

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE ANCI TOSCANA

Il giorno 31 maggio 2019, presso la sede di Anci Toscana, in Firenze, Viale Giovine Italia 17, si sono riuniti il Direttore di Anci Toscana e le rappresentanze di FP CGIL, FP CISL e 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, con verbale di incontro del 30 agosto 2017, hanno convenuto di avviare le procedure per la definizione di un Contratto Collettivo Integrativo che consentisse 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 di proseguire nel confronto - ritenuto proficuo- che ha già portato fra l'altro alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo del 19 dicembre 2017;

convengono sul presente contratto integrativo come di seguito definito.

Produttività 2018

Il contratto integrativo aziendale, sottoscritto il 19 dicembre 2017, 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 2018 ammonterebbe ad Euro 29.971,00.

La Direzione, considerati i risultati conseguiti in termini di operatività, di qualità dei progetti, di funzionamento della struttura, di qualità della risposta ai nuovi adempimenti a cui è soggetta l'Associazione, intende mettere a disposizione, **straordinariamente per l'annualità 2018**, la cifra di 80.275,00 euro *(costo aziendale), alla luce anche della sostenibilità del consuntivo.

Fermo restando quanto previsto dal contratto integrativo collettivo del 19 dicembre 2017, si riconferma che il premio verrà corrisposto a coloro che sono assunti da almeno sei mesi nell'anno 2018.

Viene destinato il 35% della somma complessiva alla corresponsione di un premio a tutti i dipendenti, calcolato sulla base del RAL effettivo 2018.

Viene inoltre destinato il 50% della somma complessiva alla corresponsione di un premio alle risorse che lavorano in ambiti strategici per l'Associazione, che dunque hanno contribuito in misura considerevole alla crescita della stessa, in un momento fra l'altro di trasformazione del mondo della Pubblica Amministrazione che vede Anci Toscana impegnata in quotidiane nuove " sfide". Tali ambiti sono cinque e più precisamente: l'Agenzia formativa, l'Ufficio Europa, il settore Istituzionale, il settore amministrazione ed il Settore "Servizio civile".

Viene destinato il restante 15% 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) 30% del valore medio pro-capite dei premi al personale che ha svolto, con valutazione positiva, attività operative strategiche e trasversali, rivolte a tutti i settori dell'Associazione;
- B) 40% del valore medio pro-capite dei premi al personale che ha gestito, con valutazione positiva, rapporti esterni in sedi istituzionali di livello regionale, ponendosi, in tali ambiti, quale interlocutore a nome dell'Associazione e/o che si è occupato, con valutazione positiva, di studi o ricerche in tematiche afferenti agli Enti locali e/o che si è occupato, con valutazione positiva, del coordinamento di eventi a rilevanza esterna;

ce. BSG

C) 60% 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 al 40% del personale avente diritto alla premialità 2018.

Indennità per specifiche responsabilità (articolo 70 quinquies del CCNL)

Le parti stabiliscono di prevedere la gradazione del comma 1 in 4 fasce per l'attribuzione di tali indennità, assegnate secondo le modalità ed i criteri riportati nella tabella che segue.

Criteri	Indennità lorda mensile	Indennità lorda annua
<ul style="list-style-type: none"> - responsabilità di attività operative strategiche di livello di complessità semplice - responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile 	€ 50,00	€ 600,00
<ul style="list-style-type: none"> - responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi - responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive - responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro 	€ 150,00	€ 1.800,00
<ul style="list-style-type: none"> - responsabilità di istruttorie particolarmente complesse - responsabilità di sistemi relazionali complessi - responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di selezione - responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara -- responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi -responsabilità di rendicontazione di risorse economiche 	€ 200,00	€ 2.400,00
<ul style="list-style-type: none"> - responsabilità di coordinamento di strutture complesse - responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione - responsabilità di procedimento amministrativo di particolare rilievo e/o elevato grado di complessità -responsabilità di rendicontazione di significative 	€ 250,00	€ 3.000,00

ce

AB

S. B.

risorse economiche -responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza -responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni della Direzione		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Le parti stabiliscono che le indennità per specifiche responsabilità vengano erogate in tranches mensili.


Le parti concordano che la tabella abbia applicazione a decorrere già dal mese di maggio 2019.

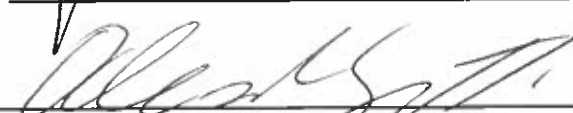
La Direzione verifica il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione delle specifiche responsabilità, ad oggi affidate, nonché la possibilità di attribuire importi annuali diversi da quelli attualmente erogati alla luce dell'entrata in vigore della tabella sopra esposta.


Per quanto attiene all'indennità di cui al comma 2, le parti concordano nella misura di 300,00 € annue lorde erogate in 12 tranches mensili.


Le parti, infine, concordano sull'avvio del Tavolo per la revisione complessiva del contratto integrativo ai sensi del CCNL 2016/2018.

Le parti sottoscrivono

Anci Toscana 

CGIL FP 

CISL FP 

UIL FPL 

31.05.19

*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.

