

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE PER IL RICONOSCIMENTO DEL PREMIO DI RISULTATO

In data 04/07/2023, 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 2022 n. 234 del 30 dicembre 2021 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 un massimo di € 3.000,00 e la soglia di reddito entro la quale esso è riconosciuto a € 80.000,00 annui. La legge di Bilancio 2023 (l. n. 197/2022), al comma 63 ha previsto la riduzione dal 10% al 5% dell'imposta sostitutiva all'Irpef e alle addizionali regionali e comunali sulle somme erogate sotto forma di premi di produttività di cui all'art. 1, c. 182, L. n. 208/2015.

b) 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 nell'esercizio 2022;

c) 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

d) 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

e) Il Consiglio di Amministrazione, a seguito di accordo per le vie brevi delle RSA con il Dirigente del Settore Amministrazione, Finanza, Personale e Patrimonio, nella seduta del 28/02/2022 ha deliberato di strutturare il premio aziendale per i dipendenti di F.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 2022 - 2024 e al raggiungimento dei livelli di spesa;
- 20% in relazione a specifici obiettivi fissati per ciascun settore.

A seguito:

- della riunione del Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 04/07/2023, e alla luce di tutto quanto premesso
- della verifica del raggiungimento degli obiettivi come da Allegati A, B, C e D firmati dai Dirigenti Responsabili per ciascuna area di competenza
- della riunione del Consiglio di Amministrazione del 04/07/2023

si conviene quanto segue:

- ❖ le premesse formano parte integrante del presente accordo;
- ❖ le Parti dopo approfondito esame ed in base all'art. 48 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31 marzo 2015 riscontrano la sussistenza delle condizioni e dei criteri tali da consentire la corresponsione per l'esercizio 2022 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 2022.

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.

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

Paolo Casadei


Per Fisac CGIL

