

ALLEGATO 1 all'accordo collettivo sindacale in sede aziendale del 05/05/2026

VERIFICA SPETTANZA E DETERMINAZIONE AMMONTARE VARIABILE GLOBALE AZIENDALE DEL PREMIO DI RISULTATO IFEL OBIETTIVI e RISULTATI INCREMENTALI COLLETTIVI PER IL 2026

Sussistenza dei presupposti per l'erogazione del premio ex art. 8 dell'accordo sindacale: SI/ NO
Presenza di perdita aziendale in bilancio al 31/12/2026: SI/ NO
Raggiungimento congruo di uno o più degli obiettivi indicati nel Piano delle Attività 2026, come da relativa "relazione consuntiva": SI / No
Risultato incrementale di uno o più degli indicatori di cui all'art. 4, della parte generale comune, dell'accordo sindacale del 05/05/2026: SI / No

BUDGET massimo per il premio di risultato IFEL 2026 - obiettivi collettivi	Euro	120.000,00
--	------	------------

n° 3 criteri / indicatori - alternativi - di misurazione (art. 12 accordo sindacale)

Obiettivo/Criterio 1 - FORMAZIONE		
	valore 2025 (n. di open badge notarizzati su blockchain)	valore 2026 (n. di open badge notarizzati su blockchain)
Open Badge - Incrementare almeno del 12% il numero di open badge notarizzati su blockchain	17.700	
Obiettivo/Criterio 1 conseguito: si/no		
Raggiungimento obiettivo 1 - FORMAZIONE	%	---
INCREMENTALITA': SI / NO		
IMPORTO obiettivo 1 - FORMAZIONE	Euro	---

Obiettivo/Criterio 2 - COMUNICAZIONE		
	valore 2025 (n. di post pubblicati)	valore 2026 (n. di post pubblicati)
SOCIAL - Incrementare del 5% il n. di post pubblicati sui social istituzionali IFEL	951	
Obiettivo/criterio 2 conseguito: si/no		
Raggiungimento obiettivo 2 - COMUNICAZIONE	%	---
INCREMENTALITA': SI / NO		
IMPORTO obiettivo 2 - COMUNICAZIONE	Euro	---

Obiettivo/Criterio 3 - RICERCA		
	valore 2025 (n. pubblicazioni)	valore 2026 (n. pubblicazioni)
Incrementare il n. pubblicazioni IFEL	34 ³²	
Obiettivo/criterio 3 conseguito: si/no		
Raggiungimento obiettivo 3 - RICERCA	%	---
INCREMENTALITA': SI / NO		
IMPORTO obiettivo 3 - RICERCA	Euro	---

TOTALE GENERALE AMMONTARE AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO IFEL 2026 ex art. 15 accordo sindacale	---
(*) Parte A) del premio di risultato Ifel 2026: ex art. 15, lettera I)	
(**) Parte B) del premio di risultato Ifel 2026: ex art. 15, lettera II)	

Dati statistici per indicazione nella nota di deposito ex D.M. 25 marzo 2016	
N. DIPENDENTI AL 31/12/2026	---
N. DIPENDENTI AVENTI DIRITTO AL 31/12/2026	---
(in base ai mesi di effettivo e pieno rapporto - valore desunto ex art. 10 e 16)	
IMPORTO TEORICO QUOTA PROCAPITE MASSIMO. Dato statistico per indicazione nella nota di deposito ex D.M. 25 marzo 2016	---

giacinto BFR

U

Agustini

87

All. 2 - all'accordo collettivo sindacale in sede aziendale del 05/05/2026

Griglia per la distribuzione della quota del premio di risultato Ifel 2026 di cui all'art. 15), lettera I) e di determinazione della relativa quota parte premio effettivo individuale (art. 16 accordo sindacale)

Valore totale effettivo globale aziendale del premio di risultato ex art. 15, lettera I) - (*) dell'all. 1)	48.000,00	a
Totale dei mesi di "effettivo e pieno rapporto" a livello globale aziendale ex art. 16, lettera b)	xxx	b
Valore ex art. 16, lettera c)	xxx	c (A/B)

COGNOME	NOME	% PT	computo ex artt. 10, 16 e 17, lettera a) : SI / NO / SI parziale	Motivi del non computo o del computo parziale ex artt. 10, 16 e 17	MESI INDIVIDUALI DI PIENO ED EFFETTIVO	PREMIO EFFETTIVO INDIVIDUALE ex art. 15), lettera I) (art. 16 accordo)
DIPENDENTE TIPO1		100%	NO		-	0,00
DIPENDENTE TIPO2		100%	SI		12	12xc
DIPENDENTE TIPO3		50%	SI parziale - 12 mesi		12x50%	6xc
DIPENDENTE TIPO4		80%	SI parziale - 5 mesi		5x80%	4xc
DIPENDENTE TIPO5		100%	SI parziale - 3 mesi		3x100%	3xc
DIPENDENTE TIPO6		altro	altro	altro	altro	altro
						xxx

Roma, li

Timbro e firma

Mario Caletti
M. Caletti
be
CA

ALLEGATO 3 all'accordo collettivo sindacale in sede aziendale del 05/05/2026

Griglia per la distribuzione della quota del premio di risultato IFEL 2026 di cui all'art. 15), lettera II) (art. 18 accordo sindacale) e per i criteri di valutazione

I) CRITERI PER LA DISTRIBUZIONE ALLE DIVERSE UNITA' ORGANIZZATIVE DEL PREMIO DI RISULTATO IFEL 2026

1) BUDGET: Valore totale effettivo globale aziendale del premio di risultato ex art. 15, lettera II) - (*) dell'all. 1)	72.000
a) n° dipendenti totali aziendali al 31/12/2026	XXX
b) n° dipendenti aventi diritto al 31/12/2026 (*)	XXX
c) importo quota procapite teorico massimo (a/b)	XXX
d) La "normale" quota parte del budget di spettanza di ogni unità organizzativa è determinata moltiplicando l'importo-quota procapite teorico massimo per il n° degli addetti alla unità organizzativa al 31/12/2026	XXX

(*) in ogni caso ogni lavoratore, a prescindere dai mesi di effettivo servizio e/o dalla tipologia contrattuale (FT-PT-TD), viene conteggiato una unità. Non vengono conteggiati i lavoratori assenti a vario titolo per l'intero anno ovvero quelli che per legge e/o per accordo collettivo e/o individuale non sia già attribuita una somma/valore retributivo, fisso e/o variabile, allo stesso e/o similare titolo (es: "premio fisso", "una tantum premiante", aspettativa non retribuita; ecc.)

II) CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA DETERMINAZIONE ED ATTRIBUZIONE INDIVIDUALE DEL PREMIO DI RISULTATO IFEL 2026

CRITERI QUALITATIVI INDIVIDUALI: fattori comportamentali e/o organizzativo-produttivi	
1) Capacità di relazionarsi con attori interni ed esterni e lavoro di squadra	
2) Flessibilità, adattabilità e disponibilità	
3) Efficienza, efficacia e qualità nella esecuzione lavoro assegnato	

La valutazione dei sindacati fattori qualitativi, in base alla quale viene determinato l'ammontare individuale effettivo di questa parte del premio 2026, verrà effettuata per ciascun dipendente, sulla base della scheda di valutazione (allegata 4) ed è di competenza del relativo responsabile d'Area/Ufficio/Dipartimento/Direzione, sentito il coordinatore, se previsto, previa nulla osta del Direttore; fermo restando il tetto massimo della "normale" quota parte del budget di spettanza di ogni unità organizzativa così come disciplinata al punto I).

Roma, lì
Timbro e firma





Giudizio finale e complessivo del valutatore e proposta del valore del premio di risultato individuale lordo ex art. 15), lettera II)	
• Giudizio finale e complessivo del valutatore:	
• Proposta del valore del premio individuale lordo:	

1. La valutazione avviene sulla base dei fattori qualitativi, comportamentali e/o organizzativo-produttivi indicati, e risponde all'esigenza di cogliere e premiare alcuni aspetti legati alla dinamica lavorativa ed alle modalità e tipo di contributo fornito dal lavoratore nell'espletamento dei compiti assegnati, utili e di valore, a prescindere dal raggiungimento di specifici obiettivi e risultati e/o dati quantitativi.
2. La valutazione potrà essere effettuata in base alla seguente scala: (1) Scarso; (2) Nella media; (3) Buono; (4) Eccellente. La valutazione dovrà comunque essere motivata da parte del valutatore.
3. Il Responsabile proporrà al Direttore l'ammontare dell'effettivo premio individuale di ciascuna risorsa tenendo conto della valutazione assegnata.
4. La definitiva determinazione ed attribuzione del valore premio individuale di ciascuna risorsa avviene a discrezione del Direttore e/o previo suo N.O.

Data	Firma del valutatore
Data	Firma del valutato

Determinazione del Direttore e valorizzazione definitiva del premio di risultato effettivo individuale lordo ex art. 15), lettera II)

Data:
Firma del Direttore

lu *Magagnoli* *Giulio Cati* *ST*

ALLEGATO 4 all'accordo collettivo sindacale in sede aziendale del 05/05/2026

SCHEDA DI VALUTAZIONE - CRITERI di Valutazione individuali
Griglia per la determinazione individuale della quota del premio di risultato IFEL 2026 di cui all'art. 15), lettera II) (art. 18 accordo sindacale)

NOME E COGNOME VALUTATO		NOME E COGNOME VALUTATORE	
PROFILO DI INQUADRAMENTO		PERIODO DI COMPETENZA: ESERCIZIO 2026	
UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA			

CRITERI INDIVIDUALI
(fattori comportamentali e/o organizzativo-produttivi)

Fattori	Giudizio	Motivazione	Note Organizzative e/o commenti del valutatore (ad es. eventuali cambiamenti di Unità Organizzativa, situazioni particolari di U.O. e/o del lavoratore, ecc.)
1) Capacità di relazionarsi con attori interni ed esterni e lavoro di squadra			
2) Flessibilità, adattabilità e disponibilità			
3) Efficienza, efficacia nell'esecuzione del lavoro assegnato			

De Juan C.F.

Magaldi

ALLEGATO 5 all'accordo collettivo sindacale in sede aziendale del 05/05/2026

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE - CRITERI di Valutazione individuali

NOME E COGNOME VALUTATO	NOME E COGNOME VALUTATORE
PROFILO DI INQUADRAMENTO	PERIODO DI COMPETENZA: ESERCIZIO 2026
UNITÀ ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA	

CRITERI INDIVIDUALI
(fattori comportamentali e/o organizzativo-produttivi)

Fattori	Giudizio	Motivazione
1) Capacità di relazionarsi con attori interni ed esterni e lavoro di squadra		
2) Flessibilità, adattabilità e disponibilità		
3) Efficienza, efficacia nell'esecuzione del lavoro assegnato		

L' Autovalutazione potrà essere effettuata in base alla seguente scala: (1) Scarso; (2) Nella media; (3) Buono; (4) Eccellente.

Data, _____
firma del valutato

Luca... *Me* *M...* *SF*