

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: 24/08/2023
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 PREMIO PRODUTTIVITA' 2023-2025

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 05/09/2023
Codice contratto 20230905091617544

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.
Tipologia Soggetto: Azienda

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 24/08/2023
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 PREMIO PRODUTTIVITA' 2023-2025

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 05/09/2023
Codice contratto 20230905091617544

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.



ACCORDO PREMIO PRODUTTIVITA' 2023-2025

Il 24 agosto 2023, 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 Dott. Giovanni Pasquin,

e le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, FILCAMS CGIL, FILCTEM CGIL, UILTUCS-UIL., UILTEC-UIL, FEMCA-CISL, FISASCAT CISL (tutte, congiuntamente, vengono definite "le oo.ss."), firmatarie dei CCNL applicati 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 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;

Ai dipendenti di ASM si applicano i seguenti CCNL: Federambiente, UnicoGasAcqua, Funerario e AssoFarm; Confservizi per i dirigenti dei servizi di pubblica utilità.

Come in passato, si vuole ricondurre, in questa sede, in un unico accordo di secondo livello (definito quadro) tutte le intese precedentemente stipulate allo stesso titolo, formalizzando gli obiettivi specifici in ragione dei vari servizi svolti e dei CCNL applicati in azienda, creando una griglia di obiettivi e criteri diversificata per ogni settore, attese le peculiarità degli stessi nonché i target per la verifica dell'incremento della produttività e redditività richiesti dall'attuale tenore normativo;

Col presente atto si vuole regolamentare, anche ai sensi dei vari CCNL oggi applicati, il premio di produttività per il triennio 2023-2024-2025 applicabile ai dipendenti di ASM, fatte salve le precisazioni che di seguito verranno convenute.

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, suddivisi nei settori ed in base ai vari CCNL applicati, 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) Suddivisione per varie categorie MISCELLANEA:
 - 1) per ogni dipartimento il PDP verrà erogato al raggiungimento di almeno uno degli incrementi produttivi e di redditività esposti.
 - 2) 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, tenuto conto degli effetti economici e sociali della pandemia da SARS-COV2, ritengono di considerare l'anno precedente a quello cui il premio si riferisce

FARMACIE

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 30%;**

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

VERDE PUBBLICO

1. **Pulizia marciapiedi e piazze con diserbo meccanico e manuale in tutto il centro storico con frequenza almeno mensile;**
2. **Esecuzione piccole manutenzioni su giochi ed arredi quali panchine e staccionate parchi con riduzione degli interventi di ditte esterne di almeno il 50% rispetto al 2022; per gli anni 2023 e 2024 il 10% in meno rispetto all'anno precedente;**
3. **Mantenimento delle fioriture stagionali e perenni sulle fioriere, aiuole e rotatorie con incremento 10% soprattutto rose rispetto anno precedente;**



CIMITERI e POLIZIA MORTUARIA

1. **Perfezionamento contratti di concessione entro 10 gg. dalla data di pagamento almeno nell'80% dei casi rispetto anno precedente;**
2. **Ripristino entro 3 gg. lampade votive ed esecuzione allacciamenti nuovi entro 7 gg. dalla richiesta almeno nell'90% dei casi;**
3. **Esecuzione di piccole riparazioni e realizzazione di nuovi impianti (es. recinzioni perimetrali, sostituzione e/o messa in sicurezza di tombini, riparazioni edili sostituzione di parti idrauliche...) eccettuati quelli elettrici relativi all'illuminazione votiva, nonché messa in sicurezza di aree interne ed esterne di tutti i cimiteri, al fine di evitare il ricorso a ditte esterne in misura superiore rispetto a ciascun anno precedente a quello cui il premio si riferisce;**
4. **Pulizie parti comuni (condomini, porticati, scale, vetrate, pavimentazioni) in misura maggiore rispetto a ciascun anno precedente a quello cui il premio si riferisce;**

GESTIONE CALORE

5. **Miglioramento del rendimento medio nell'anno termico delle dieci maggiori centrali termiche servite confrontate col limite di legge in base a quanto riportato nel DPR 74/2013;**

SAR

6. **Sostituzione di impianti affissionistici in numero di almeno 10 all'anno;**
7. **Numero degli avvisi di accertamento superiore a 150 all'anno;**

PARCHEGGI

8. **Valore superiore a € 950,00 IVA inclusa del ricavo medio annuo per posto auto nella aree a pagamento della città.**
- 4) Le parti, in relazione ai parametri di riferimento di cui ai capoversi che precedono, precisano come:
- Per quanto ai settori Verde Pubblico, Cimiteri e Polizia Mortuaria, Gestione Calore, Sar e Parcheggi i parametri di riferimento rimarranno invariati per il periodo 2023 – 2025;
 - Per quanto alla divisione Farmacie, i parametri di riferimento devono ritenersi validi ed operativi fino al 31.12.2023. Per quanto concerne le annualità del 2024 e 2025 le parti dovranno ritrovarsi entro il 31 gennaio 2024 al fine di individuare dei nuovi e/o differenti indicatori di performance;
- 5) 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 per ognuno dei settori.



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.

6) Per i dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato dal ccnl Unicogasacqua si prevede, come disposto dal punto b) "Ammontare retributivo annuale di produttività - ARAP" della Parte Economica del Ccnl rinnovato il 30/09/2022, l'erogazione di un importo di Euro 238 sul parametro medio 143,53 per ciascuno degli anni 2023 e 2024 da liquidare l'anno successivo a quello di riferimento, collegato agli indici e alle modalità di erogazione fissati dal presente accordo.

Per i dipendenti il cui rapporto di lavoro è regolato dal ccnl Fedearambiente si prevede, come disposto dal punto d) "Elemento retributivo aggiuntivo di produttività - ERAP" della Parte Economica del Ccnl rinnovato il 18 maggio 2022, l'erogazione di un importo di Euro 180 sul parametro medio 130,07 per ciascuno degli anni 2023 e 2024 da liquidare l'anno successivo a quello di riferimento, collegato agli indici e alle modalità di erogazione fissati dal presente accordo.

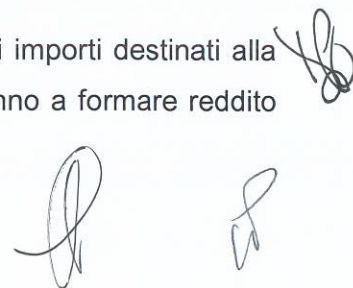
7) L'importo risultante dalle operazioni di cui sopra verrà ripartito, ai fini della quantificazione delle singole quote individuali, tra i dipendenti in base ai livelli parametrici posseduti all'inizio dell'esercizio, alle ore effettivamente lavorate (che includono infortunio sul lavoro, permesso sindacale, maternità obbligatoria, malattia ospedaliera, donazione sangue, permessi e congedi Legge 104/1992, ferie in base a quanto disposto da ciascun contratto 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.

FLEXIBLE BENEFITS in conversione (punto 9 e 10 della presente intesa)

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;

The block contains three handwritten signatures in blue ink. One signature is located at the top right of the page, and two others are positioned at the bottom right, below the main body of text.

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 2024, 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 5) del presente accordo.

Il premio determinato in base al presente accordo e secondo le previsioni contrattuali, verrà erogato in ragione del raggiungimento totale o parziale degli obiettivi di settore e con le modalità di cui al precedente punto 5).

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), così come modificato dall'art. 1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018), 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 dai singoli CCNL applicati in azienda.

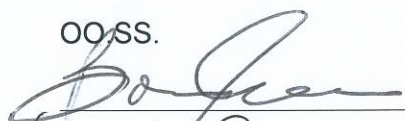
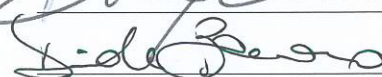
Letto, approvato, sottoscritto.

ASM Rovigo SpA

ASM ROVIGO S.p.a.
Amministratore Delegato
GIUSEPPE TRANIELLO GRADASSI

ASM ROVIGO S.p.a.
Il Direttore Amministrativo
DR. GIOVANNI PASQUIN

OOSS.

 **VIKTOR**
 **FP CGIL**