

L'anno 2021 il giorno 22 dicembre 2021 si è tenuto in modalità telematica su piattaforma Zoom un incontro tra:

- Zètema Progetto Cultura s.r.l. rappresentata dall'Amministratore Unico Remo Tagliacozzo e da Anna Taliani professionista a supporto dell'Amministratore Unico per le relazioni industriali
- e
- F.P. CGIL
- CISL F.P.
- UIL F.P.L.
- UILPA
- UGL
- RSU Zètema Progetto Cultura S.r.l.

Per la definizione del premio di produzione relativo all'esercizio 2020

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 pandemia di COVID-19 ha causato effetti molto gravi sull'economia romana ed ovviamente ha impattato fortemente le attività di Zetema: ciononostante, nel corso dell'anno 2020, lo sforzo di contenimento e razionalizzazione delle spese effettuato da Zetema ha consentito di riassorbire in maniera consistente la riduzione di fatturato e posto le basi per la Deliberazione di Giunta Capitolina n 347 del 30/12/20 che ha determinato l'assestamento delle componenti economiche del Contratto di servizio per l'anno 2020 e dunque la possibilità di presentare in assemblea un Bilancio d'esercizio positivo, approvato dal Socio unico Roma Capitale, il 22 settembre u.s.

L'andamento dell'anno 2021, esercizio di liquidazione del premio 2020, ha evidenziato nel corso dell'esercizio gravi criticità derivanti dal mancato conseguimento dei "ricavi commerciali" tanto che la revisione del budget di metà anno evidenziava un risultato significativamente negativo.

Il contesto sopra descritto, ha portato alla formulazione di una proposta di premio di produzione erogabile, a scelta del dipendente in forma di flexible/fringe benefit per la parte Welfare e/o denaro. Tale proposta, non trovando piena condivisione del tavolo sindacale, ed è stata quindi sottoposta a referendum aziendale e non accettata dalla maggioranza dei votanti.

A seguire, sulla base delle previsioni di chiusura dell'esercizio 2021, è stato possibile riprendere la trattativa proponendo una integrazione economica alla proposta del premio di produzione 2020. La sostenibilità di detta integrazione è stata resa possibile tenendo conto della delibera di Giunta Capitolina n. 341 del 16 dicembre 2021.

Nella citata previsione di chiusura di esercizio si è potuto verificare la riduzione di spese per personale, legata a recuperi di costo, di spese per servizi generali e di ammortamenti per lo slittamento di parte del piano degli investimenti 2021, rendendo sostenibile un importo

addizionale procapite pari a 145€ netti, che porterà, a titolo esemplificativo per la fascia II, ad un premio di produzione 2020 di importo netto pari a 650€.

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;

Pertanto,

le parti concordano

di condividere l'erogazione di un premio di produzione relativo all'anno 2020, erogabile in via del tutto eccezionale, nel gennaio 2022, come indicato nelle tabelle sotto riportate e suddivise in relazione alle fasce contrattuali del CCNL Federculture.

Fasce Contrattuali	€ /importo netto totale erogato
FASCIA I (ex A1, A2, A3, B1, B2, nuovo B3)	647,00
FASCIA II (ex B3, C1, C2, nuovo C3)	650,00
FASCIA III (EX C3, D1, D intermedio , D2, D3,nuovo D3)	652,00

Il premio di produzione sarà erogato contestualmente al primo cedolino elaborabile, secondo i tempi tecnici necessari, a seguito della sottoscrizione del presente accordo.

Il premio di produzione verrà corrisposto al personale proporzionalmente al periodo di servizio prestato.

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 criteri per la definizione dell'entità del premio di produzione per l'anno 2020 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
- assenze per malattia Covid- 19
- assenze per quarantena obbligatoria per contatto diretto con positivo covid-19

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.

In relazione ad assenze per malattia Covid-19 o quarantena obbligatoria per contatto diretto con positivo Covid-19, qualora il dipendente desideri richiedere l'esclusione del computo delle stesse dovrà fornire apposita autodichiarazione informativa all'azienda indicando le date ad esse relative.

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.

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 2020 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

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%
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 DOCUMENTAZIONE 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

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, POLIVALENTI 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, INFORMAGIOVANI

Rientrano in quest'ambito i PIT, IL CALL-CENTER, la Redazione dati, Biblioteche, Informagiovani, Redazione web e social di Turismoroma.

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.

Reno Tognazzo

Aldo

F.P. CGIL

CISL F.P.

UIL F.P.L.

UILPA

UGL

RSU Zètema Progetto Cultura