

L'anno 2016 il giorno 31 maggio presso la sede di via Benigni si è tenuto un incontro tra:

- Zètema Progetto Cultura s.r.l.: Gemma Rubino e Caterina Cristiano

e

- F.P. CGIL
- F.P.S. CISL
- UIL F.P.L.
- UGL
- RSU Zètema Progetto Cultura S.r.l.

Per la definizione del premio di produzione 2016

Il premio di risultato previsto dall'art. 64 del CCNL Federculture, presuppone, come condizione generale per la sua esistenza, la positività dell'andamento economico dell'Azienda.

Pur considerate le indicazioni di contenimento di costi da parte di Roma Capitale e le indicazioni della delibera n. 58/2015 nonché le rimodulazioni del contratto di affidamento dei servizi di cui le OO.SS. responsabilmente prendono atto., per il 2016 l'Azienda intende confermare l'importo del premio per fascia contrattuale erogato nel 2015.

Tuttavia, sulla base delle richieste delle OO.SS. e delle RSU, le parti concordano che per il premio 2016 erogabile nel 2017 sia incrementato almeno di quanto previsto, per l'anno 2016, dal CCNL Federculture siglato in data 12 maggio 2016.

Per l'anno 2016, come sopra indicato, l'importo netto, soggetto a quanto previsto dal Decreto 25 marzo 2016, viene così suddiviso in relazione alle fasce contrattuali:

Fasce Contrattuali	€ /importo
A	625
B	630
C	632
D	635

I criteri per la definizione del premio di risultato per l'anno 2015 sono i seguenti:

1. Una quota fissa per il bilancio positivo;
2. Una quota variabile relativa all'apporto al completo raggiungimento degli obiettivi;
3. Una quota variabile relativa alla soddisfazione da parte del committente e dell'utente finale.

Il premio verrà erogato entro il 15 luglio.

[Handwritten signatures and initials]
S.L.
S.L.
S.L.
S.L.

Gli obiettivi da raggiungere sono definiti per Area di intervento e riguardano il completamento delle attività annuali connesse alla gestione dei servizi dei contratti di servizio tutto nel rispetto del budget aziendale.

Quanto alla soddisfazione da parte del committente e dell'utente finale, è stata verificata sulla base di quanto indicato nel Progetto Qualità attraverso monitoraggi costanti.

L'attribuzione del premio riguardante il punto 1 incide per il 40%, ed è distribuito indistintamente a tutto il personale interessato, ma viene ridotto sulla base dei seguenti casi:

1. assenza dal 25° al 35° giorno di assenza nell'anno: corresponsione del 58% del premio
2. dal 36° 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.

La certificazioni mediche relative a malattie croniche conclamate accompagnate da un regolare certificato di invalidità permanente non devono essere prodotto 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

Sono, inoltre, escluse dal conteggio delle assenze:

- Ferie;
- Assenza obbligatoria per maternità;
- Assenza per infortunio per causa di servizio;
- 15 giorni per congedo matrimoniale (art. 43 CCNL Federculture);
- 3 giorni per congedo Lutto (art. 43 CCNL Federculture);
- 3 giorni per particolari motivi personali o familiari previsti dall'art. 43 CCNL Federculture e regolamentati dal Contratto Integrativo rinnovato (art. 20);
- 1 giorno in caso di donazione sangue (art. 43 CCNL Federculture);
- permessi studio (art. 30 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 l'ufficio del personale inviando la documentazione attestante il ricovero e certificando che la malattia è conseguenza dell'intervento subito

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il valore del premio verrà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione, tenendo

conto anche di eventuali variazioni del regime orario che intercorrono nel periodo considerato.

I punti 2 e 3 sono definiti dalla Direzione e dal Responsabile di Area, sulla base delle specifiche attività e, insieme, riguardano il 60% del premio.

Le somme non corrisposte ai lavoratori penalizzati per la parte del 60% di cui sopra saranno ridistribuite a tutti i lavoratori che hanno raggiunto il 100% del premio in egual misura all'interno della stessa fascia.

Il premio verrà corrisposto al personale a tempo indeterminato ed al personale a tempo determinato in servizio almeno 6 mesi nell'anno proporzionalmente al periodo di servizio prestato.

I referenti del servizio dovranno fornire comunicazione scritta sulle motivazioni di una eventuale valutazione che ha determinato la penalizzazione del lavoratore. Si precisa che ai fini della penalizzazione saranno considerati solo i provvedimenti disciplinari chiusi con l'erogazione di una sanzione.

Di seguito sono specificati, per Staff o Area di appartenenza, i criteri di valutazione stabiliti dalla Direzione e dagli stessi Responsabili per l'accesso al premio delle fasce A, B, C e D, Per i capiprogetto e i Responsabili di Area e settore sono stati definiti criteri differenziati.

I criteri sopra indicati, sia quelli generali che quelli più specifici per Staff ed Aree di appartenenza di seguito specificati, sono validi anche per il premio di risultato relativo agli anni di vigenza del Contratto Integrativo, salvo diverse integrazioni o modifiche che, se necessarie, comunque dovranno essere concordate con le OO.SS e sempre premesso l'andamento economico positivo dell'Azienda come previsto dall'art. 64 del CCNL.

Gli obiettivi raggiungibili per l'anno 2015 sono quelli fissati dal contratto di affidamento di servizio e dalla PSO.

CRITERI PER I PUNTI 2 E 3 (60%)

DIREZIONE E STAFF (compresi gli impiegati distaccati presso il Service Musei Capitolini e gli Uffici della Sovrintendenza)

1. Capacità organizzativa
2. Capacità di Problem Solving
3. Valutazione positiva della performance e rispetto dei tempi stabiliti
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello di qualità attraverso la soddisfazione del committente

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

③

2	40%
1	20%

AREA CONSERVAZIONE

Nell'Area Conservazione è il governo del processo di lavoro che fa conseguire il raggiungimento dell'obiettivo. E' quindi importante concentrarsi sulle competenze e comportamenti che i lavoratori devono dimostrare per ottenere un risultato più che soddisfacente.

Per l'Area Conservazione l'obiettivo deve essere raggiunto sempre nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di Servizio.

1. Affidabilità, senso di responsabilità, capacità organizzativa;
2. Capacità di lavoro in team;
3. Rispetto della tempistica;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente.

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

AREA PROGETTAZIONE

L'obiettivo deve essere raggiunto sempre nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di servizio.

Rispetto della tempistica prevista dal capo-progetto (produttività).

1. Motivazione, spiccata capacità organizzativa, problem solving,
2. Capacità di lavoro in team
3. Valutazione positiva della performance
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente

I criteri di attribuzione sono i seguenti:

Possesso n. requisiti	% Premio attribuito
-----------------------	---------------------

4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

Capiprogetto – Area Progettazione

1. Rispetto della tempistica programmata dalla Direzione tecnica.
2. Capacità di gestione delle risorse umane e di Problem Solving
3. Capacità di interagire con le diverse figure professionali esterne all'area
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente

Le percentuali rispettivamente assegnate sono le seguenti:

Possesso del requisito n.	% Premio attribuito
1	30%
2	30%
3	10%
4	30%

**Impiegati direttivi con funzioni di coordinamento delle diverse Aree e settori;
Responsabili di Area e di settore**

1. Affidabilità, senso di responsabilità, capacità organizzativa;
2. Capacità di lavoro in team;
3. Rispetto della tempistica;
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente.

I criteri di attribuzione sono i seguenti:

Possesso del requisito n.	% Premio attribuito
1	25%
2	15%
3	45%
4	15%

AREA DIDATTICA, CATALOGAZIONE E SERVIZI MUSEALI

Nell' Area Didattica, catalogazione e Servizi Museali i criteri di riferimento sono differenziati per il personale appartenente alle seguenti sotto aree:

- A. Documentazione, Catalogazione e Didattica
- B. Servizi Museali,

DOCUMENTAZIONE, CATALOGAZIONE E DIDATTICA

Si precisa che l'obiettivo deve essere raggiunto sempre nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di servizio.

1. motivazione
2. spiccata capacità organizzativa, flessibilità e capacità di Problem Solving
3. Valutazione positiva della performance e rispetto dei tempi stabiliti
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione del committente e dell'utente.

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

SERVIZI MUSEALI (CUSTODIA, ACCOGLIENZA, BIGLIETTERIA, LIBRERIA, COORDINAMENTO) E SPAZI CULTURALI

L'obiettivo deve essere raggiunto sempre nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di servizio.

1. Rispetto degli indirizzi e delle disposizioni impartite dall'Azienda
2. Valutazione positiva della performance
3. Capacità organizzativa e flessibilità.
4. Raggiungimento di un buon livello di qualità attraverso la soddisfazione del committente e dell'utente in base a quanto rilevato dall'Azienda

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%

1	20%
---	-----

TURISMO, BIBLIOTECHE, BIBLIOBUS, ~~INCON~~FORMAGIOVANI

Rientrano in quest'ambito i PIT, IL CALL-CENTER, IL CRD, le Biblioteche, Bibliobus e ~~Incon~~formagiovani.

L'obiettivo deve essere raggiunto sempre nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di servizio

1. capacità di lavoro in team
2. Flessibilità e capacità organizzativa
3. Capacità di problem solving
4. Rilevazione di un buon raggiungimento di un buon livello di qualità attraverso la soddisfazione del committente e dell'utente

Possesso n. Requisiti	% Premio attribuito
4	100%
3	70%
2	40%
1	20%

I lavoratori che hanno subito una decurtazione potranno chiedere chiarimenti, ai loro referenti, della decurtazione stessa.

Zètema Progetto Cultura S.r.l.

F.P. CGIL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

F.P. CISL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIL F.P.L.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UGL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] (RSU CGIL)

[Handwritten signature] (RSU CGIL)

