

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE PER IL RICONOSCIMENTO DEL PREMIO DI RISULTATO

In data 12/07/2018, in Genova

F.I.L.S.E. S.p.A.

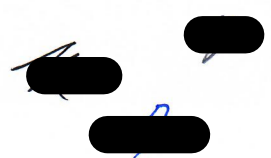
rappresentata da
UGO BALLERINI
assistito da
MARIA NIVES RIGGIO
PAOLO CENEDESI

e FISAC/CGIL

rappresentata da
SALIMA BENETTI

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 euro e la soglia di reddito entro la quale esso è riconosciuto a euro 80.000 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) FI.L.S.E. 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 si susseguono via via nel tempo, è ciò è avvenuto anche per l'esercizio 2016. Il sistema incentivante legato agli obiettivi e progetti via 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 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 2017;
- f) l'erogazione del premio previsto all'art. 48 del CCNL applicato, nel 2017 viene valutato alla luce dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di riduzione di spesa del personale e del compimento dei progetti assegnati da Regione, come emerge dal consuntivo gestionale per l'esercizio 2017, portato in Consiglio di Amministrazione in data 31 maggio 2018, che conferma ed evidenzia ulteriori risparmi nella spesa per il personale ed un risultato della gestione ordinaria delle attività che, con riferimento al Risultato Operativo Lordo, risulta positivo

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 2018 di un premio riferito ai risultati della gestione ordinaria delle attività afferenti l'esercizio 2017 (come specificato in premessa), con l'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 1 comma 182 della L. n. 208 del 28 dicembre 2015;
- ❖ il principale indicatore di riferimento di cui si tiene conto per la determinazione del premio di risultato riferito all'esercizio 2017, che già emerge dalla bozza di progetto bilancio, è l'incremento di valore di efficienza rispetto agli esercizi precedenti, attraverso il portare a termine tutte le commesse affidate da Regione ed il conseguire gli obiettivi di risultato, presupponendo così un miglioramento in termini di produttività, come prefissato dalla committenza;
- ❖ le Parti inoltre individuano un ulteriore indicatore di riferimento nel risparmio sui fattori produttivi, auspicato frutto della politica di riduzione dei costi del personale rispetto al 2016, concordata in un'ottica di spending review;
- ❖ tali indicatori sono idonei a rispondere ai requisiti di variabilità, che attesi i risultati conseguiti dal bilancio 2017 definitivo, consentirebbero il raggiungimento di soglie più elevate rispetto all'esercizio precedente;

pertanto

il Valore del Premio, riferito alla terza area professionale, terzo livello retributivo, è fissato in euro 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
3a area professionale 3° livello	136,60
3a 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 dell'11 luglio 2018.

per FI.L.S.E. S.p.A.

Ugo Ballerini
[Redacted Signature]

Maria Nives Riggio
[Redacted Signature]

Paolo Cenedesi
[Redacted Signature]

per Fisac CGIL

Salina Bonetti
[Redacted Signature]