



## **Verbale di accordo sindacale**

**Premio di Risultato 2025**

Il giorno 27 marzo 2024, si sono incontrati in modalità da remoto tramite l'ausilio della piattaforma Teams:

Consip S.p.A. (la "Consip"), con sede in Roma Via Isonzo n. 19/E, in persona del Responsabile Divisione Risorse Umane e Comunicazione dott. Francesco Licci, \_\_\_\_\_

e

*le RSU aziendali*

*FIOM-CGIL* Vincenzo Antonio Pistorio \_\_\_\_\_

*FIOM-CGIL* Giuseppina Leonardi \_\_\_\_\_

*FIOM-CGIL* Marco Bragaglia \_\_\_\_\_

*FIOM-CGIL* Laura Orazi \_\_\_\_\_

*FIOM-CGIL* Fabrizio Soriente \_\_\_\_\_

*FIOM-CGIL* Daniela Vangelista \_\_\_\_\_

*in avanti indicate, anche disgiuntamente, come "Parti".*

---

<b>Premesse</b>	<b>4</b>
<b>1 - Determinazione</b>	<b>5</b>
<b>2 - Campo di applicazione</b>	<b>6</b>
<b>3 - Modalità di erogazione</b>	<b>7</b>
<b>4 - Importo PDR</b>	<b>7</b>
<b>5 - Decorrenza, durata e efficacia</b>	<b>8</b>

## Premesse

- Le Parti, in data **12 dicembre 2017**, hanno sottoscritto, unitamente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali, un accordo sindacale che ha introdotto e disciplinato in Consip il Premio di Risultato (di qui in seguito "**PdR**") per il triennio 2018, 2019 e 2020 (di qui inseguito "**Accordo PdR 2018-2020**") in coerenza con quanto previsto dall'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e in attuazione di quanto stabilito dall'art. 12. Sez. Quarta, Titolo IV del vigente CCNL per l'Industria Metalmeccanica (di qui in seguito "**CCNL Metalmeccanici**").
- In prossimità della scadenza, il **17 novembre 2020**, mentre erano ancora in corso le trattative per il rinnovo del CCNL Metalmeccanici, le Parti hanno prorogato di un ulteriore anno fino al 31 dicembre 2021 l'Accordo PdR 2018 - 2020 avendo ritenuto opportuno rinviare ogni confronto per il rinnovo dell'accordo relativo al successivo triennio dopo il rinnovo del CCNL Metalmeccanici di qui in seguito "**Accordo PdR 2021**").
- Le Parti, in data **12 maggio 2021**, hanno sottoscritto un nuovo verbale di accordo sindacale per disciplinare il PdR relativamente al triennio 2022, 2023 e 2024 (di qui in seguito "**Accordo PdR 2022-2024**").
- A seguito del mutamento delle condizioni sulle cui basi erano stati individuati gli indicatori previsti dall'art. 1 dell'Accordo PdR 2021 (riconducibili all'entrata in vigore del Nuovo Codice Appalti e all'applicazione a partire dall'anno 2023 dei nuovi obiettivi di efficientamento della spesa pubblica 2023-2025 (cfr. TUSP) all'epoca non ancora noti) le Parti, all'esito di un confronto, in data **1 marzo 2023**, hanno sottoscritto, un verbale di accordo sindacale per la modifica ed integrazione dell'Accordo PdR 2022-2024 con il quale hanno modificato gli indicatori per la misurazione del PdR di competenza del 2024 (avente ad oggetto i risultati relativi al 2023).
- Consip e le RSU riconoscono nel sistema di incentivazione fondato sul PdR l'istituto idoneo a realizzare, sul piano retributivo, una adeguata commisurazione ai **risultati reddituali** conseguiti dall'Azienda e, nel contempo, a valorizzare il **contributo dei lavoratori e delle lavoratrici di Consip al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e produttività**.
- In relazione al suddetto Accordo Interconfederale, le Parti hanno confermato la comune intenzione di avvalersi delle **misure volte ad incentivare**, in termini di minore pressione fiscale (come disciplinato dall'articolo 1, commi 182-190 della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, c.d. Legge di Stabilità 2016, s.m.i.), la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le Parti.
- Le Parti, pertanto, al verificarsi dei requisiti previsti dalla succitata disposizione intendono avvalersi della tassazione sostitutiva.

**Tutto ciò premesso, le Parti convengono e stipulano quanto segue:**

## **1 - Determinazione**

Il Premio di Risultato ha la caratteristica di non essere determinabile a priori e sarà variabile nella determinazione del suo ammontare, fatto salvo il limite massimo definito nel successivo paragrafo 4.

Il PdR verrà misurato per l'anno 2025, di riferimento del presente accordo, sulla base dei risultati raggiunti dai seguenti 2 indicatori:

1. OBJ EFFICIENZA - Peso 60% - Rendimento dei costi della produzione caratteristica (CdP) sul valore erogato (Erogato)
2. OBJ QUALITÀ ED EFFICACIA - Peso 40% - Attuazione misure Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC).

Ogni indicatore - in relazione ai parametri fissati nell'anno di riferimento - potrà raggiungere un risultato pari a "nettamente inferiore alle attese" (corrispondente a 0pt), "inferiore alle attese" (corrispondente a 80pt), "adeguato alle attese" (corrispondente a 100pt).

Condizione per la maturazione del PDR è il raggiungimento di un risultato complessivo minimo non inferiore all'80% della scheda obiettivi dell'anno di riferimento, calcolato ponderando il risultato di ogni indicatore per il relativo peso.

L'erogazione del PdR è, altresì, subordinata al verificarsi delle seguenti ulteriori due condizioni:

- Risultato d'esercizio positivo
- Raggiungimento Valore Atteso dell'"indicatore di T.U. CO/VP" (ai sensi dell'art. 19, comma 5 del D.Lgs. 175/2016 c.d. Testo Unico Società Partecipate).

Qualora anche una delle suddette condizioni non dovesse essere rispettata, l'importo del PdR verrà utilizzato come correttivo e quindi sarà riassorbito in tutto o in parte secondo criteri di proporzionalità, al fine di riportare in equilibrio le sopraindicate condizioni.

Il valore economico complessivo del PdR è dato dal risultato percentuale della scheda obiettivi applicato all'importo dell'anno di riferimento definito nel successivo paragrafo 4.

Le Parti concordano di definire entro il 31 marzo i parametri annui di riferimento dei suddetti indicatori. In allegato al presente accordo, la scheda obiettivi per il PdR 2025 che riporta i risultati attesi per l'Anno 2024.

I parametri annui, così individuati, dovranno essere incrementalmente rispetto al risultato consuntivo del periodo di riferimento.

Per la determinazione del valore incrementale migliorativo dell'anno successivo, relativo al parametro "adeguato alle attese", saranno presi a riferimento:

- per l'indicatore OBJ EFFICIENZA, la media del risultato consuntivo del triennio precedente;
- per l'indicatore, OBJ QUALITÀ ED EFFICACIA, il risultato consuntivo dell'anno precedente.

Le Parti concordano che le RSU siano periodicamente aggiornate (con cadenza almeno trimestrale) sull'andamento dei risultati degli indicatori sopradescritti e si riservano di rinegoziare il presente accordo in caso di fattori che apportino modifiche sostanziali sugli indicatori presi a riferimento nel presente accordo.

Indicativamente entro il mese di giugno/luglio dell'anno di riferimento (2025), a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio, verranno forniti i dati relativi all'andamento degli indicatori assunti per la determinazione del PdR e alla quantificazione dell'importo del premio erogato nell'anno in corso.

In conformità a quanto stabilito dall'art. 12 Sez. Quarta, Titolo IV del vigente CCNL Metalmeccanici, il PdR come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle Parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

## 2 - Campo di applicazione

Il PdR verrà corrisposto alle condizioni, con le modalità e nelle misure stabilite nel presente accordo, ai dipendenti il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal CCNL Metalmeccanici assunti con contratto:

- a tempo indeterminato
- a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi<sup>1</sup>,

che abbiano superato il periodo di prova e il cui rapporto di lavoro non risulti cessato alla data del 30 giugno dell'anno di erogazione del premio.

In via eccezionale il PdR dell'anno di competenza sarà erogato nei seguenti casi:

- dimissioni per pensionamento;
- risoluzione consensuale in caso di pre-pensionamento;

---

<sup>1</sup> Eventuali proroghe e/o rinnovi del contratto a tempo determinato concorrono al conteggio della durata minima complessiva. Anche i lavoratori in missione con contratto di somministrazione a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi (incluse proroghe e/o rinnovi) sono destinatari del PDR in adempimento del principio ribadito dall'art. 35 del D.lgs. 81 del 2015, che riconosce il diritto dei lavoratori somministrati, a parità di mansioni svolte, ad avere condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

anche se per effetto del loro intervento il rapporto di lavoro risulta cessato prima del 30 giugno dell'anno di erogazione.

In caso di passaggio di qualifica da quadro a dirigente, sarà riconosciuto il premio di risultato di competenza dell'anno della nomina.

#### Incidenza sulla retribuzione indiretta

Le Parti danno atto di aver definito l'importo complessivo del PdR su base annua ed in modo onnicomprensivo includendovi ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti.

Le Parti, tuttavia, convengono che il PdR venga incluso nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

### **3 - Modalità di erogazione**

Il Premio di Risultato, riferito ad intero anno solare, nella misura risultante dall'applicazione delle regole sotto riportate, verrà corrisposto in unica soluzione indicativamente con le competenze del mese di giugno/luglio dell'anno successivo al periodo di riferimento, compatibilmente con l'approvazione del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento (2025).

Il dipendente assunto nel corso dell'anno di riferimento avrà diritto a tanti dodicesimi di PdR per quanti risulteranno, nel medesimo anno di riferimento, i mesi interi di effettivo servizio prestati. A tal fine, la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario si considera come mese intero.

Inoltre, per i lavoratori part-time, il premio sarà corrisposto in proporzione all'orario di lavoro. Nell'ipotesi di modifiche dell'orario di lavoro da part-time a full-time, o viceversa, nel corso dell'anno di riferimento, il PdR sarà riproporzionato in relazione all'effettivo orario di lavoro svolto.

Il premio non sarà erogato nei casi di assenza dal lavoro per periodi complessivamente superiori al 50% dei giorni lavorativi dell'anno (verranno conteggiate le assenze a qualunque titolo effettuate ad esclusione di ferie, PAR, astensione anticipata e obbligatoria per maternità e allattamento, malattia covid, assenze ex lege 104/92).

### **4 - Importo PDR**

Per l'anno del periodo di riferimento previsto all'art. 5 del presente accordo, l'importo massimo del PdR, ovvero corrispondente al raggiungimento del valore relativo al parametro "adeguato alle attese" di tutti gli indicatori sarà pari a:

- anno 2025 = € 1.500.

Alle somme sopra indicate verrà applicata la tassazione agevolata richiamata nelle premesse qualora risulteranno verificati tutti i presupposti previsti dalla legge per il conseguimento di tale beneficio.

## **5 - Decorrenza, durata e efficacia**

Il presente accordo ha validità per la generalità dei dipendenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal CCNL Metalmeccanici.

Tenuto conto dello scenario normativo di contenimento dei costi applicabile all'Azienda derivante principalmente dall'inserimento della Società nel c.d. Elenco Istat (art. 1 comma 3, L. 196/2009 e ss.mm. e altre norme correlate), qualora intervenissero norme di rango superiore che rendessero non sostenibile il presente accordo, le Parti si impegnano a trovare, tempestivamente e in buona fede, una soluzione sostenibile.

L'accordo ha durata annuale ed è relativo al PdR per l'anno 2025.

Per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo, si fa riferimento alla normativa vigente e al CCNL Metalmeccanici applicato in Azienda

Allegato 1 – Scheda obiettivi e parametri PdR anno 2025