

**VERBALE DI ACCORDO SINDACALE  
PREMIO DI RISULTATO 2018-2020**

Il giorno 12/12/2017, presso la sede di Consip SpA in Roma Via Isonzo n. 19/E, si sono incontrati:

**Consip SpA** (la "Società"), con sede in Roma Via Isonzo n. 19/E, in persona del Direttore Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Aziendali, Paola Sollima

e

OO.SS. [REDACTED]

OO.SS. [REDACTED]

OO.SS. [REDACTED]

Con le RSU aziendali

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

**Le Parti convengono e stipulano quanto segue**

**PREMIO DI RISULTATO**

**1. Premessa**

Le Parti, 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, riconoscono che il sistema di incentivazione fondato sul Premio di Risultato rappresenta l'istituto idoneo a realizzare, sul piano retributivo, una adeguata commisurazione ai risultati reddituali conseguiti dall'Azienda e, nel contempo, a valorizzare il contributo del personale al raggiungimento degli obiettivi di efficienza e produttività.

In relazione al suddetto Accordo Interconfederale, si conferma 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.

In questa logica, le Parti ribadiscono anche la reciproca attenzione verso l'adozione di contestuali politiche finalizzate anche alla soddisfazione di esigenze di carattere non economico del personale dipendente e concordano sull'importanza di riconoscere alcune utilità aggiuntive di valenza sociale e/o assistenziale attraverso la promozione di un piano di welfare aziendale.

## **2. Determinazione**

Il Premio di Risultato ha la caratteristica di non essere determinabile a priori e sarà variabile nella determinazione del suo ammontare, fatti salvi i limiti massimi sotto definiti.

Il Premio di Risultato è correlato e commisurato ai risultati legati all'andamento economico finanziario dell'anno precedente e ai relativi parametri di produttività/qualità oltreché al livello di ottimizzazione, in termini di efficacia ed efficienza, della struttura aziendale.

I parametri di riferimento del Premio di Risultato sono definiti annualmente in base all'andamento di indicatori aziendali come risultanti dai documenti previsionali approvati dall'Azienda e relativi consuntivi, e riportati in una tabella allegata che costituirà parte integrante del presente accordo.

Il valore di tali indicatori verrà condiviso con le RSU in apposito incontro non appena disponibile e comunque non oltre il mese di giugno/luglio dell'anno precedente a quello di erogazione; entro tale data verranno forniti anche la quantificazione del premio erogato nell'anno in corso e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione.

In conformità a quanto stabilito dall'art. 12 Sez. Quarta, Titolo IV del vigente CCNL per l'Industria Metalmeccanica, il premio 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.

## **3. Campo di applicazione**

Il premio di risultato verrà corrisposto alle condizioni, modalità e nelle misure stabilite nel presente accordo, ai dipendenti Impiegati e Quadri non

in prova che risultino in servizio alla data di erogazione<sup>1</sup> del premio, assunti con contratto:

- a tempo indeterminato;
- a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi (eventuali proroghe e/o rinnovi concorrono al conteggio della durata complessiva).

#### Incidenza sulla retribuzione indiretta

Le parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti.

Le Parti, tuttavia, convengono che il presente premio sia incluso nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

#### **4. 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 dell'anno successivo al periodo di riferimento, compatibilmente con l'approvazione del bilancio di esercizio precedente, corrispondendo anche la restante quota riferita ai mesi successivi.

Il personale ha diritto a tanti dodicesimi 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>2</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 premio sarà riproporzionato in relazione all'effettivo orario di lavoro svolto.

Il premio non sarà corrisposto, pro-quota, nei casi di assenze cumulate<sup>3</sup> superiori a 40 giorni lavorativi nell'anno di riferimento, per la quota complessiva di periodo di assenza dal lavoro.

#### **5. Importo PDR**

L'importo massimo erogabile del premio è pari a:

- € 800,00 (ottocento/00) euro lordi per l'anno 2018,
- € 1.000,00 (mille/00) euro lordi per l'anno 2019,
- € 1.200,00 (milleduecento/00) euro lordi per l'anno 2020.

---

<sup>1</sup> Il premio potrà essere erogato pro quota, a fronte di accordi specifici in caso di cessazione dal rapporto di lavoro per ragioni eccezionali (es. pensionamento, risoluzione consensuale, nomina a Dirigente etc.)

<sup>2</sup> Ai fini dell'erogazione del premio di risultato non verranno conteggiate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni di calendario.

<sup>3</sup> Verranno conteggiate a tal fine le assenze a qualunque titolo effettuate ad esclusione di Ferie e PAR.

Quota parte della retribuzione variabile (MbO), eventualmente già assegnata a Impiegati e Quadri dell'Azienda, verrà assorbita dal Premio di Risultato fino a concorrenza dell'importo per il 2018 come sopra stabilito.

Qualora l'importo della retribuzione variabile (MbO) non sia capiente rispetto all'importo del Premio di Risultato, l'Azienda provvederà all'integrazione fino a concorrenza dello stesso.

Il suddetto principio di assorbimento della retribuzione variabile (MbO) varrà anche per gli incrementi del Premio di Risultato degli anni successivi.

Detti importi non saranno erogati nei casi di assenza (vedi nota 3) dal lavoro per periodi complessivamente superiori al 50% dei giorni lavorativi dell'anno di riferimento. Ai fini del calcolo del 50% di assenza complessiva dal lavoro non saranno conteggiati, oltre a Ferie e PAR, i soli periodi di astensione obbligatoria dal lavoro, fermo restando la riparametrazione pro-quota.

#### 6. Decorrenza, durata e efficacia

Il presente accordo ha validità per la generalità dei dipendenti con qualifica di Impiegato e Quadro.

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 dal 12/12/2017 al 11/12/2020.

Per tutto quanto non disciplinato, si fa riferimento alla normativa vigente e al CCNL "Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti" applicato in Azienda

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo, data Rome 12/12/2017

Per Consip Spa

[Redacted signature area for Consip Spa]

Per OO.SS.

[Redacted signature area for OO.SS.]

[Redacted signature area for OO.SS.]

Per RSU

[Redacted signature area for RSU]

Tabella n. 1 allegata all'Accordo Premio di Risultato

RISULTATI ATTESI				PARAMETRI		
	Obiettivo	Indicatore	Peso	Nettamente Inferiore attese (0 pt.)	Inferiore alle attese (80 pt.)	Adeguate alle attese (100 pt.)
A	Efficienza aziendale: Incidenza dei costi operativi (CO) sul valore della produzione (VP) <i>(ai sensi dell'art 19 comma 5 del Testo Unico Partecipate ed eventuali successive modifiche)</i>		30			
B	OBIETTIVI ANTICORRUZIONE Adempimento di Piani di azione da Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza		10			
C	Redditività, risultati, livelli di servizio del Disciplinare Acquisti come da documento previsionale approvato dal CdA (Budget)		30			
D	Redditività, risultati, livelli di servizio dei Disciplinari bilaterali e dell'Agenda Digitale come da documento previsionale approvato dal CdA (Budget)		30			
Totale indice obiettivi aziendali e individuali			100			

RISULTATI ATTESI				PARAMETRI		
	Obiettivo	Indicatore	Peso	Nettamente Inferiore attese (0 pt.)	Inferiore alle attese (80 pt.)	Adeguate alle attese (100 pt.)
A	Incidenza dei costi operativi (CO) sul valore della produzione (VP) <i>(ai sensi dell'art 19 comma 5 del Testo Unico Partecipate)</i>	nel caso di una <b>variazione in aumento del valore della produzione rispetto al valore dell'esercizio precedente</b> , l'incidenza dei costi operativi sullo stesso dovrà diminuire, in funzione dell'aumento del valore della produzione.	30	CO/VP > indice atteso applicando formula norma T.U. (*)	CO/VP = indice atteso applicando formula norma T.U. (*)	CO/VP < indice atteso applicando formula norma T.U. (*)
		or		or		
		nel caso di una <b>variazione in diminuzione del valore della produzione</b> rispetto al valore dell'esercizio precedente, i costi operativi dovranno ridursi in misura tale da lasciare almeno invariata l'incidenza degli stessi sul valore della produzione.		CO/VP > 91%	CO/VP = 91%	CO/VP < 91%
B	<b>OBJ ANTICORRUZIONE</b> Adempimento di Piani di azione da PTPCT <sup>(1)</sup>	n. Piani di azione del PTPCT realizzati relativi ad "accesso civico", "commissioni di gara" e "chiarimenti" come da declinazione allegata	10	realizzazione di n.1 Piano di azione o nessuno	realizzazione di n.2 Piani di azione	realizzazione di n.3 Piani di azione
C	Raggiungimento dei corrispettivi previsti dal Disciplinare Acquisti	% di remunerazione corrispettivi definiti dal Disciplinare Acquisti risultanti al III° Forecast	30	Remunerazione corrispettivi definiti dal Disciplinare <95%	Remunerazione corrispettivi definiti dal Disciplinare =>95%	Remunerazione corrispettivi definiti dal Disciplinare =>97%
D	Raggiungimento del corrispettivo complessivo previsto dai Disciplinari bilaterali e dall'Agenda Digitale	% corrispettivo complessivo previsto dai Disciplinari bilaterali e dall'Agenda Digitale rispetto al budget	30	remunerazione complessiva prevista dai Disciplinari bilaterali e dall'Agenda Digitale <90%	remunerazione complessiva prevista dai Disciplinari bilaterali e dall'Agenda Digitale =>90%	remunerazione complessiva prevista dai Disciplinari bilaterali e dall'Agenda Digitale =>95%
<b>Totale indice obiettivi aziendali e individuali</b>			<b>100</b>			

(\*) Formula Indice Atteso: 
$$\frac{CO_t}{VP_t} \leq \frac{CO_{t-1}}{VP_{t-1}} - \frac{CO_{t-1}}{VP_{t-1}} \times \left[ 0.005 + \frac{(VP_t - VP_{t-1})}{VP_{t-1}} \times 0.005 \right]$$

CO=costi operativi  
VP=valore della produzione  
t=2017  
t-1=2016

(1) Vedi allegato 1

**Allegato 1: Piani di azione da PTPCT**

<b>1</b>	<b>Accesso Civico</b>	Redazione Regolamento interno sull'accesso civico, semplice e generalizzato, in ottemperanza alle disposizioni in materia impartite dalle Linee guida ANAC n. 1309/2016
		Aggiornamento flusso per la gestione delle richieste di accesso civico presentate (semplice e generalizzato)
		Istituzione Registro degli accessi con riguardo alle richieste di accesso civico presentate (semplice e generalizzato) e pubblicazione in Società trasparente – valutazione se prevedere un Registro che includa anche le istanze di accesso agli atti
<b>2</b>	<b>Commissioni di Gara</b>	Aggiornamento alla prassi attuale della procedura interna per la selezione e nomina dei membri delle Commissioni di gara
<b>3</b>	<b>Chiarimenti</b>	Definizione modalità operative di gestione dei chiarimenti sulla documentazione di gara, tramite aggiornamento delle Modalità Operative pubblicazione gare comunitarie e atti connessi