

L'anno 2023 il giorno 14 dicembre si è tenuto un incontro tra:

- Fondazione La Quadriennale di Roma
- e
- F.P. CGIL

Per la definizione dei premi di risultato al personale della Fondazione La Quadriennale di Roma per l'esercizio 2023

Premesso che

Il premio di risultato previsto dall'art. 68 del CCNL Federculture, presuppone, come condizione generale per la sua esistenza, la positività dell'andamento economico;

Tale circostanza è espressamente richiamata dal contratto integrativo di II livello stipulato tra le Parti;

L'indicatore della positività dell'andamento economico è stabilito dalla valorizzazione dei capitoli afferenti al macroaggregato *E.2.01.00.000 Trasferimenti correnti*, contestualmente con il raggiungimento del pareggio di bilancio senza prelievo dall'avanzo di amministrazione;

La Legge di Bilancio 2024 conferma un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 5% per i premi di produttività la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

La Fondazione, fermo restando la verifica della positività dell'andamento economico in base all'indicatore sopra richiamato, intende corrispondere un premio a tutti i dipendenti che abbiano partecipato attivamente alla realizzazione della programmazione istituzionale nel 2023;

Il bilancio di previsione 2023, approvato dal Cda della Fondazione con delibera n. 32 del 23 novembre 2022, accoglie lo stanziamento per i premi del personale al capitolo U.1.01.01.02.999.

Le parti concordano

di condividere l'erogazione del premio di risultato relativo all'anno 2023 erogabile nell'anno 2024, che prevede gli importi così come indicati nella tabella sotto riportata e suddivisa in relazione alle fasce del CCNL Federculture:

Fasce Contrattuali	€/costo azienda	€/importo lordo	€/importo netto
Fascia II	1.880,81	1.452,25	1.248,94
Fascia III	2.506,15	1.935,10	1.664,19
Area Quadri	3.133,88	2.419,80	2.081,03

Il premio sarà erogato entro il mese di maggio 2024, previa approvazione del Rendiconto generale dell'esercizio 2023 da parte del Consiglio di Amministrazione entro il 30 aprile 2024.

Potrà essere inoltre successivamente definito un ulteriore importo complessivo composto dalla redistribuzione delle eventuali decurtazioni come sotto riportato.

I criteri per la definizione del premio di risultato per l'anno 2023 sono i seguenti:

1. Una quota fissa, connessa all'andamento positivo del bilancio, pari al 50%;
2. Una quota variabile, connessa a una valutazione delle performance, pari al 50%;

La parte di premio riguardante il punto 1 è distribuita indistintamente a tutto il personale interessato, ma viene ridotto nei seguenti casi per le seguenti aliquote:

1. assenza dal 35° al 40° giorno di assenza nell'anno: corresponsione del 58% del premio
2. dal 40° al 50° giorno di assenza: corresponsione del 42% del premio
3. dal 51° al 60° giorno di assenza: corresponsione del 20% del premio
4. dopo i 61 giorni di assenza: corresponsione del 10% del premio
5. assenze che coprono l'intero anno solare: non corresponsione del premio

Tale riduzione non si applica ai lavoratori affetti da malattie croniche o soggetti a cure o terapie costanti, sempre dietro comprovata certificazione medica e attestazione che i giorni di assenza per malattia sono relativi alla patologia sofferta.

Le certificazioni mediche relative a malattie croniche conclamate, accompagnate da un certificato di invalidità permanente, non devono essere prodotte annualmente all'Azienda così come quelle supportate da certificati medici che ne indicano l'irreversibilità, in tutti gli altri casi, comprese quelle patologie che possono essere reversibili, la documentazione aggiornata andrà ripresentata ogni anno.

Le giornate di lavoro svolte in modalità agile o in telelavoro sono considerate a tutti gli effetti giornate lavorative.

Sono, inoltre, escluse dal conteggio delle assenze:

- Ferie (art. 44 CCNL Federculture);
- Assenza obbligatoria per maternità (art. 48 CCNL Federculture);
- Assenza per infortunio per causa di servizio (art. 47 lettera c. CCNL Federculture);
- 15 giorni per congedo matrimoniale (art. 46 CCNL Federculture);
- 3 giorni per congedo Lutto (art. 46 CCNL Federculture);
- 3 giorni per particolari motivi personali o familiari previsti dall'art. 46 CCNL Federculture e regolamentati dal Contratto Integrativo (art. 8);
- 1 giorno in caso di donazione sangue (art. 46 CCNL Federculture);
- permessi studio (art. 33 CCNL Federculture);
- visite mediche specialistiche di intera giornata o di intero turno di lavoro;
- L. 104 sia nell'utilizzo giornaliero che in quello di tre giorni al mese;
- decorso post-operatorio debitamente documentato.

In relazione alla malattia a seguito di un intervento, il personale, al verificarsi dell'evento, è tenuto ad informarne la Direzione inviando la documentazione attestante il ricovero e certificando che la malattia è conseguenza dell'intervento subito.

La parte di premio relativa al punto 2 è stabilita dalla Direzione generale, in accordo con le Responsabili di Area, in base ai parametri e alle ponderazioni sotto riportati:

1. *Raggiungimento di incrementati livelli di produttività, dando prova di costanza nel rendimento unita alla capacità di rispettare autonomamente, nello svolgimento del proprio lavoro, le scadenze e le modalità stabilite* 10%

Valutazione: eccellente: 100%; ottimo 80%; buono 60 %; discreto 30%; sufficiente 5%

2. *Raggiungimento di incrementati livelli di efficienza, dando prova di capacità organizzativa, di flessibilità e di una predisposizione alla risoluzione dei problemi, anche in rapporto alla varietà e/o complessità dei compiti assegnati* 10%

Valutazione: eccellente: 100%; ottimo 80%; buono 60%; discreto 30%; sufficiente 5%

3. *Raggiungimento di incrementati livelli di qualità, dando prova di un affinamento delle proprie competenze teoriche e pratiche, di coinvolgimento nel proprio lavoro, di voglia di fare bene e migliorare ancora* 10%

Valutazione: eccellente: 100%; ottimo 80%; buono 60%; discreto 30%; sufficiente 5%

4. *Raggiungimento di incrementati livelli di coesione all'interno del team, mostrando spirito collaborativo, apertura al dialogo e allo scambio di opinioni, sensibilità a un clima positivo all'interno della Fondazione* 10%

Valutazione: eccellente: 100%; ottimo 80%; buono 60%; discreto 30%; sufficiente 5%

5. *Raggiungimento di incrementati livelli di adesione agli obiettivi della Fondazione, con una costante focalizzazione sul proprio possibile contributo* 10%

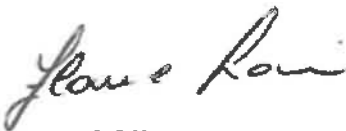
Valutazione: eccellente: 100%; ottimo 80%; buono 60%; discreto 30%; sufficiente 5%

Le parti concordano che la somma complessiva degli importi eventualmente non corrisposti ai lavoratori, per la parte del 50% di cui sopra, potrà essere ridistribuita tra il personale che ha conseguito sempre il punteggio di "eccellente".



IL DIRETTORE GENERALE
(dr. Ilaria Della Torre)

FP CGIL
(dr. Livia Potolicchio)



RSA CGIL
(dr. Flavia Lanari)