

## ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE PER IL RICONOSCIMENTO DEL PREMIO DI RISULTATO

In data 27/06/2019, in Genova

**FI.L.S.E. S.p.A.**

rappresentata da  
PAOLO CENEDESI

e FISAC/CGIL

rappresentata da  
Michela Conio

### Premesso che:

- a) l'articolo 1, commi da 182 a 189 della L. 208/2015 disciplina un regime agevolato di natura fiscale per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato. La legge di Bilancio 2018 n. 205 del 27/12/2017 nel confermare il regime fiscale agevolato consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva pari al 10%, ha previsto l'innalzamento dell'imponibile ammesso al beneficio a € 3.000,00 e la soglia di reddito entro la quale esso è riconosciuto a € 80.000,00 annui.
- b) Il DM 25 marzo 2016 ha regolamentato i nuovi indirizzi legislativi di cui alla L. 208/2015, definendo i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, misurabili e verificabili sulla base di quanto definito al comma 188 della succitata legge, demandando a contratti territoriali o aziendali l'individuazione in dettaglio in funzione delle peculiarità dei settori di appartenenza e dell'azienda;
- c) Il DM di cui al precedente punto ha altresì previsto le modalità di monitoraggio dei contratti territoriali o aziendali, attraverso una procedura telematica, nell'ambito della quale sono codificati i principali indicatori da assumere come riferimento;
- d) FILSE è una società in house di Regione Liguria, socio di maggioranza. Regione Liguria riconosce ai propri dipendenti premi su obiettivi raggiunti, specificatamente legati a commesse ed attività di supporto affidate interamente a FILSE. Gli incarichi e gli indirizzi vengono conferiti a seguito di Deliberazioni che susseguono via via nel tempo, è ciò è avvenuto anche per l'esercizio 2018. Il sistema incentivante legato agli obiettivi e progetti via affidati da Regione risulta essere coerente con quanto previsto dall'art 48 punto 7 del CCNL applicato, che nel determinare i presupposti per il riconoscimento di una retribuzione variabile consente di prendere in esame performance di gruppo e/o della capogruppo per le società che controllate che per vincoli di committenza o contrattuale svolgano – per la capogruppo – attività prevalente tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carenti di autonomia economica;
- e) negli esercizi precedenti sono stati sottoscritti accordi per la generalità del personale, nel rispetto delle normative e direttive regionali in materia di spending review della spesa per il

personale, che hanno concorso al conseguimento di una riduzione dei costi aziendali, riduzione confermata e ulteriormente conseguita anche negli esercizi 2018;

f) l'erogazione del premio previsto all'art 48 del CCNL applicato, nel 2018 viene valutato alla luce dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di budget di spesa del personale e del compimento dei progetti assegnati da Regione, come emerge dal consuntivo gestionale per l'esercizio 2018, portato in Consiglio di Amministrazione in data 28 Maggio 2019, che conferma ed evidenzia un utile pari ad € 1.010.191,00.

Alla luce di tutto quanto premesso si conviene quanto segue:

- ❖ le premesse formano parte integrante del presente accordo;
- ❖ le Parti dopo approfondito esame, riscontrano nell'ambito delle voci retributive previste all'art. 48 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31 marzo 2015 elementi in termini di remunerazione della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione del lavoro raggiunta coerenti con il nuovo dettato legislativo, nonché la sussistenza delle condizioni e dei criteri tali da consentire la corresponsione nell'anno 2019 di un premio riferito a risultati dettati da sforzo organizzativo della struttura e degli obiettivi raggiunti in termini di risultato, di operatività e qualità del lavoro svolto, nonché di contenimento della spesa per il personale rispetto al budget ed in coerenza con gli indirizzi ricevuti da Regione, con l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1 comma 182 della L. n. 208 del 28 dicembre 2015;
- ❖ In considerazione dei risultati della Società propone di riconoscere analoga misura anche per l'annualità 2018.

**pertanto**

Il Valore del Premio, riferito alla terza area professionale, terzo livello retributivo, è fissato in € 2.700,00 che viene riparametrato secondo la seguente tabella:

<b>Inquadramento</b>	<b>Parametro</b>
<b>2a area professionale</b>	<b>114,80</b>
<b>3a area professionale 1° livello</b>	<b>122,20</b>
<b>3a area professionale 2° livello</b>	<b>128,90</b>
<b>3a area professionale 3° livello</b>	<b>136,60</b>
<b>3a area professionale 4° livello</b>	<b>146,85</b>
<b>quadri direttivi 1° livello</b>	<b>167,45</b>
<b>quadri direttivi 2° livello</b>	<b>178,00</b>
<b>quadri direttivi 3° livello</b>	<b>199,40</b>
<b>quadri direttivi 4° livello</b>	<b>235,40</b>

Per il personale dirigente il premio è pari ad una mensilità, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 Giugno 2019.

**Per FI.L.S.E S.p.a.**

Paolo Cenedesi



**Per Fisac CGIL**

Michela Conio

