

IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2025 SERVIZIO FARMACIE

In data 25 giugno 2025 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.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 2025 vengono fissati 2 obiettivi, uno di carattere generale solidaristico del servizio o per unità produttiva (magazzino) e uno specifico per singola farmacia, 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 12,00% dell'aumento del fatturato complessivo delle 10 farmacie gestite, **escluso il fatturato dei prodotti a marchio Farmacie Comunali.it**, rispetto al Consuntivo dell'anno precedente, pari a € 19.224.850 per il 2024.

Invece per gli addetti all'unità magazzino il fatturato relativo consuntivo è stato per l'anno 2024 € 13.821.165 e, dati i margini inferiori, la percentuale riconosciuta è **1%**.

Obiettivo 2: vendita di prodotti a marchio Farmacie Comunali.it. Verrà riconosciuto ad ogni singola farmacia il **9%** sulla crescita del fatturato realizzato dalla vendita dei prodotti a marchio rispetto all'anno precedente. Nell'anno 2024 il fatturato di questi prodotti è stato pari a € 296.166. Al fine di promuovere maggiormente la vendita di specifiche referenze aventi carattere di "stagionalità", le Parti concordano di innalzare al **15%** la percentuale di premio per i prodotti riportati nella seguente tabella:

REFERENZE PRODOTTI AL 15%	
ESTIVO	INVERNALE
1. Stick protettivo (labbra e zone sensibili) 50spf	1. bustine Fluituss Nac e Fluituss Nac forte o sciroppo Fluituss (adulti e bambini)
2. Dopo sole	2. Spray mal di gola (golastop)
3. Solari: - solari 30 spf - solari 50 spf ("Kalethea)	3. Fermenti lattici (gli stessi estivi punto 5) 4. Vitamina C (Adulto e bambino) 5. Arniflex 150 ml
4. Sali minerali: - Mgk Sinergy - Magnesio Potassio Complex + Vit C.	6. Omega tre 120 cps e 240 cps
5. Fermenti lattici: - Entero Forte Flor (flaconi) - Entero Forte (gombose) - Entero Forte Plus (buste) - Entero Forte Junior	7. Sciroppo: - per adulti - per adulti "forte" - per bambini
6. Eyes Advance	

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.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

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 € 500,00 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 2025.

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 15%**.

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

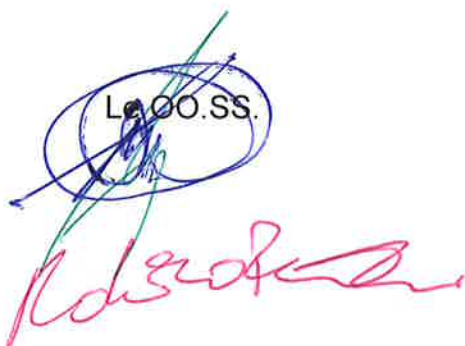
Che le OO.SS., a livello nazionale hanno sollecitato i MEF ad intervenire presso l'Agenzia delle entrate in merito alla risposta 456/19, vista la risoluzione 36/e dell'A.E. del 26 giugno 2020;

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;

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.

OO.SS.


L'AZIENDA





**I POTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE
 PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2025 PER I LAVORATORI ASSOGGETTATI AL CCNL
 PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE PUBBLICHE DEL SETTORE FUNERARIO**

In data 10/09/2025 tra Aspes S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Antonio Muggittu e la O.S. FIT Cisl rappresentata dal Sig. Maurizio Andreolini e dai delegati sindacali Davide Catacchio, Michele Fasano e Lucia Maoloni, Filippo Litti visto l'art.42 del CCNL per dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario, si è raggiunto l'accordo di seguito riportato.

Per l'anno 2025 vengono fissati 3 obiettivi:

1. **Aumento del M.O.L.** rettificato dal premio di produttività consuntivo 2025 dell'azienda rispetto al M.O.L. rettificato consuntivo 2024: verrà destinato ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2025 rispetto al M.O.L. del 2024 pari a € 3.184.076.
2. **Aumento del fatturato.** Preso per riferimento il fatturato dell'azienda del 2024 pari a € 44.112.689 (Voce A1 dei Ricavi) verrà distribuito ai lavoratori oggetto del presente accordo il 6,5% dell'aumento dei suddetti ricavi (Voce A1 secondo il modello di riclassificazione applicato al 31/12/2024) rispetto al valore di consuntivo 2024.
3. **Aumento della performance.** Si prenderanno a riferimento i seguenti parametri per definire un indice di valore pari alla loro somma:
 - a. servizio cimiteriale, numero complessivo degli ordini di versamento: anno 2024 n. 2.033;
 - b. numero apertura CIG: anno 2024 n. 252, (moltiplicato 10 per omogeneizzare il valore con altri parametri): anno 2024 2.520;
 - c. verde pubblico, sopralluoghi a seguito di richieste pubbliche o private anno 2024 = n° 230 (moltiplicato 10 per omogeneizzare il valore con gli altri parametri): anno 2024 2.300.
 - d. numero fatture attive e passive contabilizzate nell'anno (diviso 10 per omogeneizzare il valore con gli altri parametri): anno 2024 n. 21.323 / 10 = 2.132;
 - e. numero protocolli segreteria generale: anno 2024 n. 6.738 (diviso 3 per omogeneizzare il valore con gli altri parametri) anno 2024 6.738 / 3 = 2.246.

Valore complessivo di riferimento dell'indice per l'anno 2024 = numero 11.231.

Indice di performance	da 11.232 a 11.456	da 11.457 a 11.686	da 11.687 a 11.920	oltre 11.920
Quota	300 €	400 €	500 €	600 €

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 € 450,00 con parametro 145 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 2025.

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 all'intero PDR o ad almeno 200,00 euro l'importo individuale del premio destinato al Welfare verrà incrementato del 15%.

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;

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 2026 in relazione ad incrementi di competitività e di produttività delle singole strutture; le parti dichiarano che il presente accordo è conforme e rispondente ai criteri di misurazione e verifica degli interventi di produttività, redditività, qualità, ed efficienza di cui all'art. 1, commi 182 189, della Legge 208/2015, come modificata dalla Legge 232/2016 e di cui al D.M. 25 marzo 2016.

In caso di 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.

Duke Atob
Jean Mabele
Anfredini
G. P. J. B.
Wes Naderi

L'AZIENDA



IPOSTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER LA MAGGIORE PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2025

In data 11/09/2025 tra Aspes S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Antonio Muggittu e rispettivamente le OO.SS. FIRST Cisl rappresentata dal Sig. Giovanni Gianuario e Sig. Egidio Valletta e dai delegati sindacali per il Servizio Accertamento Imposte e Riscossione coattiva Arianna Cecchini, Elisa Perkins e Giulia Romani visto l'art. 44 del CCNL Agenzie Entrate e Riscossione si è raggiunto l'accordo di seguito riportato.

Per l'anno 2025 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 2025 dell'azienda rispetto al M.O.L. rettificato consuntivo 2024: verrà destinato ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2025 rispetto al M.O.L. 2024 pari a € 3.184.076.
- 2) **Obiettivo di carattere settoriale:** Aumento del fatturato. Verrà distribuito ai lavoratori del servizio il 10% dell'aumento dei ricavi (Voce A1 escluso il rimborso spese postali ed altre spese relative al servizio tributi) rispetto al valore di riferimento per l'erogazione del Premio di Risultato pari alla media del triennio 2022-23-24 € 1.992.119. 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 € 450,00 verrà erogato un premio minimo di € 450,00 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 2025.

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 all'intero PDR o ad almeno 200,00 euro l'importo individuale del premio destinato al Welfare verrà incrementato del 15%.

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, 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;

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

IPOSTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER L'INCENTIVO PER IL PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 2025

In data 16 ottobre 2025 tra Aspes S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Antonio Muggittu e la OO.SS. rappresentata dal Sig.ra Cinzia Masetti per SLC Cgil Pesaro e Urbino e Michele Niger per la FP CGIL Pesaro Urbino, visto l'art.68 del CCNL FEDERCULTURE si è raggiunto l'accordo di seguito riportato.

Per l'anno 2025 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 2025 dell'azienda rispetto al M.O.L. rettificato consuntivo 2024: verrà destinato ai lavoratori dell'intera azienda il 10% dell'aumento del M.O.L. dell'anno 2025 rispetto al M.O.L. del 2024 pari a € **3.184.076**.
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 2022-2024 pari a € **1.662.100**: 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:

Fasce contrattuali	PARAMETRI
I	145
II	172
III	205

In caso di mancato raggiungimento di entrambi gli obiettivi o in caso di parziale raggiungimento verrà erogato un premio minimo netto di € **450,00** 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 2025.

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

all'intero PDR o ad almeno 200,00 euro l'importo individuale del premio destinato al Welfare verrà incrementato del 15%.

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;

CONVENGONO

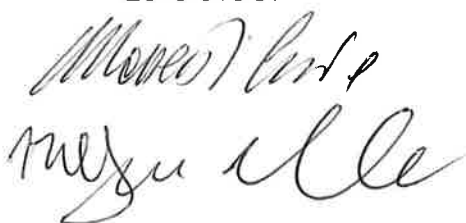
che la sottoscritta Azienda applicherà ai lavoratori, per la parte non erogata sotto forma di welfare, l'imposta sostitutiva agevolata prevista per legge per le voci retributive corrisposte nell'anno 2025 in relazione ad incrementi di competitività e di produttività delle singole strutture; le parti dichiarano che il presente accordo è conforme e rispondente ai criteri di misurazione e verifica degli interventi di produttività, redditività, qualità, ed efficienza di cui all'art. 1, commi 182 189, della Legge 208/2015, come modificata dalla Legge 232/2016 e di cui al D.M. 25 marzo 2016.

In caso di 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

