e Annamaria Bondi, in rappresentanza anche del Segretario FP CGIL Alessandro Giorgetti, 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 2017-2022 di proseguire nel confronto - ritenuto proficuo - che ha ad oggi già portato alla sottoscrizione di cinque contratti collettivi integrativi, il primo in data 19 dicembre 2017, il secondo in data 31 maggio 2019, il terzo in data 9 dicembre 2020, il quarto in data 13 dicembre 2021 ed il quinto in data 10 gennaio 2022;

premesso che al fine di accrescere il potere di acquisto dei 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;

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

Produttività 2021

Il contratto integrativo aziendale, sottoscritto il 19 dicembre 2017, nello stabilire all'articolo 4 i criteri di misurazione degli incrementi di produttività annualmente considerati, prevede all'art.6 che la determinazione dell'ammontare del fondo sia legata alle entrate del bilancio dell'Associazione. Applicando tale criterio, il premio complessivo del 2021 ammonterebbe ad Euro 74.892,29.

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, ha deciso di accantonare a Fondo premi la cifra di euro 113.614,00 *(costo aziendale) per i dipendenti nel suo complesso, alla luce anche della sostenibilità del consuntivo 2021.

Tale importo corrisponde ad una percentuale pari all'1.3% delle entrate, criterio che risulta dalla Relazione di missione illustrativa del Bilancio al 31 dicembre 2021 del Direttore.

Per quanto riguarda la verifica degli incrementi di produttività, si evidenzia che il valore della produzione dell'esercizio 2016 risulta essere pari ad euro 3.793.844,00, mentre per il 2021 tale risultato è 8.966.453,00 euro. Inoltre, rispetto ai progetti, sia dal bilancio che dalla relazione illustrativa si può evincere l'incremento degli stessi, passati da un totale di euro 2.301.752,00 nel 2016 ad un ammontare di 7.093.570,00 nel 2021, per cui parallelamente emerge un significativo incremento del dato numerico.

Il premio verrà corrisposto a coloro che hanno svolto attività per almeno sei mesi nell'anno 2021.

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.

Il totale della somma accantonata per la produttività 2021 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 2021
- 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 2020 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 2021 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 2021 a causa dei disagi e delle necessità emerse con *il perdurare dell'emergenza pandemica, 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 l'85% del personale avente diritto alla premialità 2021.

- viene destinato il 5% a valorizzare la partecipazione ai corsi di formazione obbligatoria, svoltisi nel corso del 2021.


Al fine dell'applicazione della tassazione agevolata di cui alla L. n. 208/2015, gli Indici utilizzati per la determinazione del premio di produttività vengono applicati all'esercizio 2021 anche al fine di determinare la sussistenza di un incremento rispetto al valore base del 2016 (vedi art. 4 accordo 2017) ed al confronto con i valori dell'esercizio precedente (vedi art. 6 accordo 2017), considerati parametri di riferimento.

La Direzione si impegna ad erogare la produttività 2021 contestualmente alla tredicesima mensilità.

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




SPV

CISL FP

UIL FPL

Per RSU Anci Toscana

04.11.22

**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.*

SPV

