



Asm Rovigo Spa

Prot. I 0001851 del 03/06/2024 12:38
ID :



ACCORDO PREMIO PRODUTTIVITA' DIVISIONE FARMACIE 2023-2025

Il 3 (tre) giugno 2024, presso la società ASM ROVIGO SpA (d'ora in poi anche "ASM"), si sono incontrati:

ASM ROVIGO SpA, rappresentata dall'Amm.re Delegato Giuseppe Traniello Gradassi e dal Direttore Amm.vo /Divisione Farmacie Dott. Giovanni Pasquin,

e le Organizzazioni Sindacali FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL (tutte, congiuntamente, vengono definite "le oo.ss."), firmatarie dei CCNL Assofarm applicato in ASM Rovigo SpA, e rappresentate dalle persone che sottoscrivono il presente verbale;
ASM e le OO.SS. congiuntamente vengono definite "le parti"

Premesso che:

il premio di produttività (d'ora in poi PDP) è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati (e con ciò nell'intento di elevare la produttività e redditività aziendale) ed a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;

il PDP ha, come *ratio* sostanziale, quella di favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento proattivo dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;

i vari CCNL applicati in ASM, tra i quali il CCNL Assofarm concernente le farmacie pubbliche descrivono il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione (ex art 1 comma 182 e seguenti della Legge 208 del 2015 e s.m.i.);

ASM ROVIGO SpA è una società, di cui il Comune di Rovigo è socio unico, che gestisce in house numerosi servizi e che occupa attualmente n°56 dipendenti nei settori Gestione Calore, Parcheggi, Verde Pubblico, SAR, Cimiteri e Polizia Mortuaria, Farmacie Comunali e Servizi Comuni e ai dipendenti di ASM si applicano i seguenti CCNL: Federambiente, UnicoGasAcqua, Funerario e AssoFarm; Confservizi per i dirigenti dei servizi di pubblica utilità..

Le parti, in questa sede, formalizzano, per la Divisione Farmacie, in un apposito accordo di secondo livello gli obiettivi specifici della Divisione in questione per gli anni 2024 e 2025, analogamente a quanto avvenuto per gli altri settori in base ai rispettivi CCNL applicati in ragione dei vari servizi svolti, attese le specifiche peculiarità e target per la verifica dell'incremento della produttività e redditività richiesti dall'attuale tenore normativo;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

- 1) Le premesse fanno parte integrante del presente accordo;
- 2) Il PDP verrà calcolato in base ai successivi indicatori qualitativi relativi agli aspetti di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, specifici della Divisione Farmacie, precisando che l'incremento di produttività / redditività verrà misurato / verificato nel superamento dei target (identificati come "parametri di riferimento") identificati tra le parti e successivamente dettagliati;
- 3) Come avvenuto per gli altri settori/servizi aziendali anche in questo caso il PDP verrà erogato al raggiungimento di almeno uno degli incrementi produttivi e di redditività esposti.
- 4) Per quanto al concetto di "periodo congruo" così come identificato dall'amministrazione finanziaria (circolari n°28/E del 2016 e n°5/E del 2018) le parti, ritengono di considerare l'anno precedente a quello cui il premio si riferisce.

Gli indicatori considerati ai fini del presente accordo sono:

1. **Riduzione del periodo di giacenza media delle scorte di magazzino, ossia indice di rotazione delle scorte di magazzino superiore a 5;**
2. **Riduzione della percentuale di prodotti scaduti misurata a fine esercizio, ossia valore inferiore a 0,30% del costo del venduto;**
3. **Innalzamento della percentuale di MCL, ossia valore superiore a 34%;**

Le parti concordano di procedere ad una verifica infrannuale (di norma al 31 luglio di ogni anno) degli indicatori suindicati.

5) Le parti precisano che per l'anno 2023 i parametri di riferimento devono ritenersi validi ed operativi quelli contenuti nell'accordo siglato con validità fino al 31.12.2022. Per quanto concerne le annualità del 2024 e 2025, invece, valgono gli indicatori di performance indicati al precedente punto 4.

6) L'importo massimo annuo erogabile ad ogni dipendente, a titolo di PDP, è pari ad una mensilità di retribuzione base (tabellare da CCNL). La quota di premio spettante a ciascun dipendente sarà commisurata al raggiungimento degli obiettivi e parametri applicati come previsto ai precedenti punti n. 2-3-4.

Le parti convengono altresì che gli importi del premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il TFR. Per il personale assunto con contratto a termine, l'entità del premio erogabile sarà commisurata al periodo di lavoro prestato ed alle stesse condizioni, previste per il personale a tempo indeterminato. Per il personale dirigenziale l'entità del premio sarà commisurata in ragione al raggiungimento degli obiettivi relativi ai servizi da ciascun dirigente diretti.

7) L'importo risultante dalle operazioni di cui sopra verrà ripartito, ai fini della quantificazione delle singole quote individuali, tra i dipendenti in base ai livelli parametrali posseduti all'inizio dell'esercizio, alle ore effettivamente lavorate (che includono infortunio sul lavoro, permesso sindacale, maternità obbligatoria, malattia ospedaliera, malattia dovuta a patologia grave e/o

oncologica, donazione sangue, permessi e congedi Legge 104/1992, ferie in base a quanto disposto dal CCNL di riferimento);

8) L'erogazione del premio avverrà in un'unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio cui il premio si riferisce, subordinatamente e quale condizione essenziale all'ottenimento di un risultato di esercizio positivo. L'erogazione, comunque, avrà luogo non oltre il bimestre successivo alla data di approvazione del bilancio.

9) In virtù delle disposizioni normative e regolamentari vigenti che prevedono di poter percepire il premio come prestazione di welfare, si concorda che, per gli aventi diritto, l'importo del premio di produttività spettante, in alternativa all'erogazione in busta paga, possa essere destinato, in tutto o in parte, ai fondi di previdenza complementare ex d.lgs 252 del 2005 / pensione di categoria contrattualmente previsti, con le modalità e i termini stabiliti dagli stessi Fondi, previa dichiarazione esplicita del lavoratore iscritto, demandando gli adempimenti del caso all'ufficio personale aziendale preposto.

Pertanto, qualora il lavoratore avente diritto decida di esercitare tale opzione, gli importi destinati alla previdenza complementare non saranno soggetti a contribuzione né concorreranno a formare reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali;

10) Come al punto che precede, ai sensi dell'art. 1, comma 184 della legge di Stabilità 2016 che riconosce al lavoratore la facoltà di convertire il premio di risultato con somme e valori di cui all'art. 51, commi 2 e 3 del Tuir, l'Azienda riconosce la possibilità, a coloro che ne faranno richiesta alla direzione aziendale, di optare per l'ottenimento, in pari valore, di vouchers nominativi nella forma di "buoni carburante" (importo massimo Euro 258,00 ciascuno).

Il valore dei vouchers come sopra evidenziato sarà esente sia da imposizione contributiva che fiscale. Per l'attivazione dei vouchers in carta carburante è necessaria la presentazione della richiesta, da parte dei lavoratori interessati, entro il 31 marzo dell'anno di erogazione, precisamente degli anni, 2025 e 2026. Per i non aderenti a tale forma di premio in natura, il premio di produttività verrà erogato nella sua interezza come disposto al punto 6) del presente accordo.

11) Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni previste dal presente accordo sono conformi alle previsioni legislative e soggette al regime di tassazione agevolata, nei termini previsti dall'art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016) e ss.mm.ii. e dall'art. 1 comma 18 legge 30 dicembre 2023 n. 213 (legge di bilancio 2024), nonché dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016 e n. 5/E del 29/03/2018.

12) Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo, si fa rinvio a quanto definito da CCNL Assofarm.

Letto, approvato, sottoscritto.

ASM Rovigo SpA

[Signature]
[Signature]

OO.SS.

[Signature] FISASCAT CISL B/RO
[Signature] FIGATIS CGIL ROVIGO
[Signature] RSA CISL RO
[Signature] RSA CGIL RO

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale: 01037490297
Ragione Sociale: ASM ROVIGO S.P.A.
Tipologia Soggetto: Azienda

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 03/06/2024
Tipologia Contratto: Aziendale
Periodo di validità Da (Mese/Anno) 1/2023
A (Mese/Anno) 12/2025
ITL dove è depositato il contratto Rovigo

Sezione 2.1 - Motivazioni/Agevolazioni/Incentivi

Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 188 della L. 28 dicembre 2015, n. 208

Sezione 3 - Contratto

Titolo/File contratto: ACCORDO PRODUTTIVITA' DIVISIONE
FARMACIE 2023-2025

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 03/06/2024
Codice contratto 20240603170236800

Sezione 5 - Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda ASM ROVIGO S.P.A. dichiara che il contratto collettivo notificato alla ITL di Rovigo è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182 - 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale	01037490297
Ragione Sociale	ASM ROVIGO S.P.A.
Motivo Deposito	Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 288 della L. 28 dicembre 2015, n. 208

Sezione 2 – Dati Deposito

Codice Contratto	20240603170236800
Data Deposito:	2024-06-04
Data Invio Informazioni Contratto:	2024-06-04

Sezione 3 - Beneficiari

Totale Lavoratori:	17
--------------------	----

Sezione 4 – Premio (€)

Stima del valore annuo medio pro capite del premio:	1900,00
Anno:	2023

Sezione 5 – Obiettivi

Produttività	X	Redditività	
Qualità		Efficienza	X
Innovazione			

Sezione 6 – Indicatori previsti nel contratto

- 1) Volume della produzione/n. dipendenti
- 2) Fatturato o VA di bilancio/n. dipendenti
- 3) MOLVA di bilancio X
- 4) Indici di soddisfazione del cliente
- 5) Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni
- 6) Riduzione degli scarti di lavorazione
- 7) % di rispetto dei tempi di consegna
- 8) Rispetto previsioni di avanzamento lavori
- 9) Modifiche organizzazione del lavoro

- 10) Lavoro agile (smartworking)
- 11) Modifiche ai regimi di orario
- 12) rapporto costi effettivi/costi previsti
- 13) Riduzione assenteismo
- 14) n. brevetti depositati
- 15) riduzione tempi sviluppo nuovi prodotti
- 16) Riduzione dei consumi energetici
- 17) Riduzione numero infortuni
- 18) Riduz. tempi di attraversamento interni lavoraz
- 19) Riduzione tempi di commessa
- 20) Ristorni

21) Altro (indicare)

X

Altro Dettaglio

RIDUZIONE % PRODOTTI
SCADUTI/INNALZAMENTO %
MCLFARMACIE/RIDUZIONE PERIODO
GIACENZA MEDIA SCORTE

Sezione 7 – Misure

Il contratto prevede:

Welfare aziendale

SI

Piano di partecipazione

NO

Sezione 8 - Partecipazione agli utili dell'impresa

Partecipazione agli utili dell'impresa

NO

Totale Lavoratori

Valore annuo medio pro-capite (€)