

L'anno 2019 il giorno 21 giugno presso la sede di via Benigni si è tenuto un incontro tra:

- Zètema Progetto Cultura s.r.l.: Lucia di Cicco, Caterina Cristiano

- e

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

*fu
s.l.*

Per la definizione del premio di produzione 2019

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;

la legge n. 208 del 28 dicembre 2015, così come modificata dal decreto legge n. 50 del 2017, ha previsto un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali del 10% per i premi di produttività la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

visto il risultato positivo del bilancio 2018, evidenziato nel progetto di bilancio approvato dal CdA in data 28 marzo 2019 e trasmesso all'Amministrazione Comunale per l'approvazione da parte della Giunta Capitolina e successiva Assemblea dei Soci

le parti concordano

(circled signature)
g

di condividere l'erogazione del premio di risultato relativo all'anno 2018 erogabile nell'anno 2019, che prevede gli importi così come indicati nella tabella sotto riportata e suddivisa in relazione alle fasce contrattuali del CCNL Federculture

Fasce Contrattuali	€ /importo lordo	€ /importo netto
FASCIA I (ex A1, A2, A3, B1, B2, nuovo B3)	814,41	664
FASCIA II (ex B3, C1, C2, nuovo C3)	819,09	667
FASCIA III (EX C3, D1, D2, D3, nuovo D3)	821,77	670

Il premio sarà erogato entro il 31 luglio 2019, previa approvazione del bilancio di esercizio 2018 della società da parte dell'Assemblea dei Soci.

g *g* *g* *EV.* *g*

I criteri per la definizione del premio di risultato per l'anno 2018 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.

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 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.

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.

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

fu.

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. Le somme corrisposte a titolo di redistribuzione verranno conteggiate successivamente all'erogazione del premio e corrisposte sul cedolino del mese di settembre 2019. Il lavoratore potrà decidere di convertire anche tale ulteriore importo in welfare dandone comunicazione all'Ufficio del Personale entro il 10 del mese di settembre.

Il premio verrà corrisposto al personale 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 superiore al rimprovero verbale.

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 I°, II°, e III°. 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 2018 sono quelli fissati dai contratti di affidamento di servizio

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

S.L.

M

B.U.

S

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

AREA CONSERVAZIONE

L'obiettivo deve essere raggiunto 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 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%

fu

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%

h
Q

IMPIEGATI DIRETTIVI CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO DELLE DIVERSE AREE E SETTORI

RESPONSABILI DI AREA E DI SETTORE

D

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.

sf

I criteri di attribuzione sono i seguenti:

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

B
usp

AREA DIDATTICA, CATALOGAZIONE E DCUMENTAZIONE E SERVIZI MUSEALI

W

G.L.

EV.

Fl

SZ

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

L'obiettivo deve essere raggiunto 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 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, SERVIZI PER I GIOVANI

Rientrano in quest'ambito i PIT, IL CALL-CENTER, IL CRD, le Biblioteche, E I Servizi per i Giovani

L'obiettivo deve essere raggiunto 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

*Luca Di Lino
Antonio Di Lino*

CISL F.P.

*Giuseppe Riccardi
Lidia Riccardi*

UIL F.P.L.

Maia De Santis

UGL

[Handwritten signature]

RSU Zètema Progetto Cultura

Antonio Riccardi (CGIL)

Flavia Riccardi (CISL F.P.)

F. Riccardi (CISL)

Amel Sabatini (UGL)

Ego Riccardi (CGIL)

Stefano Riccardi (CGIL)

