

ASF AZIENDA SPECIALE SERVIZI e FARMACIE- SAN GIULIANO MILANESE (MI)
Via Marconi, 11 20098 – San Giuliano Milanese (MI) Codice fiscale/Partita iva:
11780060155

FLC CGIL MILANO
VERBALE DI ACCORDO AZIENDALE
Premio di produzione/ bonus
Nei Servizi Educativi e Infanzia 0-6 Anni
Dal 01/01/2025 al 31/12/2025

Addì 18 giugno 2025, presso la Sede ASF di San Giuliano Milanese si sono incontrate le seguenti Parti:

ASF - Azienda Speciale Servizi e Farmacie - San Giuliano Milanese (MI) (qui di seguito anche semplicemente ASF) rappresentata dal Dott. Cristiano Canova, Direttore Generale, in qualità di Legale Rappresentate, munito dei necessari poteri;

e
FLC CGIL Milano (qui di seguito anche semplicemente "FLC Milano") – rappresentata da Maria Cristina Salerno e

la RSA nelle persone della Sig.ra Silvia Pasquato e Sig.ra Daniela Moliterno (qui di seguito anche semplicemente RSA), di seguito per tutti i presenti "le Parti";

PREMESSA

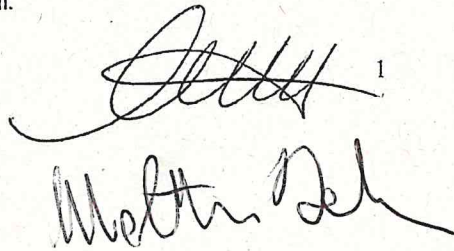
a) Premio di Risultato (PDR) in osservanza alla normativa prevista all'art. 1 cc. da 182 a 190 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, così come modificato ed integrato dall'art. 1 cc. da 160 a 162 della Legge 11 dicembre 2016 n. 232, dall'art. 1 c. 28 della Legge 27 Dicembre 2017 n. 205 e dall'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, coordinato con la legge di conversione del 21 giugno 2017, n. 96, che hanno definitivamente reso strutturale i benefici fiscali e contributivi, costituiti attraverso le erogazioni previste dai contratti di secondo livello, delle quali siano incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

b) Le Parti intendono dare compiuta attuazione alle previsioni di cui alla normativa sopracitata, nel pieno rispetto di quanto disposto dal Decreto Interministeriale (Lavoro/Finanze) del 25 marzo 2016, utilizzando dei parametri oggettivi ed effettivamente misurabili e secondo le indicazioni fornite dall'Agenzia Entrate attraverso le proprie circolari.

c) Le Parti intendono dunque individuare somme correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, ed efficienza organizzativa, oltre che collegate a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della efficienza ed efficacia aziendale.

d) Organizzazione:

L'organizzazione e la programmazione del lavoro mensili vengono consegnate entro l'ultimo venerdì del mese precedente. Il personale richiede permessi, ferie, cambi turno entro il terzo venerdì del mese per il mese successivo, o comunque tempestivamente in caso di imprevisto, per mezzo del software gestionale in uso, inviando in seguito una mail alla Coordinatrice e alle Referenti del plesso di appartenenza, le quali inseriranno nel sistema gestionale le eventuali autorizzazioni/non autorizzazioni.

Le Parti riconoscono necessarie le articolazioni orarie del lavoro basate sui plurimi turni giornalieri, al fine di coprire l'intero periodo di apertura del servizio.

Al personale vengono garantiti orari lavorativi settimanali corrispondenti all'inquadramento contrattuale previsto, con pause giornaliere non superiori a 60 minuti.

Si definisce invece flessibilità oraria la modifica in aumento o diminuzione del monte ore medio settimanale così definito:

- 36 ore settimanali per il personale educativo del servizio Nido;
- 34 ore settimanali per le insegnanti della scuola dell'Infanzia;
- 38 ore settimanali per il personale ausiliario e di coordinamento.

Le Parti riconoscono che l'Azienda si impegna a limitare al minimo indispensabile la richiesta di flessibilità oraria, destinata in particolare a situazioni straordinarie di urgenza/emergenza, mediante l'organizzazione e la programmazione mensile del lavoro, garantendo una banca ore regolamentata.

In continuità rispetto all'organizzazione del lavoro attuata negli anni precedenti, avendone verificate l'efficacia e l'efficienza, nonché il grado di soddisfazione delle famiglie, le Parti concordano che per il personale educativo della prima infanzia non trova applicazione quanto previsto all'art 33 del CCNL, pag. 64-65, ossia tutte le attività strettamente collegate continueranno ad essere effettuate all'interno dell'orario contrattuale individuale, ovvero come da prassi aziendale già consolidata, e qualora siano effettuate al di fuori dell'orario contrattuale individuale, le ore di lavoro saranno riconosciute quali ore di servizio supplementari e/o straordinarie o inserite in banca ore, come di seguito esposto al punto e)

Le Parti, dopo ampio e approfondito confronto, concordano quanto segue:

1. Le Premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo;
2. Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente di ASF per lo svolgimento dei servizi educativi e dell'Infanzia;
3. Criteri Premio di produzione/risultato ("Premio").

Le Parti concordano di corrispondere al personale dipendente – educativo, docente ed ausiliario - un'erogazione economica come premio di produzione/risultato.

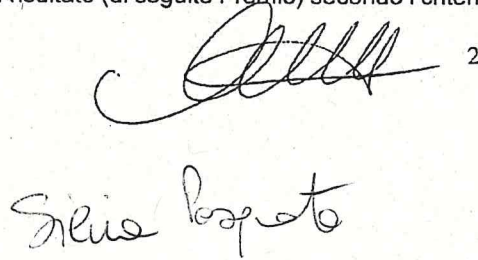
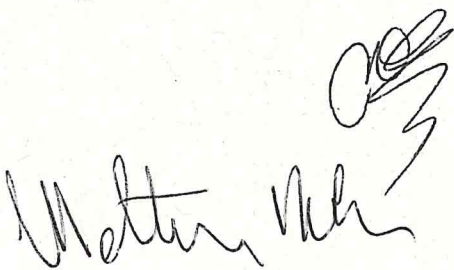
Il Premio deve contenere, anche per motivi di vantaggio fiscale per i dipendenti, elementi di effettiva misurazione della performance del personale.

Le Parti, dopo ampio e approfondito confronto, concordano quanto segue:

per rinnovare, anche in relazione alle indicazioni legislative vigenti ed ulteriormente confermate dalla Legge di Bilancio 2025 (L. 207/2024) la volontà di procedere all'applicazione, sulle somme erogate, dell'aliquota agevolata del 5% in sostituzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, in relazione alla quale si procederà al deposito del presente verbale.

Le Parti convergono che il presente Accordo ha validità solo per l'anno 2025 e si impegnano ad incontrarsi - nel corso di vigenza - al fine di monitorare e valutare l'andamento e gli effetti dell'attuazione del presente Accordo e, nell'ottica della continua e reciproca collaborazione e nel rispetto della sostenibilità rispetto ai piani aziendali, ad esplorare in futuro eventuali modifiche e/o integrazioni al modello esistente.

Le somme da erogare sono a titolo di premio di risultato (di seguito Premio) secondo i criteri sotto riportati:



2

1. Destinatari del Premio: il premio sarà erogato:

- Al personale addetto ai servizi educativi di ASF assunto con CCNL ANINSEI, non cessato ed in organico alla data di erogazione del Premio;
- Al personale assunto in corso d'anno che abbia lavorato nell'anno solare precedente a quello di erogazione del premio;
 - 157 giorni per i contratti a termine al 30 di giugno
 - 179 giorni per i contratti a termine al 31 di luglio e i contratti a tempo indeterminato

L'erogazione economica si intende strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di qualità, efficacia ed efficienza.

2. Parametri per l'erogazione del premio:

Le Parti concordano che per tutto il personale dipendente assunto con CCNL ANINSEI sono individuati i seguenti parametri:

1. **Presenza effettiva sul posto di lavoro** per almeno 201 giorni in un anno solare (nell'esercizio di bilancio). Per il calcolo delle assenze sono escluse le ferie ordinarie, i periodi di sospensione compresi nel calendario delle chiusure annuali, i permessi ex Legge 104, l'astensione per la cura di comprovate e documentate malattie oncologiche, periodi di chiusura imposti dalle autorità pubbliche e non prevedibili altri permessi previsti da Art. 53 commi a), b) CCNL ANINSEI. Il presente punto ha un valore ponderale pari all'1,5% della retribuzione lorda annua del dipendente (RAL).

2. **Partecipazione documentata nell'esercizio di bilancio ad attività di formazione**

2.1. Per il personale educativo docente e di coordinamento: partecipazione documentata nell'esercizio di bilancio ad almeno 10 ore annue di formazione liberamente scelte, ulteriori rispetto alla formazione obbligatoria garantita da ASF, frequentate in orario extralavorativo. Eventuali costi dei corsi liberamente scelti saranno a carico del personale stesso. Il presente punto ha un valore ponderale pari all'1,5% della retribuzione lorda annua del dipendente.

2.2. Per il personale ausiliario: partecipazione documentata nell'esercizio di bilancio ad almeno 4 ore annue di formazione liberamente scelte, (formazione non necessariamente tecnica, ma preferibilmente anche in ambito educativo) frequentate in orario extra lavorativo, ulteriori rispetto alla formazione obbligatoria garantita da ASF.

In alternativa a due ore di formazione extra lavorativa: la disponibilità ad effettuare altra mansione o altro servizio nel mese di luglio per almeno il 2,5% dell'orario contrattuale individuale annuale entro l'orario massimo previsto dai contratti individuali. Il presente punto ha un valore ponderale pari all'1,5% della retribuzione lorda annua del dipendente.

La Direzione Aziendale manifesta l'impegno a fornire al personale educativo e docente tutto il supporto utile e necessario al raggiungimento degli obiettivi di cui ai punti 5.a), 5.b) e 5.c).

Il raggiungimento di tutti gli obiettivi di cui al Punto 5) darà luogo al riconoscimento massimo al personale dipendente di un premio di risultato **pari al 3% della RAL** percepita da ogni dipendente nell'esercizio di bilancio di riferimento e che di norma è liquidata entro il mese di maggio dell'anno successivo



Senza photo
Molto bene



Il presente accordo aziendale avrà durata annuale con decorrenza dal 1° gennaio 2025 e scadenza al 31 dicembre 2025 e, con la autodichiarazione, prescritta dalle norme, di conformità dello stesso alle disposizioni recate dal citato D.P.C.M e riportata di seguito, sarà depositato, entro 30 giorni dalla stipulazione, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di competenza.

Le Parti si danno reciprocamente atto che 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 in attuazione dell'art. articolo 1, comma 385 della Legge di Bilancio 2025 (L. 207/2024). Inoltre secondo quanto previsto nell'accordo territoriale e dalla circolare 5/E del 29 marzo 2018 dell'Agenzia delle Entrate le Parti convengono di integrare le seguenti componenti accessorie della retribuzione ai sensi del vigente CCNL che, rispondendo all'obiettivo di garantire il miglioramento ed una intensificazione dell'efficienza, possono beneficiare dell'agevolazione fiscale in quanto somme erogate in correlazione ad incrementi di produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa:

- Lavoro straordinario /supplementare
- Lavoro festivo sia ordinario sia straordinario

Autodichiarazione

La Società ASF - Azienda Speciale Servizi e Farmacie - San Giuliano Milanese con sede in Via Marconi, 11 San Giuliano Milanese, nella persona di Cristiano Canova, Direttore Generale, unitamente alla Organizzazione Sindacale FLC CGIL Milano, con la sottoscrizione del presente Accordo dichiara che lo stesso 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.

18 giugno 2025

Per FLC CGIL Milano
Maria Cristina Salerno

La RSA
Daniela Moliterno

Silvia Pasquato

ASF San Giuliano Milanese
Cristiano Canova