

IPOSTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2022 SERVIZIO FARMACIE

In data 20/9/2022 tra Aspes S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Antonio Muggittu e la FILCAMS CGIL MARCHE rappresentata dalla Sig.ra Barbara Lucchi, dal Sig. Roberto Fiscaletti FILCAMS CGIL PU, la FISASCAT CISL MARCHE rappresentata dal Sig. Domenico Montillo e la UILTuCS MARCHE rappresentata dal Sig. Fabrizio Bontà e dai delegati sindacali Dott. Daniele Moroni, Dott.ssa Patrizia Turriani e Dott.ssa Daniela Pentucci, visto l'art.56 del CCNL si è raggiunto l'accordo di seguito riportato.

Per l'anno 2022 vengono fissati 2 obiettivi, uno di carattere generale solidaristico e un secondo per unità produttiva (farmacie e magazzino):

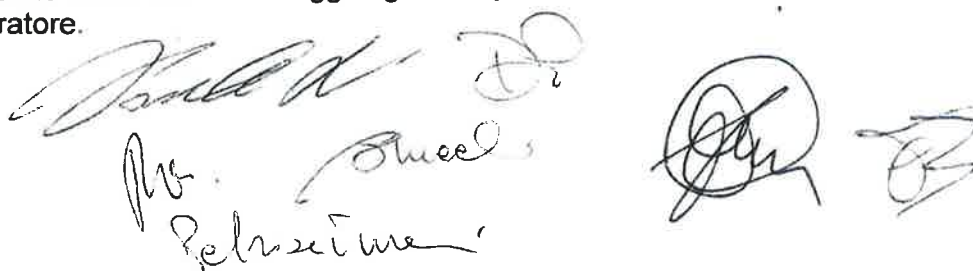
1. Obiettivo di carattere aziendale: Aumento del M.O.L. rettificato consuntivo 2022 dell'azienda rispetto al M.o.l. rettificato consuntivo 2021: verrà destinato ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2022 rispetto a quello del 2021 pari a € 2.344.797.
2. Obiettivo per unità produttiva: aumento del fatturato. Verrà destinato ai lavoratori l'8,5% dell'aumento del fatturato complessivo rispetto al Consuntivo 2021 della singola unità produttiva. Ad esempio se il fatturato cresce di € 100.000 ai lavoratori della singola unità produttiva vanno destinati € 8.500. Per gli addetti all'unità magazzino, dati i margini inferiori, la percentuale è 1%. Per i farmacisti che normalmente sono utilizzati in più farmacie, cd. Jolly; verranno assegnati alla farmacia in cui hanno operato con calcolo su base mensile.

Il Monte premio complessivo di ogni singola farmacia verrà distribuito tenendo conto dei seguenti parametri:

Farmacie	PARAMETRI
Direttore e responsabile di magazzino	205
Farmacista +12	172
Farmacista collaboratore+2	145
Commesso e magazziniere	145

In caso di mancato raggiungimento di entrambi gli obiettivi o in caso di parziale raggiungimento verrà erogato un premio minimo netto di € 250,00 con parametro 145 quale "clausola di salvaguardia";

Il premio netto massimo raggiungibile è pari al 10% della retribuzione annua lorda di ogni lavoratore.



Handwritten signatures of the representatives of Aspes S.p.A. and the unions (CGIL, CISL, UILTuCS).

Il premio verrà erogato anche ai dipendenti a tempo determinato o somministrati con una presenza di almeno 6 mesi nell'anno 2022.

Il premio verrà erogato con la retribuzione del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento in base all'effettiva presenza di ogni singolo dipendente, intendendo per effettiva presenza anche le assenze per infortuni sul lavoro, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, maternità, permessi giornalieri per L.104, donazioni sangue e congedi parentali

Su base volontaria, il singolo lavoratore potrà optare per trasformare l'intero PDR, o parte di esso, in welfare del massimo consentito dalla normativa fiscale in materia tramite l'erogazione di appositi voucher; in caso di adesione al Welfare l'importo individuale del premio destinato al Welfare verrà incrementato del 5%.

DATO ATTO

- che la normativa vigente in materia prevede che le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

VISTE

Le circolari applicative in materia emanate dal Ministero del Lavoro, delle politiche sociali e dell'Agenzia delle Entrate;

PRESO ATTO

Che le OO.SS., a livello nazionale hanno sollecitato i MEF ad intervenire presso l'Agenzia delle entrate in merito alla risposta 456/19, vista la risoluzione 36/e dell'A. E. del 26 giugno u.s.;

CONVENGONO

che la sottoscritta Azienda applicherà, per la parte non erogata sotto forma di welfare, l'imposta sostitutiva ai del 10% lavoratori per le voci retributive corrisposte nell'anno 2022 in relazione ad incrementi di competitività e di produttività delle singole strutture;

Tali voci dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nei limiti di legge.

Il presente accordo sarà depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione alla DTL competente, a cura di una delle parti firmatarie.

Le OO.SS.

L'AZIENDA

**IPOSTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE
PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2022 SERVIZIO TRIBUTI**

In data 29/07/2022 tra Aspes S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Antonio Muggittu e la O.S. dal Sig. Giovanni Gianuario per F.I.R.S.T. Cisl e dai delegati sindacali Dott.ssa Laura Colombi, Dott.ssa Giorgia Sperindei, visto l'art.44 del CCNL Agenzia Entrate Riscossione si è raggiunto l'accordo di seguito riportato.

Per l'anno 2022 vengono fissati 2 obiettivi:

1. **Obiettivo di carattere aziendale: Aumento del M.O.L.** rettificato consuntivo 2022 dell'azienda rispetto al M.o.l. rettificato consuntivo 2021: verrà distribuito ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2022 rispetto a quello del 2021 pari a € 2.344.797.
2. **Obiettivo per servizio: aumento del fatturato.** Verrà distribuito ai lavoratori del servizio la percentuale indicata in tabella, secondo i relativi scaglioni, dell'aumento dei Ricavi (Voce A1) rispetto al Consuntivo 2021 pari a € 1.554.7550

Incremento fatturato	da 0 a 250.000 euro	da 250.001 a 400.000 euro	superiore a 400.001
% di redistribuzione	10%	17%	20%

Il Monte premio complessivo verrà distribuito tenendo conto dei seguenti parametri:

tributi	PARAMETRI
QDL4	205
A3L4	172
A3L3 -2 -1	145

In caso di mancato raggiungimento di entrambi gli obiettivi o in caso di parziale raggiungimento verrà erogato un premio minimo netto di € 250,00 con parametro 145 quale "clausola di salvaguardia";

~~Il premio netto massimo raggiungibile è pari al 10% della retribuzione annua lorda di ogni lavoratore.~~

Il premio verrà erogato anche ai dipendenti a tempo determinato o somministrati con una presenza di almeno 6 mesi nell'anno 2022.

Il premio verrà erogato nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento in base all'effettiva presenza di ogni singolo dipendente, intendendo per effettiva presenza anche le assenze per infortuni sul lavoro, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, maternità, permessi giornalieri per L.104, donazioni sangue e congedi parentali

Il singolo lavoratore potrà optare per trasformare l'intero PDR, o parte di esso, in welfare del massimo consentito dalla normativa fiscale in materia tramite l'erogazione di appositi voucher.

DATO ATTO

- che la normativa vigente in materia prevede che le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

VISTE

Le circolari applicative in materia emanate dal Ministero del Lavoro, delle politiche sociali e dell'Agenzia delle Entrate;

PRESO ATTO

Che le OO.SS., a livello nazionale hanno sollecitato i MEF ad intervenire presso l'Agenzia delle entrate in merito alla risposta 456/19, vista la risoluzione 36/e dell'A. E. del 26 giugno u.s.;

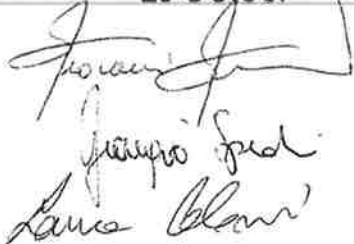
CONVENGONO

che la sottoscritta Azienda applicherà, per la parte non erogata sotto forma di welfare, l'imposta sostitutiva del 10% ai lavoratori per le voci retributive corrisposte nell'anno 2022 in relazione ad incrementi di competitività e di produttività delle singole strutture;

Tali voci dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nei limiti di legge.

Il presente accordo sarà depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione alla DTL competente, a cura di una delle parti firmatarie.

Le OO.SS.


Giuseppe Fed.
Laura Bloni

L'AZIENDA



**IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE
PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2022 SERVIZI CIMITERIALI, VERDE URBANO E
GENERALI E TECNICI**

In data 20/9/2022 tra Aspes S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Antonio Muggittu e la OO.SS. FIT Cisl rappresentata dal Sig. Maurizio Andreolini e dai delegati sindacali Davide Catacchio e Michele Fasano, visto l'art.42 del CCNL per dipendenti delle imprese funerarie, l'art. 97 bis CCNL lavoratori impianti sportivi e l'art.56 del CCNL dei dipendenti delle aziende farmaceutiche si è raggiunto l'accordo di seguito riportato.

Per l'anno 2022 vengono fissati 2 obiettivi:

1. Obiettivo di carattere aziendale: **Aumento del M.O.L.** rettificato consuntivo 2022 dell'azienda rispetto al M.O.L. rettificato consuntivo 2021: verrà distribuito ai lavoratori il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2022 rispetto a quello del 2021 pari a €. 2.344.797

Per i servizi cimiteriali

2. Obiettivo per servizio:

1. **aumento del fatturato.** Verrà distribuito ai lavoratori una percentuale dell'aumento dei Ricavi (Voce A1) rispetto alla media dei fatturati del triennio (2018- 2019 – 2020) che è pari ad €. 3.305.674

Incremento fatturato	Da 0 a € 100.000	Da €. 100.001 a € 250.000	Da 250.001 a € 400.000	Superiore a € 400.001
Percentuale redistribuzione	10%	15%	20%	25%

Per il Servizio verde pubblico

2. Obiettivo per servizio: **Aumento del M.O.L.** rettificato consuntivo 2022 del servizio rispetto al M.O.L. rettificato consuntivo 2021: verrà distribuito ai lavoratori il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2022 rispetto a quello del 2021 pari a € -248.826,56

Per i servizi generali

3. Obiettivo per servizio: **aumento del fatturato.** Verrà distribuito ai lavoratori il 1,5% dell'aumento dei Ricavi aziendali (Voce A1) rispetto al Consuntivo 2021 pari a € 37.325.353: ad esempio se il fatturato cresce di € 100.000 ai lavoratori della singola unità produttiva vanno distribuiti € 1.500.

Il Monte premio complessivo verrà distribuito tenendo conto dei seguenti parametri:

Farmacie	Cimiteriali	Impianti sportivi	PARAMETRI
Direttore e responsabile di magazzino	Q	1	205
Farmacista +12	Livello A	2	172
Farmacista collaboratore+2	Livello B-C	3-4	145
Commesso e magazziniere	Livello D	5-6	145

In caso di mancato raggiungimento di entrambi gli obiettivi o in caso di parziale raggiungimento verrà erogato un premio minimo netto di € 250,00 con parametro 145 quale "clausola di salvaguardia";

Il premio netto massimo raggiungibile è pari al 10% della retribuzione annua lorda di ogni lavoratore.

Il premio verrà erogato anche ai dipendenti a tempo determinato o somministrati con una presenza di almeno 6 mesi nell'anno 2022.

Il premio verrà erogato con la mensilità di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento in base all'effettiva presenza di ogni singolo dipendente, intendendo per effettiva presenza anche le assenze per infortuni sul lavoro, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, maternità, permessi per L.104 giornalieri, donazioni sangue e congedi parentali

Su base volontaria, il singolo lavoratore potrà optare per trasformare l'intero PDR, o parte di esso, in welfare del massimo consentito dalla normativa fiscale in materia tramite l'erogazione di appositi voucher; in caso di adesione al Welfare l'importo individuale del premio destinato al Welfare verrà incrementato del 5%.

DATO ATTO

- che la normativa vigente in materia prevede che le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

VISTE

Le circolari applicative in materia emanate dal Ministero del Lavoro, delle politiche sociali e dell'Agenzia delle Entrate;

PRESO ATTO

Che le OO.SS., a livello nazionale hanno sollecitato i MEF ad intervenire presso l'Agenzia delle entrate in merito alla risposta 456/19, vista la risoluzione 36/e dell'A. E. del 26 giugno u.s.;


CONVENGONO

che la sottoscritta Azienda applicherà, per la parte non erogata sotto forma di welfare, l'imposta sostitutiva del 10% ai lavoratori per le voci retributive corrisposte nell'anno 2022 in relazione ad incrementi di competitività e di produttività delle singole strutture;

Tali voci dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nei limiti di legge.

Il presente accordo sarà depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione alla DTL competente, a cura di una delle parti firmatarie.

Le OO.SS.


Il Direttore Generale


**IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE
PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2022 SERVIZIO TURISTICO-SPORTIVO**

In data 20/9/2022 tra Aspes S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Antonio Muggittu e la OO.SS. rappresentata dal Sig. Francesco Nalli e dal Sig. Michele Barile per SLC Cgil, visto l'art.97 bis del CCNL lavoratori impianti sportivi si è raggiunto l'accordo di seguito riportato.

Per l'anno 2022 vengono fissati 2 obiettivi:

1. Obiettivo di carattere aziendale: **Aumento del M.O.L.** rettificato consuntivo 2022 dell'azienda rispetto al M.o.l. rettificato consuntivo 2021: verrà distribuito ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2022 rispetto a quello del 2021 pari a € 2.344.797.
2. Obiettivo per servizio: **aumento del fatturato**. Verrà distribuito ai lavoratori il 5% dell'aumento dei Ricavi (Voce A1) rispetto al Consuntivo 2021 pari a € 719.336: ad esempio se il fatturato cresce di € 100.000 ai lavoratori della singola unità produttiva vanno distribuiti € 5.000.

Il Monte premio complessivo verrà distribuito tenendo conto dei seguenti parametri:

Impianti sportivi	PARAMETRI
1	205
2	172
3-4	145
5-6	145

In caso di mancato raggiungimento di entrambi gli obiettivi o in caso di parziale raggiungimento verrà erogato un premio minimo netto di € 250,00 con parametro 145 quale "clausola di salvaguardia";

Il premio netto massimo raggiungibile è pari al 10% della retribuzione annua lorda di ogni lavoratore.

Il premio verrà erogato anche ai dipendenti a tempo determinato o somministrati con una presenza di almeno 6 mesi nell'anno 2022.

Il premio verrà erogato nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento in base all'effettiva presenza di ogni singolo dipendente, intendendo per effettiva presenza anche le assenze per infortuni sul lavoro, permessi sindacali, ricoveri ospedalieri, maternità, permessi giornalieri per L.104, donazioni sangue e congedi parentali

In via sperimentale, su base volontaria, il singolo lavoratore potrà optare per trasformare l'intero PDR, o parte di esso, in welfare del massimo consentito dalla normativa fiscale in materia tramite l'erogazione di appositi voucher.

DATO ATTO



- che la normativa vigente in materia prevede che le somme erogate a titolo di retribuzione di produttività, in esecuzione di contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, da organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, sono soggette a un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento;

VISTE

Le circolari applicative in materia emanate dal Ministero del Lavoro, delle politiche sociali e dell'Agenzia delle Entrate;

PRESO ATTO

Che le OO.SS., a livello nazionale hanno sollecitato i MEF ad intervenire presso l'Agenzia delle entrate in merito alla risposta 456/19, vista la risoluzione 36/e dell'A. E. del 26 giugno u.s.;

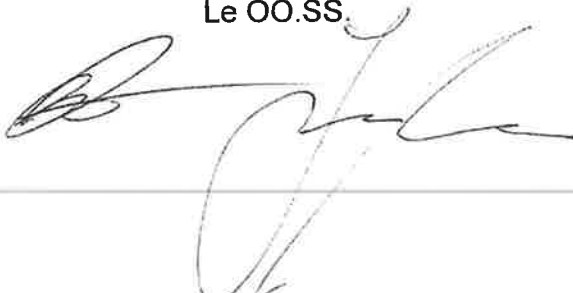
CONVENGONO

che la sottoscritta Azienda applicherà, per la parte non erogata sotto forma di welfare, l'imposta sostitutiva del 10% ai lavoratori per le voci retributive corrisposte nell'anno 2022 in relazione ad incrementi di competitività e di produttività delle singole strutture;

Tali voci dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nei limiti di legge.

Il presente accordo sarà depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione alla DTL competente, a cura di una delle parti firmatarie.

Le OO.SS.



L'AZIENDA

