

Sviluppo**Toscana**
S.p.A.

TARIFFARIO APPLICATO DA SVILUPPO TOSCANA S.P.A.

Novembre 2023

Il tariffario applicato da Sviluppo Toscana S.p.A. per l'anno 2024 per la determinazione del corrispettivo da riconoscere per la gestione delle attività che la Regione Toscana decide di affidare annualmente, include le seguenti componenti del costo complessivo per dipendente (come da CCNL e accordi aziendali vigenti):

1. Stipendio e contributi
2. Mensilità aggiuntive (13° e 14°)
3. TFR
4. Contributo al fondo pensione integrativa e oneri previdenziali
5. Costo azienda buono pasto + contributi INPS su eccedenza franchigia fiscale
6. Costo polizza integrativa sanitaria
7. Costo polizza vita caso morte

Il costo complessivo è quindi diviso per il numero di giornate/ore mediamente lavorabili nell'anno determinate come segue:

Giornate lavorabili, al netto di sabati, domeniche e festivi	255
Ferie spettanti	26
Ex festività soppresse	4
Permessi retribuiti	2,08
Giorni convenzionali lavorabili	223
Ore convenzionali lavorabili	1605,02

Per **giornata uomo** si intende la giornata lavorativa standard corrispondente all'orario di lavoro di 36 ore settimanali distribuite in cinque giorni dal lunedì al venerdì, ai sensi degli articoli 59 e 60 del CCNL Invitalia applicato da Sviluppo Toscana.

Rispetto alle figure interne saranno dedicati profili secondo la declinazione prevista dal vigente CCNL.

I livelli contrattuali di Sviluppo Toscana sono riconducibili ai profili di mercato, rispettando i relativi criteri di *seniority*, capacità tecnica e competenza.

Nella tabella che segue, si riportano i “**tabellari stipendiali di tutti i dipendenti in forza aggiornati al mese di novembre 2023**” che rappresenta la base di calcolo per la determinazione delle nuove tariffe.

liv. I CCNL	Cognome Nome	Retribuzione	TFR	Contributi	Benefits	TOTALE TABELLARE	Costo giornata media per dipendente e per livello
1	OMISSIS	62.110,79	8.648,03	18.742,41	2.862,57	92.363,81	423,84
2	OMISSIS	84.847,48	7.444,50	25.548,68	3.052,84	120.893,50	554,76
3	OMISSIS	65.166,40	6.748,56	19.657,11	2.859,88	94.431,94	433,33
4	OMISSIS	70.322,44	12.746,52	21.200,58	2.824,95	107.094,49	491,44
5	OMISSIS	62.110,79	8.700,95	18.742,41	2.853,49	92.407,65	424,04
6	OMISSIS	69.015,74	9.348,30	21.016,47	2.963,04	102.343,55	469,64
7	OMISSIS	73.025,51	7.786,48	22.228,83	3.013,28	106.054,10	486,67
8	* OMISSIS	62.110,79	4.966,67	18.742,41	3.538,17	89.358,05	410,05
9	OMISSIS	62.110,79	7.691,39	18.742,41	3.100,94	91.645,54	420,55

10	OMISSIS	69.015,74	7.169,34	21.016,47	3.163,37	100.364,92	460,56
11	OMISSIS	67.368,89	9.080,74	20.316,43	2.824,85	99.590,91	457,01
Totale I LIV.		747.205,36	90.331,49	225.954,20	33.057,38	1.096.548,44	457,44
liv. II CCNL	Cognome Nome	Retribuzione	TFR	Contributi	Benefits	TOTALE TABELLARE	Costo giornata media per dipendente e per livello
1	OMISSIS	50.986,57	5.461,63	15.565,31	2.948,38	74.961,89	343,99
2	OMISSIS	56.594,30	7.326,82	17.091,04	3.130,52	84.142,68	386,12
3	OMISSIS	52.702,75	9.887,74	16.084,20	3.030,31	81.705,00	374,93
4	OMISSIS	53.543,98	9.997,23	16.338,55	3.072,48	82.952,23	380,65
5	OMISSIS	50.986,57	7.975,51	15.565,31	3.030,26	77.557,65	355,90
6	OMISSIS	50.986,57	5.032,32	15.412,35	2.882,61	74.313,85	341,01
7	OMISSIS	54.201,10	5.630,17	16.537,23	3.159,73	79.528,23	364,94
8	OMISSIS	50.986,57	5.626,27	15.565,31	3.051,80	75.229,95	345,22
9	OMISSIS	50.986,57	6.715,56	15.412,35	3.101,80	76.216,28	349,74
10	OMISSIS	53.397,68	5.546,48	16.294,31	3.072,47	78.310,95	359,36
11	OMISSIS	53.397,68	5.546,48	16.294,31	3.030,33	78.268,81	359,16
Totale II LIV		578.770,34	74.746,20	176.160,28	33.510,71	863.187,53	360,09
liv. III CCNL	Cognome Nome	Retribuzione	TFR	Contributi	Benefits	TOTALE TABELLARE	Costo giornata media per dipendente e per livello
1	OMISSIS	46.088,03	5.149,85	13.945,96	2.824,20	68.008,05	312,08
2	OMISSIS	44.216,58	4.593,22	13.518,39	3.012,39	65.340,58	299,84
3	OMISSIS	41.449,02	4.131,34	12.557,27	3.102,25	61.239,87	281,02
4	OMISSIS	41.843,08	4.845,74	12.800,76	2.887,59	62.377,17	286,24
5	OMISSIS	41.959,43	5.821,25	12.710,06	2.962,89	63.453,63	291,18
6	OMISSIS	33.567,51	6.160,81	10.197,92	2.580,26	52.506,51	301,18
7	OMISSIS	42.466,07	5.282,32	12.989,12	2.992,66	63.730,17	292,45

8	OMISSIS	33.450,14	5.667,89	10.162,79	2.470,10	51.750,91	341,97
9	OMISSIS	40.030,40	4.157,36	12.252,69	2.882,42	59.322,88	272,22
10	OMISSIS	28.471,40	5.474,73	8.672,39	2.163,94	44.782,47	295,92
11	OMISSIS	42.466,07	7.254,34	12.861,72	3.101,54	65.683,67	301,41
12	OMISSIS	44.877,17	4.661,44	13.718,12	3.030,07	66.286,81	304,18
13	OMISSIS	40.479,34	5.256,93	12.266,99	2.855,44	60.858,70	279,27
14	OMISSIS	40.030,40	2.988,85	12.132,60	2.940,52	58.092,37	266,58
15	OMISSIS	41.843,08	6.611,21	12.675,23	3.130,07	64.259,59	294,88
16	OMISSIS	53.091,54	8.037,04	16.201,75	3.162,88	80.493,21	369,37
17	OMISSIS	42.387,02	4.427,83	12.965,22	3.046,58	62.826,65	288,30
18	OMISSIS	42.582,42	4.857,41	13.024,30	2.951,14	63.415,27	291,00
19	OMISSIS	44.877,17	4.661,44	13.718,12	3.007,68	66.264,42	304,08
20	OMISSIS	42.072,01	3.837,75	12.743,76	2.977,31	61.630,82	282,81
21	OMISSIS	51.692,86	11.129,64	15.778,86	3.026,18	81.627,54	374,58
22	OMISSIS	42.466,07	4.202,38	12.861,72	2.853,30	62.383,47	286,27
23	OMISSIS	42.072,01	4.001,91	12.743,76	2.977,31	61.794,98	283,57
24	OMISSIS	42.466,07	4.575,22	12.861,72	2.909,15	62.812,16	288,23
25	OMISSIS	48.122,55	5.006,92	14.699,37	2.992,83	70.821,67	324,99
26	OMISSIS	39.921,03	4.462,69	12.101,62	2.824,01	59.309,35	272,16
27	OMISSIS	39.921,03	3.255,61	12.099,86	2.992,58	58.269,08	267,39
28	OMISSIS	42.072,01	4.031,19	12.743,76	2.977,31	61.824,26	283,70
29	OMISSIS	41.867,75	4.306,14	12.682,61	2.824,07	61.680,57	283,04
30	OMISSIS	59.932,92	11.997,92	18.270,26	3.191,68	93.392,78	428,56
31	OMISSIS	42.072,01	4.770,39	12.869,98	2.977,31	62.689,68	287,67

32	OMISSIS	41.254,41	8.346,71	12.499,01	2.464,21	64.564,34	355,53
33	OMISSIS	42.072,01	4.686,15	12.869,98	2.962,90	62.591,03	287,22
34	OMISSIS	47.159,97	8.758,96	14.266,85	2.824,23	73.010,01	335,03
35	OMISSIS	33.494,92	5.216,47	10.276,68	2.669,88	51.657,95	284,46
36	OMISSIS	42.072,01	3.107,91	12.743,76	2.940,59	60.864,26	279,30
37	OMISSIS	54.913,52	10.842,41	16.752,63	3.130,47	85.639,03	382,43
38	OMISSIS	33.231,57	6.738,61	10.097,36	2.164,09	52.231,63	345,15
39	OMISSIS	24.590,04	1.812,95	7.446,96	1.718,35	35.568,29	263,87
40	OMISSIS	51.769,49	8.002,55	15.646,72	2.870,91	78.289,68	349,61
41	OMISSIS	29.124,05	5.116,99	8.867,76	2.163,96	45.272,76	299,16
42	OMISSIS	24.590,04	2.069,08	7.446,96	1.545,87	35.651,94	317,41
43	OMISSIS	48.005,40	11.178,65	14.663,95	2.686,91	76.534,90	421,45
44	OMISSIS	42.466,07	6.025,78	12.861,72	3.072,14	64.425,71	295,64
45	OMISSIS	42.529,80	4.630,14	13.008,39	2.846,84	63.015,17	281,40
46	OMISSIS	39.921,03	5.899,00	12.219,62	2.841,36	60.881,02	271,87
47	OMISSIS	41.672,19	3.870,25	12.624,07	2.824,06	60.990,58	272,36
48	OMISSIS	42.466,07	6.843,34	12.861,72	3.025,90	65.197,03	299,18
49	OMISSIS	47.036,85	5.907,19	14.229,99	3.191,28	70.365,31	322,90
50	OMISSIS	42.466,07	6.008,62	12.861,72	2.962,91	64.299,32	295,06
51	OMISSIS	40.030,40	2.949,01	12.132,60	3.012,26	58.124,27	266,72
52	OMISSIS	42.072,01	3.847,95	12.743,76	2.848,79	61.512,50	282,27
53	OMISSIS	42.072,01	3.976,83	12.743,76	2.882,34	61.674,93	283,02
54	OMISSIS	42.466,07	4.576,30	12.861,72	2.962,91	62.867,00	288,49
Totale III LIV		2.258.330,18	296.030,60	686.556,40	153.240,77	3.394.157,95	303,99

liv. IV CCNL	Cognome Nome	Retribuzione	TFR	Contributi	Benefits	TOTALE TABELLARE	Costo giornata media per dipendente e per livello
1	OMISSIS	38.126,96	5.745,80	11.562,80	2.823,95	58.259,52	267,34
2	OMISSIS	33.214,47	2.618,79	10.557,24	3.431,93	49.822,42	228,63
3	OMISSIS	33.741,02	2.523,81	10.249,86	2.875,55	49.390,24	226,64
4	OMISSIS	37.229,10	3.612,76	11.294,03	3.180,67	55.316,55	253,84
5	OMISSIS	33.741,02	2.781,81	10.722,24	2.873,24	50.118,30	229,98
6	OMISSIS	25.390,96	2.102,13	7.750,25	2.544,99	37.788,34	216,76
7	OMISSIS	34.570,54	3.940,54	10.601,89	2.991,48	52.104,46	239,10
8	OMISSIS	33.833,46	2.685,45	10.751,20	2.992,40	50.262,51	230,65
9	*OMISSIS	33.741,02	2.540,01	10.722,24	2.846,98	49.850,24	228,75
10	OMISSIS	33.741,02	3.315,33	10.249,86	2.823,82	50.130,03	223,86
11	**OMISSIS	15.012,36	1.104,74	4.557,51	1.258,88	21.933,49	
12	**OMISSIS	15.012,36	1.287,69	4.557,51	1.132,63	21.990,19	
13	OMISSIS	33.833,46	2.942,61	10.277,53	2.962,64	50.016,24	229,52
14	OMISSIS	33.741,02	2.781,57	10.722,24	2.857,13	50.101,95	229,91
15	OMISSIS	33.741,02	2.523,45	10.249,86	2.934,21	49.448,54	226,91
16	OMISSIS	33.741,02	2.514,57	10.249,86	2.845,67	49.351,12	226,46
Totale IV		502.410,80	45.021,05	155.076,12	43.376,18	745.884,15	232,74
Totale Generale		4.086.716,67	506.129,35	1.243.747,01	263.185,05	6.099.778,07	318,52

** non più in organico dal mese di settembre 2023*

*** passaggio al 3° livello nel corso del 2023*

Nella tabella che segue, si riportano i “*tabellari stipendiali aggiornati al mese di novembre 2023 previsti per le due figure dirigenziali*” quale base di calcolo per la determinazione della specifica voce prevista nelle nuove tariffe.

Inquadramento contrattuale	HP RETRIB. LORDA	TFR	CONTRIBUTI	TOT. AZIENDA	COSTO MEDIO
Dirigente – Direttore Generale	120.000	8.889	42.464	171.353	779
Dirigente – Direttore Operativo	110.000	8.148	39.101	157.249	715
TOTALE	230.000	17.037	81.565	328.602	747

Il calcolo del **costo medio per livello**, riepilogato nella tabella che segue, è determinato facendo la somma dei costi giornalieri dei singoli dipendenti diviso il numero dei dipendenti del medesimo livello.

Nella stessa tabella sono evidenziati gli scostamenti rispetto ai livelli tariffari applicati nel triennio 2020/2023:

TARIFFARIO 2024					
QUALIFICA PERSONALE INTERNO	Expertise	CORRISPETTIVO GG/UU			
		2024	2020/2023	Diff.	Diff. %
Dirigente – Tariffa Project Manager (PM)	> 10 anni - Risorse dotate di elevata professionalità e di riconoscibile autonomia direzionale, inquadrare come dirigenti o quadri, nel caso di dipendenti di Sviluppo Toscana; esperti in grado di contribuire all'implementazione delle strategie operative del progetto/commissa	€ 747,00	€ 532,00	€ 215,00	28,78%
Responsabile (I° liv.CCNL) – Tariffa Esperto (ES)	> 7 anni - Risorse specialistiche esperte dotate di comprovata competenza professionale o con responsabilità di gestione di processo, inquadrare come quadri, nel caso di dipendenti di Sviluppo Toscana	€ 457,44	€ 422,65	€ 34,79	7,61%
Esperto (II° liv.CCNL) – Tariffa Professional Senior (PS)	> 5 anni - Risorse in grado di svolgere funzioni di coordinamento con relativa discrezionalità di poteri ed autonomia di iniziativa	€ 360,09	€ 317,88	€ 42,21	11,72%
Assistente senior (III° liv.CCNL) – Tariffa Senior (S)	> 3 anni - Risorse che svolgono funzioni con discrezionalità operativa e decisionale coerente con le direttive ricevute dai responsabili.	€ 303,99	€ 282,29	€ 21,70	7,14%
Assistente junior (IV liv.CCNL) – Tariffa Junior (J)	> 1 anno - Risorse che svolgono funzioni con discrezionalità operativa e decisionale coerente con le direttive ricevute dai responsabili	€ 232,74	€ 215,93	€ 16,81	7,22%

Si riportano, di seguito, le motivazioni che sottendono le principali variazioni intervenute rispetto alla versione vigente del tariffario.

Con Decisione n. 28 del 07/03/2022 avente ad oggetto “Potenziamento e innovazione degli strumenti di intervento regionale a sostegno dell'economia toscana: decisioni in merito al Piano Industriale 2020-2024 di Fidi Toscana Spa e strategie inerenti l'in-house providing a supporto della Regione Toscana” la Giunta Regionale Toscana ha deciso di “(...) dotarsi di una vera e propria agenzia per lo sviluppo economico regionale integrato di diretta emanazione della Regione Toscana per l'attuazione della programmazione strategica negli aiuti alle imprese, l'uso dei fondi strutturali europei e statali, con particolare riferimento alle opportunità del PNRR, potenziando la società in house regionale Sviluppo Toscana spa anche grazie all'ampliamento del suo attuale oggetto sociale e all'acquisizione di SICI sgr per la gestione di strumenti di finanza innovativa e di partecipazione (...)”. Successiva Risoluzione Consiliare n. 182 del 6 aprile 2022 ha impegnato la Giunta regionale “(...) a perseguire la trasformazione di Sviluppo Toscana S.p.A. in un'Agenzia per lo Sviluppo regionale in house, rafforzandone la governance anche in una logica di collegialità, quale attore dinamico per la progettazione e la gestione delle politiche pubbliche di sostegno agli investimenti ed all'innovazione delle imprese toscane, facendo particolare attenzione affinché: 1) gli strumenti di sostegno al tessuto delle PMI toscane rimangano nella disponibilità della Regione; 2) si faciliti il rafforzamento e la crescita delle imprese toscane anche mediante la gestione di strumenti finanziari innovativi (...)”. Con la citata Risoluzione la Giunta ha, altresì, chiesto a Sviluppo Toscana S.p.A. di presentare un nuovo piano industriale conforme alle nuove attività e alla nuova missione, evidenziando i nuovi fabbisogni in termini di personale, così da poter effettuare opportune valutazioni di ricollocazione degli esuberanti di personale dichiarati dalle società controllate dalla Regione Toscana, in un'ottica di salvaguardia dei livelli occupazionali e della valorizzazione delle professionalità del personale ex art. 25 del TUSP.

In forza di quanto sopra, Sviluppo Toscana S.p.A. ha, pertanto, elaborato e consegnato un nuovo Piano Industriale 2022-2025, poi approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 1212 del 24 ottobre 2022 nel quale si prevede di implementare un assetto organizzativo coerente con la nuova missione societaria tramite ingressi di risorse professionali esperte, facendo prioritario ricorso alla procedura di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016.

A seguito dell'approvazione del citato Piano Industriale, Sviluppo Toscana S.p.A. ha, quindi, avviato una “procedura riservata ai lavoratori iscritti negli elenchi degli esuberanti di cui all'art. 25 del D.Lgs. n. 175/2016 (TUSP) – per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 20 unità di personale da inquadrare ai livelli dal IV al I del CCNL vigente per la società Sviluppo Toscana S.p.A.”, tenendo fermi i vincoli imposti dal verbale di intesa sottoscritto in data 26/09/2022 tra Regione Toscana, Sviluppo Toscana S.p.A. e OO.SS., che impone a Sviluppo Toscana S.p.A. di “raggiungere il rafforzamento

necessario all'azienda prevedendo prioritariamente l'utilizzo del personale non dirigenziale in esubero da Fidi Toscana (...) garantendo la medesima condizione economico normativa precedente".

La procedura di cui sopra, avviata con Decreto n. 237 del 14 novembre 2022 è stata conclusa con l'approvazione dell'elenco definitivo dei lavoratori risultanti idonei alle assunzioni. I primi sei contratti individuali di assunzione e rispettivi verbali di conciliazione sono stati sottoscritti alla presenza delle OO.SS. in data 26/01/2023, con entrata in servizio del nuovo personale a far data dal 1° febbraio 2023 per n. 5 unità e dal 1° marzo 2023 per una unità. I successivi 13 contratti individuali di assunzione e rispettivi verbali di conciliazione in sede sindacale sono stati sottoscritti in data 28/03/2023, con entrata in servizio del nuovo personale a far data dal 1° aprile 2023 per n. 12 unità e dal 1° maggio 2023 per una unità. Con Decreto n. 81 del 14 aprile 2023 è stata, dunque, approvata la modifica della dotazione organica di Sviluppo Toscana S.p.A. di cui alla L.R. n. 28 del 28/05/2008 e s.m.i., incrementando di 19 unità le risorse umane in organico con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che è passato da n. 65 a n. 84 unità.

L'organizzazione interna di Sviluppo Toscana S.p.A., a seguito della modifica della *governance* societaria introdotta dalla Legge R.T. 07 gennaio 2023, n. 1, prevede tra gli Organi sociali un Consiglio di amministrazione, nominato dall'assemblea, è composto da cinque membri, di cui uno con funzione di Presidente, cui sono assegnati i poteri conferiti dallo Statuto della società.

L'attuale struttura organizzativa aziendale, si articola in:

- a) **Vertice aziendale**, i cui ruoli, funzioni e responsabilità sono definiti dalla Legge Regionale, dallo Statuto societario e dalle delibere del CdA. Al vertice spetta la definizione delle strategie per il raggiungimento degli obiettivi definiti dall'azionista Regione Toscana, garantendo efficacia della gestione ed efficacia delle azioni poste in essere in attuazione degli indirizzi e dei piani approvati nelle sedi competenti. Tutta l'azienda concorre, in ragione delle singole responsabilità attribuite, al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Nel seguito del presente documento si considerano le attribuzioni funzionali di rilievo organizzativo, ovvero quelle attinenti alla specifica interazione della Presidenza e della Direzione generale con il funzionamento dell'apparato aziendale.

Al **Presidente del CdA** sono attribuite le seguenti funzioni:

- di indirizzo strategico e garanzia, assolta a favore dell'azionista e degli stakeholders (socio, dipendenti dell'azienda, fornitori, beneficiari potenziali o reali di servizi o programmi di aiuto, amministrazioni locali, liberi professionisti);
- di referente delle Funzioni di controllo aziendale, senza deleghe e impatto sui processi operativi;
- di RUP per i procedimenti e i contratti attivati nell'esecuzione delle suddette deleghe operative;
- di datore di lavoro (DDL) ai fini della normativa in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008)

La **Direzione generale**:

- partecipa alla definizione degli indirizzi strategici con il Presidente;
 - agisce all'interno dell'organizzazione aziendale con il ruolo di 'capo azienda', delegato secondo Statuto e disposizioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione per tutto quanto riguarda il funzionamento della "macchina organizzativa";
 - agisce come figura apicale di riferimento per tutte le Aree Operative, impartendo le proprie direttive entro il sistema di deleghe vigente tempo per tempo;
 - agisce come Titolare e/o Responsabile del trattamento dei dati personali ai sensi della normativa vigente in materia di "privacy", supportato a tal fine dal DPO (Data Protection Officer e dall'Ufficio Preposto.
- b) **Funzioni di controllo** che operano in maniera indipendente, in virtù delle prerogative previste dalla Legge, al fine di dare concretezza e continuità ai controlli formali sulle procedure di gestione dell'azienda.

In particolare, operano in riferimento alla Presidenza:

- l'Organismo di Vigilanza, istituito in conformità all'art.6 comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.231/2001, dotato di poteri autonomi e iniziativa di controllo, con il compito di monitorare e vigilare sul funzionamento, l'aggiornamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
 - il Responsabile della Prevenzione della corruzione della Trasparenza e dell'Antiriciclaggio, funzione istituita ai sensi della legge n.190/2012 art.1, comma 7 e dell'art. 10 del d.lgs. n.231/2007, in materia di antiriciclaggio, dotato di poteri autonomi e iniziativa di controllo, con il compito di proporre e verificare l'efficace attuazione del "Piano triennale per la prevenzione della corruzione", nonché controllare il rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza e di antiriciclaggio;
- c) **Staff di Presidenza e Direzione generale** che opera a supporto del Vertice aziendale svolgendo attività di segreteria e assistenza, con specifico riferimento ai rapporti con il Consiglio di Amministrazioni e gli Organismi di controllo;
- d) **Le Aree Corporate (AC) e le Unità Organizzative Corporate (UOC)** cui è affidata l'efficacia delle azioni intraprese in attuazione delle linee strategiche definite dal Vertice aziendale, sulla base di una diretta committenza regionale.
- e) **Le Aree Operative (AO) e le Unità Organizzative (UO).**

Le "Aree Operative e le Aree Corporate" sono poste sotto il controllo diretto della Direzione Generale, che ne sovrintende e gestisce le attività con l'affiancamento e il supporto di un Direttore di Corporate. Le "Unità Organizzative e le Unità Organizzative Corporate, nonché le rispettive sotto Unità - rappresentano l'unità organizzativa elementare di gestione delle specifiche Aree Operative e Aree Corporate cui è affidata una specifica funzione esecutiva. Ciascuna Unità Organizzativa (U.O. – U.O.C.) è gestita da un **Responsabile**.

Le **Aree Corporate - AC** sono 3:

1. AREA CORPORATE AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO;
2. AREA CORPORATE AFFARI GENERALI;
3. AREA CORPORATE SISTEMI INFORMATIVI.

Le **Aree Operative - AO** sono 2:

1. **AREA OPERATIVA SUPPORTO PROGRAMMAZIONE REGIONALE FONDI SIE;**
2. **AREA OPERATIVA SUPPORTO PROGRAMMAZIONE REGIONALE EXTRA FONDI SIE.**

Nella tabella seguente è riportato il **riepilogo aggiornato** (rispetto a quanto preventivato al momento dell'approvazione del Piano Industriale 2022/2025 – ottobre 2022) delle unità di personale a tempo indeterminato assunto nel 2023 e/o da assumere nel biennio 2024/2025, in seguito a successivi accordi intercorsi fra le Organizzazioni Sindacali di Fidi Toscana ed il Socio Regione Toscana e tenuto conto delle reali esigenze organizzative e gestionali nonché delle modifiche statutarie intervenute nell'anno 2023 per il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Industriale 2022/2025.

AREA OPERATIVA	Unità Organizzativa	DIRETT. CORPORATE	I livello		II livello		III livello		IV livello				Totale
		2024	2023	2022	2023	2023	2022	2023	2024	2025			
DIREZIONE GENERALE	n.a.	1											1
AFFARI GENERALI	U.O. Affari legali e e-Procurement								1				1
AFFARI GENERALI	U.O. Anticorruzione e Trasparenza		1										1
AFFARI GENERALI	U.O. Protezione dati personali						1						1
AFFARI GENERALI	U.O. Risorse Umane e Organizzazione (formazione/sicurezza)						1						1
AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	U.O. Contabilità, bilancio, controllo di gestione, contratti, amministrazione del personale						2						2
SISTEMI INFORMATIVI	U.O. Applicazioni									2			2
SUPPORTO ATTUAZIONE PNRR	U.O. Supporto PNRR		1										1
SUPPORTO PROGRAMMAZIONE REGIONALE POR FESR	U.O. Controlli I livello ed ex post						5					3	8
SUPPORTO PROGRAMMAZIONE REGIONALE POR FESR	U.O. Controllo I livello strumenti finanziari		1										1
SUPPORTO PROGRAMMAZIONE REGIONALE POR FESR	U.O. Gestione POR Regime Aiuto (RdGRA)						3		1			2	6
SUPPORTO PROGRAMMAZIONE REGIONALE POR FESR	U.O. Gestione strumenti finanziari		1				1						2
TOTALE		1	4	0	0	13	0	2	2	5			27

Nei primi 8 mesi del 2023 si è proceduto, dunque, ad assumere 19 nuove unità di personale a tempo indeterminato - mediante l'attivazione di una procedura riservata ai lavoratori iscritti negli elenchi degli esuberanti di cui all'art. 25 del D.Lgs n. 175/2016 (TUSP), dando seguito ai vincoli imposti dal verbale di intesa sottoscritto in data 26/09/2022 tra Regione Toscana, Sviluppo Toscana S.p.A. e OO.SS. – oltre ad una figura dirigenziale che ha assunto il ruolo di Direttore Operativo, per il momento con contratto a tempo determinato nell'attesa dell'espletamento della procedura di selezione per l'assunzione a tempo indeterminato.

A seguito di specifici indirizzi di Regione Toscana, è stato chiesto di assumere nuove unità di personale in esubero da FIDI TOSCANA con livelli di inquadramento contrattuale differente rispetto a quelli previsti nel Piano Industriale e con conseguenti costi in aumento.

Più specificamente il Piano prevedeva un incremento della pianta organica con le seguenti nuove unità di personale:

- per l'anno 2023 era stata prevista l'assunzione di:
 - n. 1 unità, da inquadrare come Dirigente;
 - n. 2 unità, da inquadrare al I livello del CCNL INVITALIA
 - n. 3, unità da inquadrare al II livello del CCNL INVITALIA
 - n. 16 unità, da inquadrare al III livello del CCNL INVITALIA
 - n. 3 unità, da inquadrare al IV livello del CCNL INVITALIA

- per l'anno 2024 era stato prevista l'assunzione di:
 - n. 2 unità, da inquadrare al IV livello del CCNL INVITALIA

Il passaggio, che non si sarebbe dovuto concludere interamente nel corso del 2023, avrebbe comportato un costo stimato complessivo di circa 1.220.000 Euro.

Agli effetti, ripetiamo, a seguito di specifiche richieste ed indirizzi di Regione Toscana, le assunzioni a tempo indeterminato effettivamente realizzate nel 2023 sono state le seguenti:

- per l'anno 2023:
 - n. 0 unità, da inquadrare come Dirigente;
 - n. 4 unità, inquadrare al I livello del CCNL INVITALIA
 - n. 0 unità, da inquadrare al II livello CCNL INVITALIA
 - n. 13 unità, inquadrare al III livello CCNL INVITALIA
 - n. 2 unità, inquadrare al IV livello CCNL INVITALIA

In totale le nuove unità di personale assunte nel 2023 risultano 19.

- per l'anno 2024 sono previste le seguenti assunzioni:
 - n. 1 unità, da inquadrare come Dirigente
 - n. 2 unità, da inquadrare al IV livello CCNL INVITALIA

Nel corso del 2024 si procederà all'assunzione della figura dirigenziale e di n. 2 unità di personale da inquadrare al livello 4° del CCNL applicato dalla società, per collocarli sotto l'Area Corporate "Sistemi Informativi".

Al momento dell'elaborazione del Bilancio Previsionale 2024 le assunzioni fatte per la determinazione del costo complessivo del personale (contratti a tempo indeterminato e contratti a tempo determinato) sono le seguenti:

- Nr. 90 unità
- Nr. 2 figure Dirigenziali (di cui una a tempo determinato)
- Nr. 2 nuove figure informatiche

Per il 2025, valutati gli effettivi spazi assunzionali in termini di copertura dei costi conseguenti, si valuterà se procedere con il completamento della dotazione organica come prevista nel Piano Industriale, ovvero, assumere ulteriori 5 risorse da inquadrare al livello 4° del CCNL applicato dalla società di cui due da collocare nell'Unità Operativa "Gestione Fondi" e tre da collocare nell'Unità Operativa "Controlli di primo livello".

Riepilogando:

- il contingente di 84 unità di **personale a tempo indeterminato** è articolato come segue:
 - n. 10 posti all'area Responsabili di Funzione/Area (livello trattamento economico 1°);
 - n. 11 posti all'area Responsabile di Attività (livello trattamento economico 2°);
 - n. 54 posti all'area "Istruttori" (livello trattamento economico 3°);
 - n. 9 posti all'area "Istruttori" (livello trattamento economico 4°).
- il contingente di **personale a tempo determinato** attualmente presente in azienda, ammonta a 5 unità lavorative, di cui una con qualifica dirigenziale.

Nella tabella seguente sono raffrontati i *costi medi per giornata uomo* utilizzati al momento della predisposizione del Piano Industriale 2022/2025 e quelli utilizzati per determinare il nuovo tariffario:

SviluppoToscana S.p.A.	PIANO INDUSTRIALE HP ANNO 2022/2025	SOLO PERSONALE FIDI TOSCANA	COSTO MEDIO GG/STD	PASSAGGIO EFFETTIVO 19 UNITA' FIDITOSCANA	COSTO RIFORMULATO IN BASE AI REALI PASSAGGI FIDITOSCANA	NUOVO COSTO ESATTA SUDDIVISIONE ADEGUAMENTO IPCA 2022	NUOVO COSTO STIMATO 2024 ADEGUAMENTO IPCA 2023
Dirigente – Tariffa Project Manager (PM)	1	-	768,40	-	-	768,40	747,00
Responsabile (I° liv.CCNL) – Tariffa Esperto (ES)	2	1	422,65	4	439,45	442,48	457,44
Esperto (II° liv.CCNL) – Tariffa Professional Senior (PS)	3	1	317,88	-	-	347,33	360,09
Assistente senior (III° liv.CCNL) – Tariffa Senior (S)	16	15	282,29	13	286,31	294,24	303,99
Assistente junior (IV liv.CCNL) – Tariffa Junior (J)	5	3	215,93	2	233,42	224,65	232,80
	27	20		19			

Oltre alla differenza del costo effettivo del passaggio delle 19 unità di personale con inquadramento contrattuale diverso rispetto a quello previsto nel Piano Industriale 2022/2025, che ha comportato un incremento dei costi inizialmente preventivati, pari ad Euro 80.000 circa, nel mese di luglio la società ha subito un incremento contrattuale del CCNL Invitalia del 6,6%, con decorrenza riconosciuta dal mese di aprile corrente anno, come previsto nei verbali di accordo allegati al presente documento siglati rispettivamente il 3 marzo e il 13 giugno 2023 tra INVITALIA SPA e le OO.SS. della stessa, a seguito dell'adeguamento dei minimi conglobati all'IPCA.

La combinazione di questi due fattori, come evidenziati nella tabella precedente, ha determinato un incremento dei costi del personale e di conseguenza delle tariffe che Sviluppo Toscana prevede di applicare per l'anno 2024.

Alla luce delle novità di cui sopra e a seguito di una revisione del fabbisogno effettivo di personale per il biennio 2023/2024, si riportano nelle tabelle che seguono, i valori di incremento/decremento dei costi complessivi del personale rispetto alla previsione di cui al Piano Industriale 2022/2025.

Costo del personale (€/000)

SviluppoToscana S.p.A.	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Costo totale personale da Piano industriale	6.162	6.643	6.798
Costo totale personale rideterminato in aggiornamento rispetto al Piano Industriale	5.887	6.747	6.816
Differenze	- 275	104	18

Come si può vedere nel 2023 il costo del personale (aggiornato al mese di novembre 2023) è più basso rispetto a quanto preventivato nel Piano Industriale perché le unità di personale effettivamente in organico (tempi indeterminati e tempi determinati) sono in numero inferiore (91 unità). Di conseguenza gli effetti dovuti al diverso inquadramento contrattuale delle unità di personale passate da FIDI TOSCANA a Sviluppo Toscana e l'incremento contrattuale del CCNL Invitalia del 6,6% a seguito dell'adeguamento dei minimi conglobati all'IPCA hanno avuto un minor impatto.

L'effetto in incremento del costo del personale si vede, invece, per gli anni 2024 e 2025.

IL PIANO ECONOMICO - FINANZIARIO 2022 - 2025

Assunzioni - Costi del personale (2/4)

Costo del personale (€/1000)

SviluppoToscana S.p.A.	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
B.7 Costi per servizi (quota rif.benefit dip.)	286	301	307
B.9 Costi del personale	5.876	6.342	6.491
Costo totale personale	6.162	6.643	6.798

SviluppoToscana S.p.A.	ANNO 2023 BILANCIO PREVISIONALE	PERSONALE SVILUPPO TOSCANA PREVISIONALE 2023	COSTO MEDIO LIVELLO INQUADRAMENTO
Dirigente – Tariffa Project Manager (PM)	80.035	1	80.035
Responsabile (I° liv.CCNL) – Tariffa Esperto (ES)	1.007.205	11	91.564
Esperto (II° liv.CCNL) – Tariffa Professional Senior (PS)	852.401	11	77.491
Assistente senior (III° liv.CCNL) – Tariffa Senior (S)	3.190.934	54	59.091
Assistente junior (IV liv.CCNL) – Tariffa Junior (J)	756.343	14	54.024
	5.886.918	91	

NOTA:
PERSONALE EFFETTIVO 91
IL COSTO DELLA FIGURA DIRIGENZIALE E'
STATA CONSIDERATA PRO-QUOTA PER 6
MESI

SviluppoToscana S.p.A.	ANNO 2024 BILANCIO PREVISIONALE/STIMA ADEGUAMENTO IPCA	PERSONALE SVILUPPO TOSCANA PREVISIONALE 2024	COSTO MEDIO LIVELLO INQUADRAMENTO
Dirigente – Tariffa Project Manager (PM)	320.139	2	160.070
Responsabile (I° liv.CCNL) – Tariffa Esperto (ES)	1.124.972	11	102.270
Esperto (II° liv.CCNL) – Tariffa Professional Senior (PS)	891.990	11	81.090
Assistente senior (III° liv.CCNL) – Tariffa Senior (S)	3.498.175	54	64.781
Assistente junior (IV liv.CCNL) – Tariffa Junior (J)	911.581	16	56.974
	6.746.857	94	

NOTA:
PERSONALE EFFETTIVO 94
NEL BILANCIO PREVISIONALE SONO STATE
IPOTIZZATE NR. 2 UNITA' IV LIVELLO

SviluppoToscana S.p.A.	ANNO 2025 BILANCIO PREVISIONALE/STIMA ADEGUAMENTO IPCA	PERSONALE SVILUPPO TOSCANA PREVISIONALE 2025	COSTO MEDIO LIVELLO INQUADRAMENTO
Dirigente – Tariffa Project Manager (PM)	320.139	2	160.070
Responsabile (I° liv.CCNL) – Tariffa Esperto (ES)	1.139.752	11	103.614
Esperto (II° liv.CCNL) – Tariffa Professional Senior (PS)	906.967	11	82.452
Assistente senior (III° liv.CCNL) – Tariffa Senior (S)	3.523.864	54	65.257
Assistente junior (IV liv.CCNL) – Tariffa Junior (J)	925.070	16	57.817
	6.815.791	94	

NOTA:
PERSONALE EFFETTIVO 94

Infine, verificati gli incrementi attesi nei costi di funzionamento della società per l'anno 2024 (come riportati nel bilancio previsionale 2024), si conferma che gli stessi trovano adeguata copertura nei costi indiretti, vale a dire in tutti gli oneri e le spese sostenuti da Sviluppo Toscana per il funzionamento della propria struttura per la cui quantificazione si continuerà a far ricorso all'applicazione di un tasso forfetario pari al 15% massimo dei costi diretti ammissibili per il personale.

Per completezza, si forniscono di seguito gli elementi utili al Committente per una valutazione di congruità delle tariffe proposte per l'anno 2024, secondo quanto richiesto dalla vigente normativa in tema di affidamenti c.d. *in house*.

In particolare, con riferimento ai costi diretti del personale vengono forniti gli elementi di riconducibilità delle risorse professionali di Sviluppo Toscana ai profili utilizzati nella prassi di mercato per servizi analoghi di assistenza tecnica con particolare riferimento alla gara CONSIP¹ per l'erogazione di supporto specialistico e assistenza tecnica alle Autorità di Gestione e di Certificazione per l'attuazione dei Programmi Operativi 2014-2020.

A tal fine, la successiva tabella consente di comparare i profili professionali di Sviluppo Toscana considerati per determinare il Tariffario proposta – declinati come previsto dal CCNL Invitalia vigente - con quelli previsti dalla citata gara CONSIP che svolgono analoghe funzioni/attività, valorizzando i rispettivi costi giornalieri applicati per livello di inquadramento.

Al riguardo, si precisa che le tariffe giornaliere CONSIP - applicate per la valorizzazione delle corrispondenti figure professionali - sono relative all'aggiudicazione del X Lotto¹.

Livelli di inquadramento e declaratorie professionali - Confronto tra CCNL Invitalia e Tariffe Consip X lotto ²					
Declaratoria profili professionali (CCNL INVITALIA 2019)	Costo medio giornaliero 2024 Sviluppo Toscana	Profilo CONSIP	TARIFFA GIORNALIERA CONSIP	Diff.	Diff. %
Dirigente	€ 747,00	N.A.	N.A.	€ 747,00	
Responsabile (I° liv.CCNL)	€ 457,44	Capo progetto/Coordinatore strategico	€ 605,00	-€ 147,56	-32,26%
Esperto (II° liv.CCNL)	€ 360,09	Manager/Coordinatore operativo	€ 470,00	-€ 109,91	-30,52%
Assistente senior (III° liv.CCNL)	€ 303,99	Consulente Senior	€ 368,00	-€ 64,01	-21,06%
Assistente junior (IV liv.CCNL)	€ 232,74	Consulente Junior	€ 250,00	-€ 17,26	-7,42%

Firenze, 04/11/2023

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Dott. Andrea Serfogli



¹ L'appalto CONSIP è suddiviso in 10 Lotti, ciascuno relativo a diversi Programmi Operativi Regionali e Nazionali e alle rispettive Autorità di Gestione e Certificazione; a seguito di un'attenta analisi delle condizioni previste dai suddetti Lotti, al fine di comparare i costi medi dei profili di Sviluppo Toscana con i costi riscontrabili sul mercato per profili analoghi, sono state prese in considerazione le tariffe di aggiudicazione del X Lotto, dal momento che questo risulta l'unico Lotto della gara CONSIP che ha interessato - tra gli altri soggetti - direttamente la Regione Toscana, quale Autorità di Gestione e Autorità di Audit del POR FESR 2014-2020.

² In considerazione delle specifiche attività gestite da Sviluppo Toscana e al fine di garantire adeguati livelli di responsabilità nei confronti del Committente e di soggetti esterni, sono stati evidenziati anche i costi relativi al profilo dirigenziale di Sviluppo Toscana. Tale profilo non risulta comparabile ai profili di mercato, tuttavia il suo limitato impiego nell'ambito dei diversi gruppi di lavoro impiegati nelle diverse commesse gestite è compensato dalle economie registrate per gli altri livelli professionali di Sviluppo Toscana, assicurando, comunque, la congruità delle tariffe proposte