

## **Accordo premio di risultato 2025**

### **CONTRATTAZIONE DECENTRATA Verbale di accordo**

Il giorno 25 del mese di marzo dell'anno 2025 nella sede di Arte Genova, la Direzione Aziendale composta dall'Amministratore Unico e dal Dirigente della Struttura Affari Generali - Coordinamento Attività Tecnico-Patrimoniali.

e

la delegazione trattante sindacale composta dai dipendenti eletti nella R.S.U. Aziendale

#### **premesse**

- che l'art. 75 del vigente CCNL Federcasa prevede che, al fine di incentivare la produttività del lavoro, sia istituito nelle aziende un premio di risultato;
- che detta norma prevede di suddividere l'ammontare massimo stabilito ripartendo lo stesso in relazione ai fattori di produttività e di redditività aziendale;
- che, per quanto fa riferimento alla produttività, sono assumibili a riferimento obiettivi aziendali, mentre per quanto concerne la redditività viene valutato l'andamento generale dell'azienda, verificandolo sulla base delle variazioni positive degli indici di bilancio;

#### **accertato**

- che occorre definire, per quanto concerne il premio di risultato da riconoscere per l'annualità 2025 le modalità di individuazione dell'ammontare di tale premio ed i criteri della relativa erogazione nel rispetto della sopra richiamata disciplina contrattuale;
- che, conseguentemente, le parti come sopra rappresentate ritengono opportuno individuare le modalità di definizione dell'ammontare del premio di risultato da riconoscere al personale dell'azienda non dirigente e dei criteri della relativa erogazione per tali annualità

#### **convengono e stipulano quanto segue**

l'ammontare complessivo del premio di risultato da riconoscere al personale dipendente viene determinato ogni anno dall'Amministratore Unico in sede di redazione del Bilancio Preventivo e confermato o modificato dallo stesso entro il mese di marzo dell'anno

successivo dopo aver accertato la compatibilità della somma indicata con le risultanze di Bilancio, e viene erogato con le seguenti modalità:

### a) Quota redditività

- Una quota pari al 30% dell'importo individuato dall'Amministratore Unico quale premio di risultato è destinata alla redditività, considerata quale valutazione dell'andamento generale dell'azienda.

Il fattore redditività si considera raggiunto quando i tre indici di bilancio presi a riferimento e specificamente individuati nell'allegato 1) al presente accordo risultano almeno pari ai valori minimi stabiliti nel medesimo allegato.

Nel calcolo degli indici in questione non vanno considerate:

- 1) le poste attive e passive direttamente correlate all'operazione di acquisizione di immobili ex legge regionale 22/2010;
- 2) le poste attive e passive da considerarsi "straordinarie", che saranno specificatamente individuate nella Nota integrativa del Bilancio Consuntivo 2025 ai sensi delle disposizioni normative in materia.

Tale verifica viene effettuata valutando i dati del Bilancio Consuntivo relativi all'esercizio 2025.

Premesso che ciascuno dei tre indici contribuisce per una quota pari ad 1/3 al raggiungimento del fattore di redditività (pari al 30% del premio complessivo) e che, quindi, ciascun indice determina il 10% del premio complessivo, si stabilisce quanto segue: qualora uno o più degli indici in questione risultino inferiori al valore minimo stabilito nel presente accordo, la relativa quota di premio viene ridotta in proporzione al livello di mancato raggiungimento del o dei parametri, rapportando il valore effettivamente registrato al valore di riferimento.

Esemplificazione di una situazione di mancato raggiungimento dei valori minimi e dei calcoli conseguenti:

- il valore minimo dell'indice di solidità finanziaria è stato pienamente raggiunto: la corrispondente quota del 10% del premio complessivo viene erogata al 100%;
  - il valore minimo del RoI non è stato raggiunto (0,40% invece di 0,50%): viene calcolato il rapporto tra lo 0,40% e lo 0,50%, pari all'80%, e la corrispondente quota del 10% del premio viene erogata all'80%;
  - il valore minimo del MOL non è stato raggiunto (12% invece di 13%): viene calcolato il rapporto tra il 12% ed il 13%, pari al 92,31%, e la corrispondente quota del 10% del premio viene erogata al 92,31%.
- La somma eventualmente non corrisposta per effetto del mancato raggiungimento del valore minimo di uno o più di tali indici di bilancio si considera economia di bilancio aziendale.
  - L'importo determinato come sopra viene suddiviso tra tutti i dipendenti, sulla base delle presenze calcolate secondo i criteri di cui all'allegato 2) al presente accordo, tenendo conto del rispettivo livello di inquadramento.

## b) Quota produttività

- Una quota pari al 70% dell'importo individuato dall'Amministratore Unico quale premio di risultato è destinata alla produttività.
- Entro il mese di Aprile del corrente anno di validità del presente accordo l'Amministratore Unico, su proposta dei Dirigenti e dei responsabili degli Uffici, individua gli obiettivi da conseguire a livello di Uffici con l'identificazione per ciascun obiettivo assegnato delle risorse di personale che parteciperanno al raggiungimento dello stesso. Gli stessi sono comunicati a tutti i dipendenti interessati.
- Entro il mese di Febbraio dell'anno successivo l'Amministratore Unico verifica con i Dirigenti la percentuale di conseguimento, da parte di singoli Uffici, degli obiettivi come sopra individuati. A ciascun dipendente individuato si applicherà la percentuale di conseguimento dell'obiettivo assegnato raggiunta. Gli esiti di tale verifica verranno comunicati dai singoli Dirigenti, per rispettiva competenza, ai Responsabili e ai dipendenti degli Uffici cui si riferiscono. Successivamente l'esito di tale operazione verrà comunicato alla RSU. Tale percentuale viene applicata sulla parte della quota destinata alla produttività del premio di risultato attribuita ad ogni dipendente appartenente all'Ufficio al quale siano stati assegnati degli obiettivi da perseguire con le modalità di cui ai punti seguenti. Ai responsabili e ad eventuali dipendenti ai quali non sono stati attribuiti obiettivi sarà riconosciuta la percentuale media di raggiungimento dei complessivi obiettivi assegnati all'ufficio.
- Qualora nel corso dell'anno l'Amministrazione apportasse variazioni e/o integrazioni agli obiettivi inizialmente fissati, ancorché non formalizzate, la relazione finale terrà conto, parametrando, di tali modifiche intervenute.
- L'importo individuato con le suddette modalità viene suddiviso in due quote: la prima pari al 40% e la seconda pari al 60%. La prima quota viene attribuita agli Uffici aziendali in relazione al numero dei dipendenti inquadrati negli stessi e suddivisa tra i singoli senza tener conto dei rispettivi livelli di inquadramento. La seconda quota viene attribuita agli Uffici aziendali in relazione al peso tabellare degli stessi e suddivisa tra i singoli tenendo conto dei rispettivi livelli di inquadramento.
- Per quanto concerne gli uffici in staff alla struttura aziendale (individuati nell'Area Professionale Legale, nell'Ufficio Programmazione Economico-Finanziaria, nell'ufficio Pagamenti, Riscossioni e Adempimenti Fiscali, nell'Ufficio Affari Generali, Personale, Sistemi Gestionali e Informatici, limitatamente al personale che svolge attività nell'ambito della gestione delle risorse umane e degli affari generali, e nell'Ufficio Segreteria Amministratore Unico) ai dipendenti inseriti negli

stessi, cui non sono stati assegnati (per l'anno 2025) specifici obiettivi da conseguire, per il calcolo della quota da attribuire alla produttività si farà riferimento alla media della percentuale di conseguimento degli obiettivi di tutti gli Uffici dell'Azienda.

Per quanto concerne gli Uffici di staff alla Struttura Affari Generali – Coordinamento Attività Tecnico-Patrimoniali (individuati nella Segreteria e nell'Unità Operativa Programmazione e Controllo Esecuzione Appalti) ai quali non sono stati assegnati (per l'anno 2025) specifici obiettivi da conseguire, per il calcolo della quota da attribuire alla produttività si farà riferimento alla media della percentuale di conseguimento degli obiettivi degli Uffici della Struttura medesima.

Per quanto concerne i dipendenti coinvolti, nel corso dell'esercizio 2025, in trasferimenti in regime di mobilità orizzontale agli stessi rimangono attribuiti gli obiettivi assegnati a inizio anno qualora rientranti nelle funzioni anch'esse trasferite all'ufficio di destinazione. In caso contrario si farà riferimento, sino alla data di trasferimento, alla percentuale di conseguimento raggiunta degli obiettivi assegnati nell'ufficio di provenienza e per il restante periodo dell'anno alla media della percentuale di conseguimento degli obiettivi dell'ufficio di destinazione.

- Sugli importi attribuiti a ciascun dipendente secondo i criteri di cui ai punti precedenti viene applicato il correttivo della presenza in servizio secondo i criteri di cui all'allegato 2) al presente accordo.
- L'importo non erogato in ragione del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi fissati per i singoli Uffici è considerato economia di bilancio per l'anno di riferimento.

Le parti convengono che, con successivo accordo, si procederà a disciplinare la compatibilità e la correlazione tra il premio di risultato e le *“attività o progetti per i quali disposizioni legislative prevedono specifiche forme di incentivazione”* (art. 45 D.Lgs. 36/2023) per l'anno 2025; resta, pertanto, sin d'ora inteso che, al personale che percepirà tali incentivi, il premio di risultato sarà ridotto nella misura e secondo i criteri che verranno fissati in tale accordo. Pertanto, nei confronti dei suddetti dipendenti l'erogazione degli importi derivanti dal presente accordo deve essere intesa quale anticipazione parziale o totale dei compensi in argomento.

### **c) Tempi erogazione**

Il premio di risultato viene corrisposto in due tranches, una in acconto (di norma con le competenze relative al mese di marzo 2026) ed una a saldo (di norma con quelle relative al mese di settembre dell'anno 2026).

La misura dell'acconto viene determinata dall'Amministratore Unico sulla base delle risultanze di bilancio e comunque compatibilmente con le disponibilità di cassa.

### **d) Validità dell'accordo**

Il presente accordo ha validità per l'anno 2025.

**e) Dichiarazione ai fini della detassazione.**

Previa verifica della presenza delle condizioni soggettive del lavoratore previste dalla normativa fiscale, si definisce che il premio erogato relativamente all'anno 2025 in forza del presente accordo, è soggetto a detassazione fiscale ai sensi della legge 28/12/2015 n. 208 e del D.M. 25 Marzo 2016, rappresentando elemento retributivo legato a incrementi della produttività, innovazione ed efficienza organizzativa. Ai sensi dell'art. 1, comma 385, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 "Per i premi e le somme erogati negli anni 2025, 2026 e 2027, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'art. 1, comma 182 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento".

**Per l'Azienda**

**Per la RSU aziendale**

Accordo sottoscritto dalla Direzione e dalla RSU Aziendale in data 25/03/2025