



VERBALE DI ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO 2027

Il giorno 09/04/2026 si sono incontrati in modalità ibrida tramite l'ausilio della piattaforma Teams: Consip S.p.A. ("Consip"), con sede in Roma, Via Isonzo n. 19/E, in persona del Responsabile della Divisione Human Capital, dott.ssa Roberta Di Leva,

e

le RSU aziendali

FIM-CISL	Massimiliano Barba
FIM-CISL	Virginia La Rocca
FIOM-CGIL	Michela Bonacci
FIOM-CGIL	Valentina Bonvissuto
FIOM-CGIL	Samanta di Cintio
FIOM-CGIL	Daniela Vangelista

(nel seguito indicate, anche disgiuntamente, come "Parti")

Premesse

- a) 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").
- b) 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").

- c) 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").
- d) 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 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).
- e) Le parti, in data 28 marzo 2024, hanno sottoscritto un nuovo verbale di accordo sindacale per disciplinare il PdR relativamente all'anno 2025, avente ad oggetto i risultati relativi al 2024 (di qui in seguito "Accordo PdR 2025").
- f) Le parti, in data 24 aprile 2025, hanno sottoscritto un nuovo verbale di accordo sindacale per disciplinare il PdR relativamente all'anno 2026, avente ad oggetto i risultati relativi al 2025 (di qui in seguito "Accordo PdR 2026").
- g) 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 conseguiti dall'Azienda e, nel contempo, a valorizzare il contributo dei/delle dipendenti di Consip al raggiungimento degli obiettivi di qualità e produttività.
- h) 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 la corresponsione dei premi di risultato 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 del Premio di Risultato

Il Premio di Risultato (di seguito PdR) 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 "Importo". Il PdR verrà commisurato sulla base dei risultati raggiunti nel corso dell'anno precedente¹ (congruo periodo di riferimento) e sarà determinato dai seguenti 2 indicatori:

1. OBJ PRODUTTIVITÀ - Peso 60% - Valore aggiudicato per FTE
2. OBJ QUALITÀ - Peso 40% - Valorizzazione del Capitale Umano tramite misure formative – Ore annuali di formazione per FTE

Gli obiettivi dei suddetti parametri sono fissati nella "scheda obiettivi". Ogni indicatore potrà raggiungere un risultato pari a:

- "nettamente inferiore alle attese" (corrispondente a 0 punti)
- "inferiore alle attese" (corrispondente a 80 punti)
- "adeguato alle attese" (corrispondente a 100 punti).

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

L'erogazione del PdR è altresì condizionata al verificarsi, nell'anno di sua erogazione, delle seguenti ulteriori due condizioni:

- Risultato d'esercizio positivo risultante dal bilancio approvato
- 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 dell'anno di erogazione 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 dell'anno di erogazione applicato all'importo dell'anno di erogazione definito nel successivo paragrafo 5.4.

Gli obiettivi saranno determinati individuando, anche con riferimento al parametro "inferiore alle attese", valori incrementali rispetto al risultato consuntivo dell'anno precedente.

Le Parti concordano che le RSU siano periodicamente aggiornate (con cadenza almeno semestrale) sull'andamento dei risultati degli indicatori sopra descritti e si riservano di rinegoziare il presente accordo

¹ Es. il PdR dell'anno di erogazione 2027, verrà commisurato sulla base dei risultati raggiunti nel 2026. La scheda obiettivi dell'anno 2027 riporterà pertanto i risultati attesi riferiti all'anno 2026.

in caso di fattori che apportino modifiche sostanziali sugli indicatori presi a riferimento nel presente accordo.

Entro il 30 giugno di ogni 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 da erogare 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 a 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 e con le modalità e nelle misure stabilite nel presente accordo, ai/alle 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 mesi² 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 prepensionamento

anche se, per effetto di tali fattispecie, il rapporto di lavoro risulti cessato prima del 30 giugno dell'anno di erogazione.

In caso di passaggio di qualifica da quadro a dirigente sarà riconosciuto il PdR di competenza dell'anno di nomina.

Le Parti danno atto di aver definito l'importo complessivo del PdR su base annua e 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.

² Eventuali proroghe e/o rinnovi del contratto a tempo determinato concorrono al conteggio della durata minima complessiva. Anche i/le dipendenti 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 somministrati, a parità di mansioni svolte, ad avere condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

3. Modalità di erogazione

Il PdR verrà corrisposto in unica soluzione indicativamente con le competenze del mese di giugno/luglio, compatibilmente con l'approvazione del bilancio di esercizio e il verificarsi delle condizioni di cui alla sezione 5.1 del presente paragrafo.

Il/la dipendente assunto/a nel corso dell'anno precedente l'erogazione avrà diritto a tanti dodicesimi di PdR per quanti risulteranno, nell'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/le dipendenti part-time, il premio sarà corrisposto in proporzione all'orario di lavoro nell'anno precedente l'erogazione. Nell'ipotesi di modifiche dell'orario di lavoro da part-time a full-time o viceversa, 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 precedente a quello di erogazione (verranno conteggiate le assenze a qualunque titolo effettuate a esclusione di Ferie, P.A.R, astensione anticipata e obbligatoria per maternità e allattamento, assenze ex lege 104/92).

4. Importo

L'importo massimo del PdR corrispondente al raggiungimento del valore relativo al parametro "adeguato alle attese" di tutti gli indicatori sarà pari, per il 2027, a € 2.000,00.

Alla somma sopra indicata verrà applicata la tassazione agevolata richiamata nelle premesse, qualora risulteranno verificati tutti i presupposti previsti dalla legge per il conseguimento di tale beneficio.

A tal proposito si rammenta che i principali presupposti indicati dalla normativa di riferimento prevedono che la funzione incentivante possa ritenersi assolta se la maturazione del premio e non solo la relativa erogazione avvenga successivamente alla stipula del contratto, sulla base del raggiungimento degli obiettivi incrementali ivi previamente definiti e misurati nel periodo congruo anch'esso stabilito su base contrattuale. I criteri di misurazione devono pertanto essere determinati con ragionevole anticipo rispetto a una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

Il PdR, su richiesta scritta volontaria del/della dipendente, a partire dall'anno 2027, potrà essere convertito in welfare (inclusa la possibilità di indirizzare gli importi verso la previdenza complementare) integralmente o nelle misure parziali del 25%, 50%, 75% del PdR di competenza dell'anno godendo di un maggior valore accreditato nella misura del 5% della quota convertita.

5. Decorrenza, durata ed efficacia

Il presente accordo ha validità per la generalità dei/delle 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 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 2027. 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 2027

Nominativo	Funzione	Data	Firma
Roberta Di Leva	Responsabile Divisione Human Capital Consip SpA		
Massimiliano Barba	RSU aziendali FIM-CISL		
Virginia La Rocca	RSU aziendali FIM-CISL		
Michela Bonacci	RSU aziendali FIOM-CGIL		
Valentina Bonvissuto	RSU aziendali FIOM-CGIL		
Samanta di Cintio	RSU aziendali FIOM-CGIL		
Daniela Vangelista	RSU aziendali FIOM-CGIL		