

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

In data 23/07/2025, in Genova

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

rappresentata da

PAOLO CENEDESI

e FISAC/CGIL

rappresentata da

[REDACTED]

### Premesso che:

a) l'articolo 1, commi da 182 a 189 della L. 208/2015 (nota come legge di bilancio per il 2016) disciplina un regime agevolato di natura fiscale per le somme corrisposte a titolo di premio di risultato. Il legislatore ha messo a regime l'imposizione sostitutiva del 10%. Tale aliquota è stata successivamente ridotta alla metà, ad opera di un'altra legge di Bilancio (ossia la L. n. 197/2022), in particolare al comma 63 dell'articolo 1. La riduzione era stata prevista in via transitoria, per il solo anno 2023. La legge di bilancio 2025, (Legge 207/2024), nell'articolo 1, comma 385, ha confermato detta riduzione al 5% anche per i premi di risultato e le somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027.

b) la Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza regionale 2023 – 2025, approvato dal Consiglio Regionale 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'Art. 19 comma 5 del Decreto Legislativo n. 175/2016 (DGT n. 293/2018);
- le azioni intraprese e il raggiungimento degli obiettivi dovranno essere evidenziati nelle relazioni al bilancio di esercizio;
- rispetto obblighi di trasparenza ed anticorruzione (disposizioni legge 190 del 2012 ss.mm.ii., D.L. n. 90 del 2014 convertito in legge 114 del 2014, del Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e ss.mm.ii. e del Decreto Legislativo n. 175 del 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 Decreto Legislativo n. 175 del 2016;
- realizzazione, anche alla luce di quanto contenuto nello schema di decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze relativo ai compensi delle società non quotate a controllo pubblico, ai sensi dell'art. 11 c.6 del D. Lgs. n. 175/2016, di un idoneo sistema premiante di remunerazione,

basato su opportuni criteri, che descriva specifici obiettivi di performance, sulla base dei quali corrispondere la componente variabile della retribuzione

- c) La correlazione della quota variabile della retribuzione dei dirigenti al raggiungimento di tali obiettivi e la realizzazione di un idoneo sistema premiante di remunerazione, sulla base dei quali corrispondere la componente variabile della retribuzione per tutti i dipendenti, deve necessariamente essere coniugata con quanto previsto dal CCNL e condivisa con le RSA aziendali;
- d) Il Consiglio di amministrazione, a seguito di accordo per le vie brevi delle RSA con il Dirigente del Settore Amministrazione, Finanza, Personale e Patrimonio, ha deliberato di strutturare il premio aziendale per i dipendenti di F.I.L.S.E. pari all'incirca ad una mensilità applicando il seguente criterio:
  - 60% in relazione all'equilibrio della gestione finanziaria e patrimoniale;
  - 20% in relazione al raggiungimento degli altri 4 obiettivi previsti dal DEFR per il triennio di competenza e al raggiungimento dei livelli di spesa;
  - 20% in relazione a specifici obiettivi fissati per ciascun settore.

**A seguito:**

- della verifica del raggiungimento degli obiettivi come da Allegati A, B, C e D firmati dai Dirigenti Responsabili per ciascuna area di competenza

**si conviene quanto segue:**

- ❖ le premesse formano parte integrante del presente accordo;
- ❖ le Parti dopo approfondito esame ed in base all'art. 52 del CCNL del 14 luglio 2025 riscontrano la sussistenza delle condizioni e dei criteri tali da consentire la corresponsione per l'esercizio 2024 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 si propone di riconoscere il premio aziendale per l'annualità 2024.

**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
<b>area unificata (ex 1<sup>a</sup> E 2<sup>a</sup> area professionale)</b>	<b>100,00</b>
<b>3a area professionale 1° livello</b>	<b>110,60</b>
<b>3a area professionale 2° livello</b>	<b>116,57</b>
<b>3° area professionale 3° livello</b>	<b>123,39</b>
<b>3° area professionale 4° livello</b>	<b>134,78</b>
<b>quadri direttivi 1° livello</b>	<b>150,97</b>
<b>quadri direttivi 2° livello</b>	<b>159,93</b>
<b>quadri direttivi 3° livello</b>	<b>177,33</b>

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



Per Fisac CGIL

b a o c

