



**Verbale di accordo sindacale**  
**Premio di Risultato 2022-2024**

*Il giorno 30 aprile 2021, 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*

[REDACTED]

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

---

<b>Premesse</b>	<b>4</b>
<b>1 - Determinazione</b>	<b>4</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 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**")
- Consip e RSU hanno riconosciuto il sistema di incentivazione fondato sul PdR quale 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**
- 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 sul PdR in scadenza il 12 dicembre 2020 avendo ritenuto opportuno rinviare ogni confronto per il rinnovo dell'accordo sul PdR relativo al successivo triennio dopo il rinnovo del CCNL Metalmeccanici e hanno concordato di riconoscere per il PDR 2021 l'importo massimo di 1.200 Euro
- 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 citata disposizione intendono avvalersi della tassazione sostitutiva.

## 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 ciascuno dei tre anni di durata del presente accordo sulla base dei risultati raggiunti dai seguenti 3 indicatori:

1. OBJ EFFICIENZA - Peso 60% - Incidenza del margine operativo lordo (MOL) sul valore della produzione (VP)

2. OBJ PRODUTTIVITÀ - Peso 20% - Rispetto del Piano delle aggiudicazioni e della continuità di servizio attesa per le PA
3. OBJ QUALITÀ ED EFFICACIA - Peso 20% - Attuazione misure Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC).

Ogni indicatore - in relazione ai parametri fissati di anno in anno - 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 Dlgs 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 di ogni anno di vigenza del presente accordo i parametri annui di riferimento dei suddetti indicatori. In allegato al presente accordo, la scheda obiettivi per il PdR 2022 che riporta i risultati attesi per l'Anno 2021.

I parametri annui, che saranno così individuati, dovranno avere le seguenti caratteristiche:

- essere incrementali rispetto al risultato consuntivo dell'anno precedente (OBJ EFFICIENZA, OBJ PRODUTTIVITÀ, OBJ QUALITÀ ED EFFICACIA)
- essere sostenibili economicamente, ovvero correlati all'andamento economico della gestione dell'anno indicato quale parametro di riferimento (OBJ EFFICIENZA).

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

- per ciascun indicatore OBJ EFFICIENZA ed OBJ QUALITÀ ED EFFICACIA, il rispettivo risultato consuntivo dell'anno precedente
- per l'indicatore OBJ PRODUTTIVITÀ, la media del risultato consuntivo del biennio 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 di ciascun anno, 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;

anche se per effetto del loro intervento il rapporto di lavoro risulta cessato prima del 30 giugno dell'anno di erogazione<sup>2</sup>.

---

<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.

<sup>2</sup> es. a prescindere dal momento dell'anno 2022 in cui intervengono le dimissioni e/o la risoluzione consensuale, l'ultima erogazione afferente il PDR sarà quella di competenza del 2022 (riferito ai risultati del 2021).

In caso di passaggio di qualifica da quadro a dirigente, sarà riconosciuto il premio di risultato di competenza dell'anno della nomina<sup>3</sup>.

#### 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.

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.<sup>4</sup>

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 ciascuno degli anni 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 2022 = € 1.200,00

---

<sup>3</sup> es. a prescindere dal momento dell'anno 2022 in cui interviene il passaggio di qualifica l'ultima erogazione afferente il PDR sarà quella di competenza 2022 (riferita ai risultati del 2021)

<sup>4</sup> Ai fini dell'erogazione del PDR non verranno conteggiate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni di calendario.

- anno 2023 = € 1.300,00
- anno 2024 = € 1.400,00.

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 triennale ed è relativo al PdR per gli anni 2022-2023-2024.

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 2022



## Allegato 1 - Template Tabella Indicatori

RISULTATI ATTESI				PARAMETRI			RISULTATI RAGGIUNTI		PUNTEGGIO
	Obiettivo	Indicatore	Peso	Nettamente inferiore attese (0 pt)	Inferiore alle attese (80 pt)	Adeguate alle attese (100 pt)	VALORE ANNUO PARAMETRO	Nettamente inferiore/ Inferiore/ Adeguato	
1	<b>OBJ EFFICIENZA</b> Incidenza del margine operativo lordo (MOL) sul valore della produzione (VP)	Indicatore di redditività ed efficienza che misura il rapporto tra margine operativo lordo e valore della produzione	60%						
2	<b>OBJ PRODUTTIVITA'</b> Rispetto del Piano delle aggiudicazioni e della continuità di servizio attesa per le PA	Realizzazione delle aggiudicazioni definitive efficaci di Convenzioni e Accordi Quadro (Programma di razionalizzazione) e Gare e Procedure Negoziare (Altri disciplinari) sulla base dei piani di lavoro al <u>31 marzo</u>	20%						
3	<b>OBJ QUALITA' ED EFFICACIA</b> Attuazione misure Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC)	Indicatore di qualità ed efficienza aziendale che misura il rapporto tra n° misure attuate e numero totale di misure del PTPC 2021	20%						
<b>Totale indice obiettivi</b>			<b>100%</b>						

## Allegato 1 - Tabella Premio di Risultato 2022 (indicatori 2021)

RISULTATI ATTESI				PARAMETRI			RISULTATI RAGGIUNTI		PUNTEGGIO
	Obiettivo	Indicatore	Peso	Nettamente inferiore attese (0 pt)	Inferiore alle attese (80 pt)	Adeguate alle attese (100 pt)	VALORE ANNUO PARAMETRO	Nettamente inferiore/ Inferiore/ Adeguato	
1	<b>OBJ EFFICIENZA</b> Incidenza del margine operativo lordo (MOL) sul valore della produzione (VP)	Indicatore di redditività ed efficienza che misura il rapporto tra margine operativo lordo e valore della produzione (nota 1)	60%	Rapporto < 11,76%	Rapporto ≥ 11,76% e < k1	Rapporto ≥ k1			
2	<b>OBJ PRODUTTIVITA'</b> Rispetto del Piano delle aggiudicazioni e della continuità di servizio attesa per le PA	Realizzazione delle aggiudicazioni definitive efficaci di Convenzioni e Accordi Quadro (Programma di razionalizzazione) e Gare e Procedure Negoziato (Altri disciplinari) sulla base dei piani di lavoro al <u>31 marzo 2021</u> (nota 2)	20%	< 91,49% delle aggiudicazioni definitive efficaci pianificate	≥ 91,49% e < 95,58% delle aggiudicazioni definitive efficaci pianificate	≥ 95,58% delle aggiudicazioni definitive efficaci pianificate			
3	<b>OBJ QUALITA' ED EFFICACIA</b> Attuazione misure Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC)	Indicatore di qualità ed efficienza aziendale che misura il rapporto tra n° misure attuate e numero totale di misure del PTPC 2021	20%	< 42,11% delle misure attuate	≥ 42,11% e < 52,63% delle misure attuate	≥ 52,63% delle misure attuate			
<b>Totale indice obiettivi</b>			<b>100%</b>						

**NOTA 1**

- K1 = "Risultato consuntivo 2020" + 0,01%

**NOTA 2**

- Ai fini del calcolo rileveranno le iniziative già in corso al 31 Marzo 2021
- Non rileveranno, ai fini del calcolo dell'obiettivo:
  - ✓ eventuali iniziative impattate da ricorsi pervenuti prima dell'aggiudicazione definitiva efficace
  - ✓ iniziative per le quali, a seguito di evidenze emerse in sede di controlli sull'aggiudicatario/i, si ritenesse necessario avviare una interlocuzione con Autorità esterne per l'acquisizione di pareri su tematiche specifiche (es. richieste parere ANAC, Avvocatura dello Stato, etc...)
  - ✓ eventuali iniziative per le quali Consip, per ragioni di opportunità gestionale, decidesse di posticipare e/o sospendere l'aggiudicazione definitiva
  - ✓ eventuali iniziative con tutti i lotti "deserti"
- Per le procedure multi-lotto, l'obiettivo è raggiunto se si aggiudica in via definitiva efficace **almeno il 30% dei lotti**