

**ACCORDO AZIENDALE
PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO ALLA MAGGIORE PRODUTTIVITA'
CCNL ASSOFARM AZIENDE FARMACEUTICHE
ANNO 2022**

Con la premessa che ogni miglioramento dell'efficienza aziendale e del servizio non può realizzarsi senza che siano coinvolte in maniera attiva le risorse umane aziendali, rendendo partecipi le stesse, in misura adeguata, dei maggiori vantaggi che derivano all'azienda da un rapporto di massima collaborazione, in termini di miglioramento della redditività e dell'andamento economico e produttivo,

ASF SAN GIULIANO MILANESE

e

FILCAMS-CGIL e UILTUCS-UIL

concordano che il premio incentivante alla maggiore produttività venga determinato secondo i principi, le procedure e le modalità di seguito riportate.

SETTORE FARMACIE E SETTORE AMMINISTRATIVO DI SEDE



I premi sono erogati in una logica collettiva, al raggiungimento di obiettivi per farmacia/ufficio o per settore. Condizioni necessarie per il percepimento del premio da parte del dipendente con contratto Assofarm sono:

- a) il raggiungimento di un utile di esercizio aziendale;
- b) l'aver lavorato, nel corso dell'anno oggetto di incentivazione, per un periodo superiore ai centottanta giorni di calendario;
- c) l'essere, alla data di erogazione del premio, in forza nell'organico aziendale.

Per la ripartizione del monte premio si terrà conto del parametro di appartenenza e delle giornate di effettiva presenza al lavoro, considerando a tale effetto gli infortuni, i permessi sindacali, la maternità obbligatoria.

Il premio sarà distribuito secondo i parametri previsti dal CCNL, riconoscendo che l'assenza di 5 giorni di malattia in un anno non comporterà nessuna decurtazione dello stesso e che le assenze retribuite quali maternità obbligatoria/a rischio e le assenze previste dalla Legge n.104/1992 per assistenza non sono considerate assenze.

Gli obiettivi aggiuntivi per i quadri saranno percepiti solo alla condizione del raggiungimento degli obiettivi per singola unità produttiva (farmacia/ufficio).

1. OBIETTIVI PER SINGOLA FARMACIA (TUTTI I LIVELLI CONTRATTUALI)

1.1. Aumento del valore dei ricavi commerciali della singola farmacia, rispetto all'anno 2021:

- raggiungimento di un aumento compreso tra 5 e 10% = 1,50% dell'imponibile retributivo individuale;
 - raggiungimento di un aumento compreso tra 10,1 e 15% = 2,00% dell'imponibile retributivo individuale;
 - raggiungimento di un aumento compreso tra 15,1 e 20% = 3,00% dell'imponibile retributivo individuale;
 - raggiungimento di un aumento superiore a 20,1% = 3,50 % dell'imponibile retributivo individuale;
- Le percentuali di cui sopra non si sommano tra loro.

2. OBIETTIVI PER IL PERSONALE DEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI DI SEDE (TUTTI I LIVELLI CONTRATTUALI)

2.1. Ampliamento del servizio tamponi rapidi in farmacia, misurato con l'aumento del numero delle somministrazioni (2% dell'imponibile retributivo individuale);

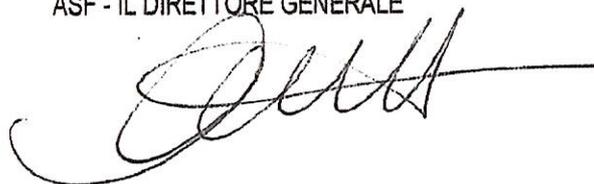
2.2. Variazione del magazzino delle farmacie, che non deve essere superiore oltre il 10% rispetto all'anno 2021 (valore 2021: euro 505.000), (1,50% dell'imponibile retributivo individuale).

Con questo parametro si misura la stabilità della politica di acquisto dei prodotti medicinali e dispositivi medici, si verifica l'accurata pianificazione degli acquisti scelta grossista/diretto, si evidenzia il costante monitoraggio delle scorte e della rotazione di magazzino, nonché l'applicazione delle procedure per il controllo ordini-bolle-fatture.

Il presente accordo ha validità per l'anno 2022.

Letto, confermato e sottoscritto
San Giuliano Milanese, 16 novembre 2022

ASF - IL DIRETTORE GENERALE



FILCAMS - CGIL
UILTUCS - UIL



**ASF SAN GIULIANO MILANESE
ACCORDO IN MATERIA DI DETASSAZIONE 2022**

Tra

l'Azienda speciale Servizi Farmaceutici e socio-sanitari di San Giuliano Milanese, di seguito ASF, nella persona del Direttore Generale Cristiano Canova

e

le Organizzazioni Sindacali Territoriali:

FILCAMS – CGIL nella persona di Lorenzo Masili, Uiltucs – UIL nella persona di Valeria Cardamuro con le RSA nella persona di Cristina Omini

si è stipulato il seguente accordo

Visti

l'art. 1, commi 182, 186, 187, 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, l'art. 51 del Decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, l'art. 14 del Decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015,

premesso che

- con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del Decreto legislativo n. 81 del 2015
- con la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della Legge n. 208 del 2015
- è intenzione delle parti stipulanti, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali suddette, sottoscrivere un accordo che venga a regolamentare i profili retributivi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività così come richiesto dalle norme citate, e che permetta ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla norma di poter accedere al cosiddetto regime della "detassazione" sulle voci retributive erogate nell'ambito della "retribuzione di produttività"

considerato altresì

che le parti firmatarie del presente accordo intendono favorire la contrattazione collettiva aziendale con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, quale strumento utile sia per la crescita della competitività e lo sviluppo di ASF nonché per accrescere il benessere dei lavoratori

si conviene quanto segue

1. la "retribuzione di produttività" interessata al presente Accordo è riferita al premio di produttività 2022 Settore Farmacie e Amministrativo di sede
2. la "retribuzione di produttività", definita al punto precedente, è riferita agli "indicatori quantitativi" di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione
3. le somme retributive che verranno corrisposte in relazione alle voci e criteri definiti nel presente accordo hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del regime di detassazione di cui alle norme citate

si conviene altresì

4. che la retribuzione di produttività interessata dal presente Accordo e riferita al Premio di Produttività Aziendale 2022 – rispettando i requisiti dettati dalla legge di stabilità 2016 per l'applicazione del regime fiscale agevolato (Legge 208/2015, articolo 1, comma 182) – potrà essere erogata in servizi di Welfare Aziendale sulla base della volontaria adesione del singolo Dipendente al sistema di welfare aziendale (il Dipendente potrà aderire in misura del 50% o del 100% dell'importo spettante).

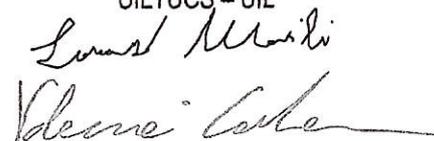
San Giuliano Milanese, 16 novembre 2022

Letto, confermato e sottoscritto

ASF - IL DIRETTORE GENERALE



FILCAMS - CGIL
UILTUCS - UIL



ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE (MI)
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PER GLI ANNI 2022-2024
PREMIO DI RISULTATO AZIENDALE PER GLI ANNI 2022-2024

Addì 16/11/2022, presso la sede aziendale di ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE, si sono incontrate ai fini della determinazione del Premio di Risultato per il triennio 2022-2024 relativamente al personale di ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE in forza presso i cimiteri di San Giuliano Milanese (MI)

la Direzione aziendale della Società ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE, rappresentata dal Direttore Generale Dott. Cristiano Canova

E

Il rappresentate territoriale Sig. Roberto Leone, assistiti dalla O.S. UILTrasporti nella persona del Sig. Sandro Falcone

PREMESSO CHE:

Le Parti si sono incontrate per la definizione della contrattazione di 2° livello come previsto dall' art. 39 C.C.N.L. dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario al fine di incentivare la produttività e la qualità del servizio prestatore per i servizi cimiteriali del Comune di San Giuliano Milanese (MI);

A seguito di un costruttivo confronto tra la Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali presenti, territoriali, il cui esito positivo è frutto di condivisioni di obiettivi e di una crescita delle Relazioni Sindacali all'interno dell'Azienda, le Parti concordano l'istituzione di un premio di risultato annuo, a carattere collettivo, per il personale occupato a tempo indeterminato e la cui erogazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi sotto definiti.

SI CONCORDA UN PREMIO DI RISULTATO

Come evidenziato in premessa, le parti concordano di introdurre un sistema di incentivazione variabile, le cui quote saranno corrisposte al raggiungimento e/o superamento degli obiettivi annuali definiti, al fine di coinvolgere tutto il personale per lo sviluppo dei risultati economici dei cimiteri di San Giuliano Milanese (MI).

L'ammontare erogabile a titolo di PDR viene stabilito in funzione del conseguimento di obiettivi di produttività, efficienza ed efficacia, qualità del servizio reso all'utenza dei cimiteri sopracitati.

Indicatori di produttività, efficienza ed efficacia, qualità del servizio reso all'utenza dei cimiteri sopracitati:

A) Riduzione assenteismo (quota 33.3% del totale)

Almeno 260 giornate di presenza al lavoro nell'anno solare: 100% della parte riduzione assenteismo;

Almeno 240 giornate di presenza al lavoro nell'anno solare: 50% della parte riduzione assenteismo;

Meno di 240 giornate di presenza al lavoro nell'anno solare: 0% della parte riduzione assenteismo;

Le quote di premio non erogate per mancato raggiungimento verranno ridistribuite e ripartite proporzionalmente ai lavoratori aventi diritto al 100% del premio.

B) Concessioni cappelle, cappelle gentilizie, tombe di famiglia (quota 66.6% del totale)

Aumento dei ricavi da concessioni di cappelle e tombe di famiglia rispetto all'anno precedente.

L'ammontare erogabile a titolo di PREMIO DI RISULTATO viene stabilito nella misura del 3,5% su imponibile individuale lordo annuo, come quota individuale al raggiungimento del 100% dei target dati.

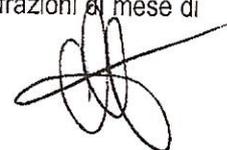
I target annuali relativi agli obiettivi sopra identificati dovranno essere definiti tra le parti annualmente.

SI CONVIENE ALTRESÌ

Che la retribuzione di produttività interessata dal presente accordo e riferita al Premio di Produttività Aziendale 2022-24 - rispettando i requisiti dettati dalla legge di stabilità 2016 per l'applicazione del regime fiscale agevolato (Legge 208/2015, articolo 1, comma 182) – potrà essere erogata in servizi di Welfare Aziendale sulla base della volontaria adesione del singolo dipendente al sistema welfare aziendale (il dipendente potrà adire in misura del 50% o del 100% dell'importo spettante)

Lavoratori aventi diritto all'erogazione del Premio di Risultato

Avranno titolo all'erogazione del PDR, tutti i lavoratori di ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE in forza sui cimiteri di San Giuliano Milanese, non cessati ed in organico alla data dell'erogazione del premio, i quali abbiano svolto almeno 6 mesi di lavoro nell'anno di riferimento (le frazioni di mese di



servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero), con premio proporzionato ai mesi di effettivo lavoro in Azienda ed al monte ore lavorativo settimanale.

Ai fini del calcolo della presenza si computano i mesi in cui viene effettuata la prestazione lavorativa e le assenze per ferie, permessi rol e PIR, permessi sindacali, permessi sindacali territoriali e nazionali, permessi sindacali in legge 300/70, astensione per maternità obbligatoria o congedo di paternità, per permessi ai sensi dell'art 1 comma 1 legge 53/2000 e per la legge 104/1992, per permessi donazione sangue, congedo matrimoniale, per visite mediche aziendali, per infortuni sul lavoro, per partecipazione ai corsi di formazione e addestramento.

Per i dipendenti cessati per licenziamento per motivi disciplinari non è prevista alcuna erogazione.

Erogazione

Tale accordo darà origine ad un'erogazione, di norma prevista con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'assemblea del consiglio di amministrazione. Per i dipendenti cessati prima di tale data si procederà all'erogazione del premio con le stesse modalità degli altri dipendenti.

Welfare aziendale

Le parti concordano che l'Azienda erogherà annualmente ai dipendenti, entro il 31/12 di ciascun anno, nell'ambito del programma di welfare aziendale un valore di € 200 in buoni spesa (non cedibili a terzi) in parafarmaco, da spendere nelle farmacie gestite da ASF a titolo di prevenzione medico sanitaria.

Avranno titolo all'erogazione del buono spesa in parafarmaco, tutti i lavoratori di ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE in forza sui cimiteri di San Giuliano Milanese, non cessati ed in organico alla data dell'erogazione del premio, i quali abbiano svolto almeno 6 mesi di lavoro nell'anno di riferimento (le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero), con premio proporzionato ai mesi di effettivo lavoro in Azienda ed al monte ore lavorativo settimanale.

Per i dipendenti cessati per licenziamento per motivi disciplinari non è prevista alcuna erogazione.

Recupero scatti di anzianità

Le parti concordano che, a far data dal 1 gennaio 2023, verranno ripristinati gli aumenti periodici di anzianità, a cadenza triennale, secondo il seguente schema:

AREA	AUMENTO
Area A	€ 39,17
Area B	€ 39,17
Area C	€ 24,65
Area D	€ 24,65

Clausole finali

L'accordo sul premio di risultato ha validità triennale e ha carattere sperimentale per il primo anno.

E' relativo alla gestione anni 2022-24 e cessa automaticamente in data 31.12.2024.

Le parti si danno atto reciproco di rincontrarsi durante la vigenza del presente accordo ai fini di eventuali modifiche.

Con il presente accordo si intende assorbito a tutti gli effetti l'elemento di garanzia retributiva CRA.

Si riconosce che le caratteristiche del PDR, di cui al presente accordo, sono conformi e rispondenti a quanto previsto dal CCNL per i dipendenti delle imprese pubbliche del settore funerario e ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, di cui all'art. 1, commi 182-189, della legge n. 208/2015, come modificata dalla legge n. 232/2016 e successive modifiche, e del Decreto Ministeriale M 25.3.2016.

Ai sensi della normativa vigente, il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda presso la I.T.L. competente e gli Istituti Previdenziali competenti.

Letto, confermato e sottoscritto, il 16/11/2022

Per ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI E FARMACIE – SAN GIULIANO MILANESE (MI)

Per le OO.SS



ACCORDO AZIENDALE
PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO ALLA MAGGIORE PRODUTTIVITA'
ANNO 2022

OBIETTIVI PER LA DIREZIONE GENERALE AZIENDALE ANNO 2022

1. Completamento del trasloco della sede aziendale
2. Avvio della farmacia comunale 4 in modalità h24
3. Avvio del cantiere del nuovo lotto di 75 loculi presso il Cimitero Capoluogo

SAN GIULIANO MI. SE, 16 NOVEMBRE 2022



A circular stamp from F. San Giuliano Milanese, Via Marconi, 11, is positioned over a handwritten signature. The stamp contains the text "F. San Giuliano Milanese" around the top edge, "VIA MARCONI, 11" in the center, and a small star at the bottom. The signature is written in black ink and is partially obscured by the stamp.

**ACCORDO AZIENDALE
PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO ALLA MAGGIORE PRODUTTIVITA'
CCNL ASSOFARM AZIENDE FARMACEUTICHE**

OBIETTIVI AGGIUNTIVI ASSEGNATI DAL CDA - ANNO 2022

1.CCNL ASSOFARM

1.1. Responsabile Ufficio Contratti

- 1.1.1. Formazione e utilizzo Piattaforma Sintel per acquisti (1,00% dell'imponibile retributivo individuale)
- 1.1.2. Rinnovamento procedure per gestione Albo Fornitori e per le manutenzioni con la creazione di moduli Google (0,50% dell'imponibile retributivo individuale)

1.2. Responsabile Ufficio Personale

- 1.2.1. Avviamento e gestione del nuovo applicativo di presenze Web (1,00% dell'imponibile retributivo individuale)
- 1.2.2. Elaborazione e consegna database per supporto stesura pratiche pensionistiche e "scivolo pensionistico" (0,50% dell'imponibile retributivo individuale)

1.3. Responsabile Ufficio Amministrazione Contabilità

- 1.3.1. Inserimento della nuova figura contabile e riorganizzazione dell'ufficio contabilità (1,00% dell'imponibile retributivo individuale)
- 1.3.2. Supporto alla predisposizione del bilancio sociale (0,50% dell'imponibile retributivo individuale)

1.4. Responsabile Ufficio Compliance

- 1.4.1. Supporto alle figure di nuova nomina di DPO e OdV (1,00% dell'imponibile retributivo individuale)
- 1.4.2. Supporto aggiornamento MOG aziendale (0,50% dell'imponibile retributivo individuale)

1.5. Responsabile Commerciale Farmacie

- 1.5.1. Acquisti diretti pari ad almeno il 35% del totale (anno 2021 = 32%) (1,00% dell'imponibile retributivo individuale)
- 1.5.2. Crescita del margine acquisti totali di 0,5% punti rispetto all'anno precedente (anno 2021 = 39,2%) (0,50% dell'imponibile retributivo individuale)

1.6. Direttori di Farmacia

- 1.6.1. Registrazione carte fedeltà per farmacia nell'anno, con profilazione completa del cliente (0,1% dell'imponibile retributivo individuale ogni 100 carte fedeltà registrate, per un massimo del 1%)
- 1.6.2. Vendita di servizi in farmacia nell'anno (0,1% dell'imponibile retributivo individuale ogni 20 servizi erogati, per un massimo dello 0,50%)

1.7. Addetti di farmacia

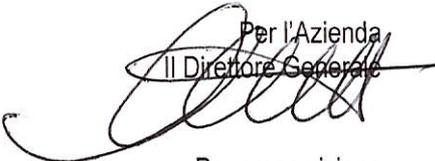
- 1.7.1. Aumento delle vendite annue individuali (verranno premiati i cinque farmacisti più vendenti, riparametrando i lavoratori a part time alle 40 ore. L'obiettivo vale lo 0,5% dell'imponibile retributivo individuale)

L'erogazione del premio ai Quadri Aziendali avverrà, ad obiettivi raggiunti, nella proporzione dell'1% al Quadro e dello 0,5% ai collaboratori assegnati al suo Ufficio.

Al raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati ai Quadri, verrà erogato ai loro collaboratori un premio calcolato in maniera proporzionale alla percentuale dell'obiettivo raggiunto, in ragione dei 2/3 del premio al Quadro ed 1/3 del premio ai collaboratori.

Nel caso il Responsabile non abbia collaboratori (es: attuale Ufficio Compliance), non si erogherà la quota parte di premio ai collaboratori.

San Giuliano Milanese, 16 novembre 2022

Per l'Azienda
Il Direttore Generale

Per presa visione
La RSA FILCAMS CGIL


2. CCNL SEFIT

OBIETTIVI **Coordinamento servizio cimiteriale**

- 2.1. Proceduralizzazione e informatizzazione delle comunicazioni tra imprese funebri e ufficio amministrativo
- 2.2. Proceduralizzazione e informatizzazione delle richieste di lavorazioni all'interno del cimitero da parte delle imprese registrate

L'erogazione del premio ai Responsabili Aziendali avverrà, ad obiettivi raggiunti, nella misura dell'1% al Responsabile e dello 0,5% ai collaboratori assegnati all'Ufficio Tecnico cimiteriale.

Al raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati ai Responsabili, verrà erogato ai loro collaboratori un premio calcolato in maniera proporzionale alla percentuale dell'obiettivo raggiunto, in ragione dei 2/3 del premio al Responsabile ed 1/3 del premio ai collaboratori.



Per l'Azienda
Il Direttore Generale

A large, stylized handwritten signature in black ink.

SAN GIULIANO MIL. SE, 16 NOVEMBRE 2022

PER PRESA VISIONE

LA RSA
A handwritten signature in black ink, appearing to be "A. A."

1. CCNL ANINSEI

OBIETTIVI

Coordinamento servizi educativi

- 2.1. Stesura di un nuovo Regolamento per i Nidi d'Infanzia e aggiornamento delle Norme di funzionamento dei Nidi e del Servizio Prolungamento Nido
- 2.2. Riorganizzazione dei Servizi (ruoli, compiti, tavoli di lavoro, orario di lavoro e turnistica,...) nell'ottica della costruzione di un Sistema di Servizi alla Prima Infanzia

L'erogazione del premio ai Responsabili Aziendali avverrà, ad obiettivi raggiunti, nella misura dell'1% al Responsabile e dello 0,5% ai collaboratori assegnati al suo Ufficio.

Al raggiungimento parziale degli obiettivi assegnati ai Responsabili, verrà erogato ai loro collaboratori un premio calcolato in maniera proporzionale alla percentuale dell'obiettivo raggiunto, in ragione dei 2/3 del premio al Responsabile ed 1/3 del premio ai collaboratori.



Per l'Azienda
Il Direttore Generale

SAN GIULIANO MILSE, 16 NOVEMBRE 2022

PER PRESA VISIONE

LA RSA