

**IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE
 PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2024 PER I LAVORATORI ASSOGGETTATI AL CCNL
 PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE PUBBLICHE DEL SETTORE FUNERARIO**

In data 29/08/2024 tra Aspes S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Antonio Muggittu e le OO.SS. FIT Cisl rappresentata dal Sig. Maurizio Andreolini e dai delegati sindacali Davide Catacchio e Lucia Maoloni, la FP Cgil rappresentata da Stefano Ovani, visto l'art.42 del CCNL per dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario, si è raggiunto l'accordo di seguito riportato. - 1 -

Per l'anno 2024 vengono fissati 3 obiettivi:

1. **Aumento del M.O.L.** rettificato dal premio di produttività consuntivo 2024 dell'azienda rispetto al M.o.l. rettificato consuntivo 2023: verrà destinato ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2024 rispetto al M.O.L. del 2023 pari a € 2.369.734.
2. **Aumento del fatturato.** Preso per riferimento il fatturato dell'azienda del 2023 pari a € 42.247.035 (Voce A1 dei Ricavi) verrà distribuito ai lavoratori oggetto del presente accordo il 6,5% dell'aumento dei ricavi (Voce A1) rispetto al valore di consuntivo 2023.
3. **Aumento della performance.** Si prenderanno a riferimento i seguenti parametri per definire un indice di valore pari alla loro somma:
 - a. numero distacchi lampade votive e riallacci cimiteri comune di Pesaro: anno 2023 n. 1.143;
 - b. numero ispezioni impianti termici: anno 2023 n.317 (diviso 2 per omogeneizzare il valore con gli altri parametri) anno 2023 n. 317/ 2 = 158;
 - c. numero ATTI AMMINISTRATIVI (Autorizzazioni, dinieghi, pareri) Servizio Verde pubblico: anno 2023 n. 520;
 - d. numero fatture attive e passive contabilizzate nell'anno (diviso 10 per omogeneizzare il valore con gli altri parametri): anno 2023 n. 21.590 / 10 = 2.159;
 - e. numero protocolli segreteria generale: anno 2023 n. 6.288 (diviso 3 per omogeneizzare il valore con gli altri parametri) anno 2023 n. 6.288/ 3 = 2.096

Valore complessivo di riferimento dell'indice per l'anno 2023 = numero 6.076

Indice di performance	Da 6.077 a 6.168	Da 6.169 a 6.323	da 6.324 a 6.482	Oltre 6.482
Quota	250€	350€	450€	550€

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

Cimiteriali	PARAMETRI
Q	205
Livello A	172
Livello B-C	145
Livello D	145

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi o in caso di parziale raggiungimento verrà erogato un premio minimo di € 400,00 con parametro 145 quale "clausola di salvaguardia"

scad

Il premio 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 2024.

- 2 -

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 33% 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 2025 in relazione ad incrementi di competitività e di produttività delle singole strutture; in caso di totale mancato raggiungimento degli obiettivi e conseguente erogazione della somma posta a salvaguardia, questa non potrà essere assoggettata ad aliquota agevolata.

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

Stefano
D. De Luca
W. Nocerri

[Handwritten signature]

IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2024 SERVIZIO FARMACIE

In data 18 giugno 2024 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 2024 vengono fissati 2 obiettivi, uno di carattere generale solidaristico del servizio o per unità produttiva (magazzino) e una di carattere individuale, per definire la modalità di calcolo dell'importo del costo aziendale per l'incentivo ai lavoratori:

Obiettivo 1: aumento del fatturato. Verrà destinato ai lavoratori il **10,00%** dell'aumento del fatturato delle 10 farmacie escluso il fatturato dei prodotti a marchio **Farmacie Comunali.it** . gestite rispetto al Consuntivo dell'anno precedente, pari a € 18.818.870 per il 2023.

Per gli addetti all'unità magazzino il fatturato consuntivo è stato per l'anno 2023 € 12.724.901; dati i margini inferiori, la percentuale è 1%.

Obiettivo 2: vendita di prodotti a marchio Farmacie Comunali.it. Verrà riconosciuto ad ogni singola farmacia il 9,00% sulla crescita del fatturato realizzato dalla vendita dei prodotti a marchio rispetto all'anno precedente.

Per l'anno 2024, considerato che l'obiettivo 2 sarà operativo solo nel secondo semestre, la relativa percentuale sarà raddoppiata.

Nell'allegato 1 vengono evidenziati valori base per il calcolo dell'incremento del fatturato.

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 generato da ogni singolo obiettivo 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 € **400,00** 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 2024.

[Handwritten signatures and initials in blue and red ink]

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.

Il singolo lavoratore, su base volontaria, 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 all'intero PDR o ad almeno 200,00 euro 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



2/11/23

DATI VENDITE 2023 01/01/23 - 31/12/23

	cattabrighe	centro	gabicce	muraglia	pantano	s. martino	soria	fastiggi	mare	costa
imponibile netto 2023	9.950,67 €	9.336,62 €	14.356,14 €	18.289,58 €	8.409,95 €	11.261,52 €	11.368,33 €	12.628,77 €	5.961,36 €	28.658,99 €
50%	4.975,33 €	4.668,31 €	7.178,07 €	9.144,79 €	4.204,98 €	5.630,76 €	5.684,16 €	6.314,39 €	2.980,68 €	14.329,49 €
										130.221,92 €
										65.110,96 €
										130.221,92 €

Mc.

My

IPent

~~IPent~~

Scritta Bontol

Bontol

Bontol

h

IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2024

In data _____ tra Aspes S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Antonio Muggittu e rispettivamente le OO.SS. FIRST Cisl rappresentata dai Sig.ri Giovanni Gianuario ed Egidio Valletta, dai delegati sindacali per il Servizio Accertamento Imposte e Riscossione coattiva Rag. Cristiana Arduini, Rag. Patrizia Grotoli e Dott.ssa Giorgia Sperindei visto l'art. 44 del CCNL Agenzie Entrate e Riscossione si è raggiunto l'accordo di seguito riportato.

Per l'anno 2024 vengono fissati 2 obiettivi, uno di carattere generale solidaristico e un secondo di carattere settoriale 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 2024 dell'azienda rispetto al M.O.L. rettificato consuntivo 2023: verrà destinato ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2024 rispetto al M.O.L. 2023 pari a € 2.369.735.
- 2) **Obiettivo di carattere settoriale:** Aumento del fatturato. Verrà distribuito ai lavoratori del servizio il 10% dell'aumento dei ricavi (Voce A1) rispetto al valore di riferimento per l'erogazione del Premio di Risultato per l'anno precedente pari a € **1.974.206,55**. Tenuto conto delle modifiche apportate allo Statuto del Contribuente dal D. Lgs. N. 219 del 30/12/2023 che introduce il contraddittorio sugli atti di accertamento autonomamente impugnabili, che ha di fatto sospeso le emissioni di tali atti fino a pubblicazione dei decreti attuativi, le Parti concordano che il risultato del 2023 venga abbattuto del 15% e che quindi il valore di riferimento per l'anno 2023 sia di € **1.678.075,57**.

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

Tributi	Parametri
QDL4	205
A3L4-3-2-1-1*	172

In caso di mancato raggiungimento di entrambi gli obiettivi o in caso di parziale raggiungimento o qualora non si raggiunga l'importo minimo previsto dalla clausola di salvaguardia pari a € 350,00 verrà erogato un premio minimo di € 350,00 con parametro 172 quale "clausola di salvaguardia".

Il premio 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 2024.

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 di 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 33% 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;

2

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;

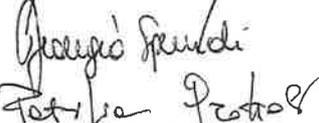
CONVENGONO

che la sottoscritta Azienda applicherà, per la parte non erogata sotto forma di welfare, l'imposta sostitutiva agevolata prevista per legge per le voci retributive corrisposte nell'anno 2024 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.

Giovanni Spendi

Roberto Pirelli

Luigi Valli

Chris Loren

L'AZIENDA


IPOSTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2024

In data 3 luglio 2024 tra Aspes S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Antonio Muggittu e la OO.SS. rappresentata dal Sig.ra Cinzia Massetti per SLC Cgil, visto l'art.6 del CCNL lavoratori dello sport si è raggiunto l'accordo di seguito riportato.

Per l'anno 2024 vengono fissati 2 obiettivi, uno di carattere generale solidaristico e un secondo di carattere settoriale, 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 2024 dell'azienda rispetto al M.O.L. rettificato consuntivo 2023: verrà destinato ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2024 rispetto al M.O.L. 2023 pari a € 2.369.735.
2. **Obiettivo per servizio: aumento del fatturato.** Verrà distribuito ai lavoratori il 10% dell'aumento dei Ricavi (Voce A1) rispetto alla media del fatturato per gli anni 2022-2023 pari a € 1.393.396: 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 a cui, vista la particolarità del settore si aggiungeranno le somme corrisposte a titolo di gettone di presenza.

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 33% 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;

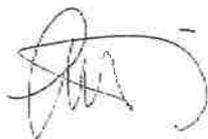
CONVENGONO

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 2024 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.
SLC CGIL PESARO URBINO
MASSETTI CINZIA



L'AZIENDA

