

**IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE  
PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2023 SERVIZI CIMITERIALI, GENERALI E TECNICI E  
ULTERIORI PATTUZIONI PER L'EROGAZIONE DEL P.D.R.2022**

In data 21/07/2023 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 2023 vengono fissati 3 obiettivi, uno di carattere generale solidaristico e un secondo per singolo servizio, per definire la modalità di calcolo dell'importo del costo aziendale per l'incentivo ai lavoratori:

1. Obiettivo di carattere aziendale: **Aumento del M.O.L. rettificato dal premio di produttività consuntivo 2023 dell'azienda rispetto al M.o.l. rettificato consuntivo 2022: verrà destinato ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2023 rispetto al M.O.L. medio del triennio 2020-2022 pari a € 2.397.971**

**Per i servizi cimiteriali**

Premesso che il servizio cimiteriale sta subendo un repentino cambiamento dovuto alla crescente tendenza alla cremazione con evidenti ripercussioni di carattere economico-organizzativo, appare necessario introdurre obiettivi oltre che economici anche misuranti il miglioramento delle performances gestionali dell'attività generale del servizio. Tenuto conto di quanto sopra espresso, si individuano due obiettivi:

1. Obiettivo per servizio:

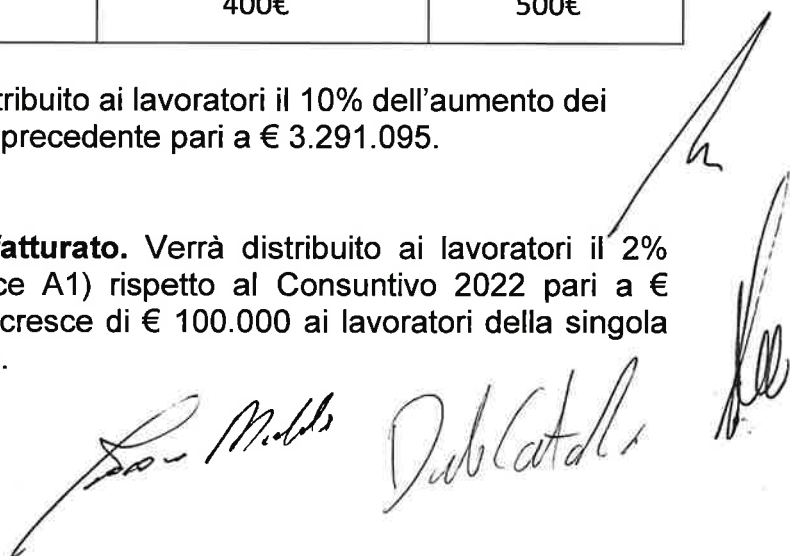
1. **aumento del numero di pratiche protocollate.** Verrà erogato ai lavoratori una quota derivante dall'aumento del numero di pratiche protocollate rispetto alla media dei quattro anni precedenti (2019-2020-2021-2022), con un abbattimento del 20% a causa della distorsione dati dovuta alla pandemia mondiale; viene altresì escluso l'anno 2021 particolarmente influenzato dall'evento COVID, pari a 3.308, valore di abbattuto preso a riferimento 2.647;

numero pratiche protocollate	Da 2.647 a 2.846	Da 2.847 a 3.049	Oltre 3.049
Quota	300€	400€	500€

2. **aumento del fatturato.** Verrà distribuito ai lavoratori il 10% dell'aumento dei Ricavi (Voce A1) rispetto all'anno precedente pari a € 3.291.095.

**Per i servizi generali**

3. Obiettivo per servizio: **aumento del fatturato.** Verrà distribuito ai lavoratori il 2% dell'aumento dei Ricavi aziendali (Voce A1) rispetto al Consuntivo 2022 pari a € 40.617.181: ad esempio se il fatturato cresce di € 100.000 ai lavoratori della singola unità produttiva vanno distribuiti € 2.000.



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 € **350,00** 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 2023.

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 secondo il massimo consentito dalla normativa fiscale in materia, tramite l'erogazione di appositi voucher e/o rimborsi; in caso di adesione al Welfare pari ad almeno il 50% del PDR l'importo individuale del premio destinato al Welfare verrà incrementato **del 10%**.

#### 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 agevolata;

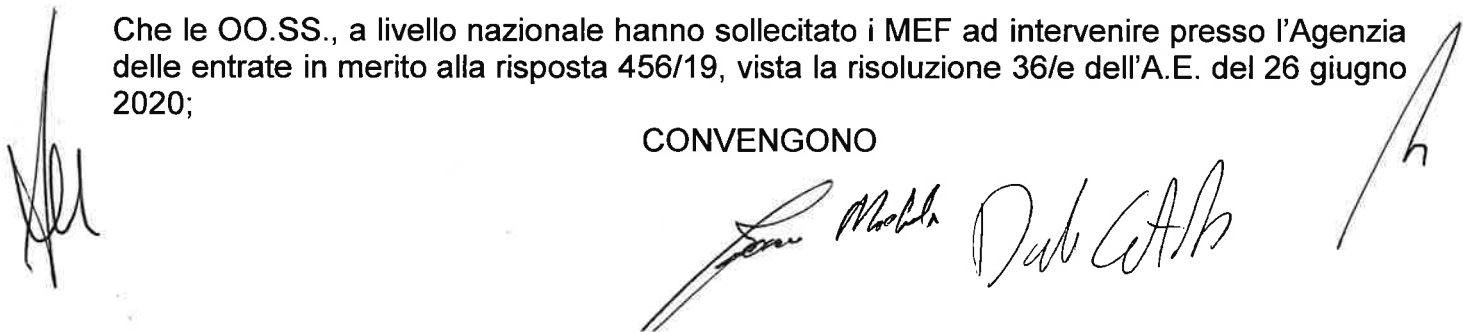
#### VISTE

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 2020;

#### CONVENGONO



## IPOSTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2023 SERVIZIO FARMACIE

In data 22 maggio 2023 tra Aspes S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Antonio Muggittu e la FILCAMS CGIL PU rappresentata dal Sig. Roberto Fiscaletti, 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 Erika Nigosanti e Dott.ssa Daniela Pentucci, visto l'art.56 del CCNL si è raggiunto l'accordo di seguito riportato.

Per l'anno 2023 vengono fissati 2 obiettivi, uno di carattere generale solidaristico e un secondo per unità produttiva (farmacie e magazzino), per definire la modalità di calcolo dell'importo del costo aziendale per l'incentivo ai lavoratori:

1. Obiettivo di carattere aziendale: Aumento del M.O.L. rettificato dal premio di produttività consuntivo 2023 dell'azienda rispetto al M.o.l. rettificato consuntivo 2022: verrà destinato ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2023 rispetto al M.O.L. medio del triennio 2020-2022 pari a € 2.397.971.
2. Obiettivo per unità produttiva: aumento del fatturato. Verrà destinato ai lavoratori il 9,5% dell'aumento del fatturato della singola unità produttiva rispetto al Consuntivo 2022, entrambi gli anni 2022-2023 depurati dalle vendite dei prodotti/servizi connessi all'emergenza Covid (tamponi e mascherine) come da allegato 1. Ad esempio se il fatturato cresce di € 100.000 ai lavoratori della singola unità produttiva vanno destinati € 9.500.

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 € 350,00 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 2023.

Amr.     

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 secondo il massimo consentito dalla normativa fiscale in materia, tramite l'erogazione di appositi voucher e/o rimborsi; in caso di adesione al Welfare pari ad almeno il 50% del PDR l'importo individuale del premio destinato al Welfare verrà incrementato del 10%.

#### 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 agevolata;

#### 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 2020;

#### CONVENGONO

che la sottoscritta Azienda applicherà ai lavoratori, per la parte non erogata sotto forma di welfare, l'imposta sostitutiva agevolata prevista per legge per le voci retributive corrisposte nell'anno 2023 in relazione ad incrementi di competitività e di produttività delle singole strutture;

Tali voci dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva agevolata 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.

*and Noa*  
Roberto Fioabre

*[Signature]*

*[Signature]*

Felice Bontel Daniela Perin

L'AZIENDA

*[Signature]*

**RICAVI MENSILI PER VENDITE**

**PANTANO**

2.022  
totale fatt  
  
1.281.960,72

**V.S.MARTINO**

2.022  
totale fatt  
  
1.753.921,86

**VILLA FASTIGGI**

2.022  
totale fatt  
  
1.930.822,03

**SORIA**

2.022  
totale fatt  
  
1.658.322,08

**MURAGLIA**

2.022  
totale fatt  
  
2.279.168,79

**MARE**

2.022  
totale fatt  
  
764.391,34

**A.COSTA**

2.022  
totale fatt  
  
3.560.655,77

**CENTRO**

2.022  
totale fatt  
  
1.063.707,66

**CATTABRIGHE**

2.022  
totale fatt  
  
1.531.901,40

**TOTALE 9 farm.Pesaro**

2.022  
15.824.852

**GABICCE**

2.022  
totale fatt  
  
1.965.007,96  
  
1.848.700,30



## IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2023 SERVIZI VERDE E PROFILASSI DELL'AMBIENTE

In data 18 settembre 2023 tra Aspes S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Antonio Muggittu e la OO.SS. FIT Cisl rappresentata dal Sig. Maurizio Andreolini e CGIL rappresentata da Stefano Ovani, visto l'art.42 del CCNL per dipendenti delle imprese funerarie, si è raggiunto l'accordo di seguito riportato.

Per l'anno 2023 vengono fissati 2 obiettivi, uno di carattere generale solidaristico e un secondo per singolo servizio, per definire la modalità di calcolo dell'importo del costo aziendale per l'incentivo ai lavoratori:

1. Obiettivo di carattere aziendale: **Aumento del M.O.L. rettificato dal premio di produttività consuntivo 2023 dell'azienda rispetto al M.o.l. rettificato consuntivo 2022: verrà destinato ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2023 rispetto al M.O.L. medio del triennio 2020-2022 pari a € 2.397.971**
2. Obiettivo settoriale: **Gestione servizio decoro del territorio urbano miglioramento delle performances del servizio di potatura e abbattimento nonché di fornitura e messa a dimora di piante eseguite con personale interno rispetto all'anno 2022:**

DESCRIZIONE SERVIZIO	ANNO 2022	ANNO 2023
POTATURE e abbattimenti	4029	
FORNITURA E MESSA A DIMORA PIANTE	503	
ml. siepe tagliata	7763	
ATTI AMMINISTRATIVI ( Autorizzazioni, dinieghi, pareri)	390	
N° giornate infestanti	190	
N° piante spollonatura a pulizia tornelli zona mare	6700	
TOTALE	19.575	

ad un incremento del 10% della somma sopra citata sarà corrisposto un premio pari al 5% della R.A.L., ad un incremento del 15% sarà corrisposto un premi pari al 7% della RAL.Per valori intermedi si procederà per interpolazione lineare.

In caso di mancato raggiungimento di entrambi gli obiettivi o in caso di parziale raggiungimento verrà erogato un premio minimo netto di € 350,00 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 2023.

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 secondo il massimo consentito dalla normativa fiscale in materia, tramite l'erogazione di appositi voucher e/o rimborsi; in caso di adesione al Welfare pari ad almeno il 50% del PDR l'importo individuale del premio destinato al Welfare verrà incrementato **del 10%**.

#### 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 agevolata;

#### 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 2020;

#### CONVENGONO

che la sottoscritta Azienda applicherà ai lavoratori, per la parte non erogata sotto forma di welfare, l'imposta sostitutiva agevolata prevista per legge per le voci retributive corrisposte nell'anno 2023 in relazione ad incrementi di competitività e di produttività delle singole strutture;

Tali voci dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva agevolata 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.

FIT CISC

Le OO.SS.

FF CUU

SI

L'AZIENDA

## IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2023 SERVIZIO TURISTICO-SPORTIVO

In data 26 giugno 2023 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 2023 vengono fissati 2 obiettivi, uno di carattere generale solidaristico e un secondo per unità produttiva (farmacie e magazzino), per definire la modalità di calcolo dell'importo del costo aziendale per l'incentivo ai lavoratori:

1. **Obiettivo di carattere aziendale: Aumento del M.O.L. rettificato** dal premio di produttività consuntivo 2023 dell'azienda rispetto al M.o.l. rettificato consuntivo 2022: verrà destinato ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2023 rispetto al M.O.L. medio del triennio 2020-2022 pari a € 2.397.971.
2. **Obiettivo per servizio: aumento del fatturato.** Verrà distribuito ai lavoratori il 10% dell'aumento dei Ricavi (Voce A1) rispetto al Consuntivo 2022 pari a € 1.197.880: ad esempio se il fatturato cresce di € 100.000 ai lavoratori della singola unità produttiva vanno distribuiti € 10.000.

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 € 350,00 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 2023.

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 secondo il massimo consentito dalla normativa fiscale in materia,





tramite l'erogazione di appositi voucher e/o rimborsi; in caso di adesione al Welfare pari ad almeno il 50% del PDR l'importo individuale del premio destinato al Welfare verrà incrementato **del 10%**.

#### 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 agevolata;

#### 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 2020;

#### CONVENGONO

che la sottoscritta Azienda applicherà ai lavoratori, per la parte non erogata sotto forma di welfare, l'imposta sostitutiva agevolata prevista per legge per le voci retributive corrisposte nell'anno 2023 in relazione ad incrementi di competitività e di produttività delle singole strutture;

Tali voci dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva agevolata 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

