



Verbale di accordo sindacale Premio di Risultato 2026

Il giorno 10 aprile 2025, 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

Human Capital dott.ssa Simonetta Iarlori,

Firmato digitalmente
da SIMONETTA IARLORI
in data 24/04/2025

e

le RSU aziendali

FIM-CISL

Massimiliano Barba

FIOM-CGIL

Michela Bonacci

Firmato digitalmente
da MICHELA BONACCI
in data 24/04/2025

FIOM-CGIL

Valentina Bonvissuto

Firmato digitalmente
da VALENTINA BONVISSUTO
in data 23/04/2025

FIM-CISL

Virginia La Rocca

Firmato digitalmente
da VIRGINIA LA ROCCA
in data 23/04/2025

FIOM-CGIL

Vincenzo Antonio Pistorio

Firmato digitalmente
da VINCENZO ANTONIO PISTORIO
in data 23/04/2025

FIOM-CGIL

Daniela Vangelista

Firmato digitalmente
da DANIELA VANGELISTA
in data 23/04/2025

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



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 in seguito "**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).
- 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**").
- 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 lavoratori e delle lavoratrici di Consip al raggiungimento degli obiettivi di qualità 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 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

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 4.

Il PdR verrà misurato per l'anno di erogazione 2026, di riferimento del presente accordo, sulla base dei risultati raggiunti, nel corso dell'anno 2025¹, dai seguenti 2 indicatori:

1. OBJ PRODUTTIVITA' - Peso 60% - Valore Bandito per FTE
2. OBJ QUALITÀ - Peso 40% - Valorizzazione del Capitale Umano tramite misure formative

Ogni indicatore - in relazione ai parametri fissati nella scheda obiettivi dell'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 2026 è, altresì condizionata al verificarsi, nell'anno 2026, 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 2026 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.

¹ congruo periodo di riferimento



In allegato al presente accordo, la scheda obiettivi per il PdR 2026 che riporta i risultati attesi, ovvero i parametri annui di riferimento degli indicatori, riferiti all'Anno 2025 relativi a:

1. OBJ PRODUTTIVITA'
2. OBJ QUALITÀ

I parametri annui, per ciascun obiettivo, sono stati determinati individuando, anche in riferimento al parametro "inferiore alle attese", valori incrementali migliorativi rispetto al risultato consuntivo dell'anno precedente ovvero al 31.12.2024.

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 2026, a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio 2025, verranno forniti i dati relativi all'andamento degli indicatori assunti per la determinazione del PdR 2026 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 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 pre-pensionamento;

² 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 (includendo 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 di tali fattispecie, 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 di 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 2026, 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 2026, compatibilmente con l'approvazione del bilancio di esercizio 2025 ed il verificarsi delle condizioni di cui al paragrafo 1.

Il dipendente assunto nel corso del 2025 avrà diritto a tanti dodicesimi di PdR per quanti risulteranno, nel medesimo anno, 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, 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 2025 (verranno conteggiate le assenze a qualunque titolo effettuate ad esclusione di ferie, PAR, astensione anticipata e obbligatoria per maternità e allattamento, assenze ex lege 104/92).

4 - Importo PDR

L'importo massimo del PdR 2026, ovvero corrispondente al raggiungimento del valore relativo al parametro "adeguato alle attese" di tutti gli indicatori sarà pari a:

- anno 2026 = € 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 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 2026.

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 2026

Firmato digitalmente da:
Massimiliano Barba_{pag. 8}
Data: 23/04/2025 13:30:13

Allegato 1 - Scheda Obiettivi - Premio di Risultato Anno di Riferimento 2026 (Indicatori 2025)

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 RAGGIUNTO		Nettamente inferiore/ inferiore/ Adeguato
OBI PRODUTTIVITA' VALORE BANDITO PER FTE	Indicatore di rendimento produttivo che misura il rapporto tra il valore bandito annuale delle gare sopra soglia al 31.12.25 ed i Full Time Equivalent annuali al 31.12.25	60%	Rapporto $\leq 46,95$ mln/FTE	Rapporto $> 46,95$ mln/FTE	Rapporto $\geq 51,64$ mln/FTE		0	-
OBI QUALITA' Valorizzazione del capitale umano tramite misure formative	Indicatore che misura il rapporto * fra il numero di ore di formazione annuali erogate al 31.12.25 ed i Full Time Equivalent annuali al 31.12.25	40%	$\leq 24,77$ ore/FTE	$> 24,77$ ore/FTE	$\geq 24,88$ ore/FTE		0	-
Totale indice obiettivi		100%						

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
 Valori troncati alla seconda cifra decimale
 * valori espressi in decimali

Firmato digitalmente
 da SIMONETTA IARLORI
 in data 24/04/2025

Firmato digitalmente
 da VINCENZO ANTONIO PISTORIO
 in data 23/04/2025

Firmato digitalmente
 da VALERIA BONVISTRO
 in data 23/04/2025

Firmato digitalmente
 da VALERIA BONVISTRO
 in data 23/04/2025

Firmato digitalmente
 da VIRGINIA LA ROCCA
 in data 23/04/2025

Firmato digitalmente
 da MICHELA BONACCI
 in data 24/04/2025

Firmato digitalmente da:
 Massimiliano Barba
 Data: 23/04/2025 13:29:26