

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE PER IL RICONOSCIMENTO DEL PREMIO DI RISULTATO

In data 15/07/2026, in Genova

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

rappresentata da Paolo Cenedesi

FISAC-CGIL

rappresentata da [REDACTED]

Premesso che

- a) Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 9 della Legge n. 199 del 30 dicembre 2025 (Legge di Bilancio 2026), ai premi di produttività di cui all'articolo 1, comma 182, della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di Bilancio 2016), erogati negli anni 2026 e 2027, l'imposta sostitutiva prevista è applicabile, entro il limite di importo complessivo di 5.000 euro, con l'aliquota ridotta all'1%.
- 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 FI.L.S.E. 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 2025. Il sistema incentivante legato agli obiettivi e progetti via via affidati da Regione risulta essere coerente con quanto previsto dall'art. 52 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) l'erogazione del premio previsto all'art. 52 del CCNL applicato, nel 2025 viene valutata alla luce dello sforzo organizzativo della struttura e degli obiettivi raggiunti in termini di risultato d'esercizio, di operatività e qualità del lavoro svolto;
- f) la società chiude il consuntivo 2025 nuovamente con un utile di esercizio pari a euro 272 mila. Il Patrimonio Netto supera gli euro 37 milioni e l'indebitamento bancario è molto basso e legato principalmente ad operazioni a valere su fondi regionali e pertanto senza rischi per FI.L.S.E.;

g) vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 06/07/2026;

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. 52 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 14 luglio 2025 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 2026 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;
- ❖ In considerazione dei risultati della Società si propone di riconoscere analoga misura anche per l'annualità 2025.

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
Area unificata (ex 1ª e 2ª Area professionale)	100,00
3ª Area professionale – 1° livello	110,60
3ª Area professionale – 2° livello	116,57
3ª Area professionale – 3° livello	123,39
3ª Area professionale – 4° livello	134,78
Quadri Direttivi 1° livello	150,97
Quadri Direttivi 2° livello	159,93
Quadri Direttivi 3° livello	177,33
Quadri Direttivi 4° livello	208,11

Per il personale dirigente, il Valore del Premio è pari ad una mensilità.

Per FI.L.S.E. S.p.A.

Paolo Cenedesi

Per FISAC-CGIL

