

L'anno 2025 il giorno 27 ottobre 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 2025**

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 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 2024;

Il bilancio di previsione 2025, approvato dal Cda della Fondazione con delibera n. 16 del 26 novembre 2024, accoglie lo stanziamento per i premi del personale al capitolo U.1.01.01.02.999;

Gli importi netti dei premi che saranno erogati terranno conto della normativa vigente in tema di fiscalità dei premi di risultato.

Le parti concordano

che gli importi del premio di risultato relativo all'anno 2025 erogabile nell'anno 2026 sono stabiliti come da tabella sotto riportata e suddivisa in relazione alle fasce del vigente CCNL Federculture:

Fasce Contrattuali	€/costo azienda
Fascia II	1.880,81
Fascia III	2.506,15
Area Quadri	3.133,88

Il premio sarà erogato entro il mese di maggio 2026, previa approvazione del Rendiconto generale dell'esercizio 2025 da parte del Consiglio di Amministrazione entro il 30 aprile 2026.

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

1



I criteri per la definizione del premio di risultato per l'anno 2025 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 conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL.

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%)*

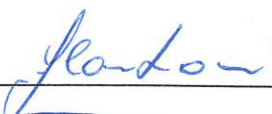
Valutazione: eccellente: 100%; ottimo 80%; buono 60%; discreto 30%; sufficiente 5%

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".

Direttore generale
dr. Ilaria Della Torre



RSA CGIL
dr. Flavia Lanari



FP CIGIL
dr. Tommaso Vigliotti

