

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

In data 23/06/2021, in Genova

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

rappresentata da

PAOLO CENEDESI

e FISAC/CGIL

rappresentata da

### 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 2020 n 178 del 30 dicembre 2020, nel confermare il regime fiscale agevolato consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva pari al 10%, ha confermato l'innalzamento dell'imponibile ammesso al beneficio a € 3.000,00 aumentabili a € 4.000,00 nel caso in cui l'azienda coinvolga i dipendenti nell'attività di organizzazione 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 2020. 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 dell'incidenza delle spese di funzionamento sul Valore della Produzione, riduzione confermata e ulteriormente conseguita anche nell'esercizio 2020;

f) la Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale 2020 – 2022, approvato dal Consiglio Regionale con Delibera n. 33 del 17 dicembre 2019 contenente gli indirizzi alle società controllate e partecipate dalla Regione, ha fissato alcuni obiettivi per ciascuna società. In particolare:

- equilibrio della gestione economico finanziaria e patrimoniale;
- rispetto indirizzi regionali in materia di contenimento dei costi di funzionamento con particolare riferimento ai costi del personale, in applicazione dell'articolo 19 comma 5 del D. Lgs n. 175/2016 (DGT n. 293/2018); le azioni intraprese ed il raggiungimento degli obiettivi dovranno essere evidenziati nelle relazioni al bilancio di esercizio;
- rispetto obblighi di trasparenza ed anticorruzione (disposizioni L.190/2012 ss.mm.ii., D.L. n. 90/2014 convertito in L. 114/2014, del D.Lgs n. 33/2013 e ss.mm.ii. e del D.Lgs. n. 175/2016 e deliberazioni ANAC);
- predisposizione di specifici programmi di valutazione del rischio di crisi aziendale nell'ambito delle Relazioni sul governo societario, come prescritto dall'art. 6 comma 2 del D.Lgs. n. 175/2016.

Ai fini dell'esercizio del controllo da parte della Regione sulle società partecipate in regime di "in house providing" e su quelle rientranti nella fattispecie di cui all'articolo 2, comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 175/2016, l'organo di amministrazione deve verificare che:

- g) gli obiettivi trasversali e specifici sopraindicati siano ricompresi nei documenti programmatori e gestionali delle società;
- h) la quota variabile della retribuzione dei dirigenti sia correlata al raggiungimento di tali obiettivi.

Il Consiglio di Amministrazione con delibera del 22 giugno 2021 ha confermato il raggiungimento di tali obiettivi per l'esercizio 2020.

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 2021 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 2020.

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:

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

Per il personale dirigente il premio è pari ad una mensilità, giusta delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2021.

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



Per Fisac CGIL

