

L'anno 2013 il giorno 31 maggio presso la sede di via Benigni si è tenuto un incontro tra:

- Zètema Progetto Cultura s.r.l.: Albino Ruberti, Gemma Rubino , Maria Sciretta
- 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 per il 2013

Il risultato del bilancio 2013 è positivo ed in linea con l'esercizio precedente, tale condizione consente l'erogazione del premio di produzione ai sensi dell'Art. 64 del CCNL Federculture e del contratto integrativo sottoscritto in data 22/11/2010. In considerazione della partita straordinaria del rimborso Irap che ha determinato un risultato positivo straordinario del bilancio 2012, si riconosce un aumento del premio rispetto all'anno 2012. Ciò premesso le parti concordano di riconoscere l'importo netto per l'anno 2013 che viene così suddiviso in relazione alle fasce contrattuali:

Fasce Contrattuali	€ /importo
A	750
B	781
C	811
D	843

Il premio verrà pagato entro giugno 2013. I criteri per la definizione del premio di risultato per l'anno 2012 sono i seguenti:

1. Una quota fissa a fronte di un 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 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 60%, ed è distribuito indistintamente a tutto il personale interessato, ma viene ridotto sulla base dei seguenti casi:

1. assenza dal 21° al 30° giorno di assenza nell'anno: corresponsione del 58% del premio
2. dal 31° al 45° giorno di assenza: corresponsione del 42% del premio

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

3. dal 46° al 60° giorno di assenza: corresponsione del 20% del premio
4. dopo i 61 giorni di assenza: corresponsione del 10% 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 . Anche per le malattie croniche non accompagnate da un certificato di invalidità il certificato, se recante la permanenza della patologia, non deve essere prodotto annulamente

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.
- decorso post-operatorio debitamente documentato

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 40% del premio.

Le somme non corrisposte ai lavoratori penalizzati saranno ridistribuite proporzionalmente tra i lavoratori full-time e part-time che hanno la condizione massima di corresponsione (100%).

I referenti del servizio dovranno fornire comunicazione scritta sulle motivazioni di una eventuale valutazione che ha determinato la penalizzazione del lavoratore .

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

g *sel* *adde* *DK* *ES* *veg* *EV*

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.

Entro il mese di aprile dell'anno verranno comunicati ai lavoratori dai diversi Referenti di Area, gli obiettivi da raggiungere per l'anno in corso.

CRITERI PER I PUNTI 2 E 3 (40%)

DIREZIONE E STAFF (compresi gli impiegati distaccati presso il Service Musei Capitolini e gli Uffici della Sovrintendenza e altri uffici di Roma Capitale)

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

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 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. Catalogazione
- B. Servizi Museali,

CATALOGAZIONE

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%

b. SERVIZI MUSEALI (CUSTODIA, ACCOGLIENZA, BIGLIETTERIA, LIBRERIA, COORDINAMENTO) E SPAZI CULTURALI (case e centri 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, INCONTRAGIOVANI

Rientrano in quest'ambito i PIT, IL CALL-CENTER, IL CRD, le Biblioteche, Bibliobus ed incontra giovani

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%

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

[Handwritten signatures and initials]

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. *Autonomia e flessibilità*
2. Capacità organizzativa, di problem solving, 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 del requisito n.	% Premio attribuito
1	25%
2	15%
3	45%
4	15%

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Il premio verrà corrisposto anche ai lavoratori a tempo determinato riparametrato sul periodo di effettivo lavoro.

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

Vallu Ghe Luana D'Ambrisi

Genelle

Ross Scialto

F.P.S. CISL

Francesca Coscetta
Emilio Vittoraro

UIL F.P.L.

Elisa D'Ambrisi
Marta

UGL

Antonio Grappi

RSU Zètema Progetto Cultura

Giuseppe (RSU)

Roberto Di

Alberto

Paolo Santoro

Severino (RSU/OSI)

Paolo

LA RSU USI E CIL (SERENETTA MONTI E GIORGIO BALDARI) E LA RSA UGL (PATRIZIO PRESEPI), PUR FIRMANDO L'ACCORDO SUL PREMIO PRODUZIONE INTENDONO EVIDENZIARE LA CHIUSURA DA PARTE AZIENDALE A RECEPIRE IL "RILANCIO" DELLA SOSTA DI PARTENZA DELLE FASCE CONTRATTUALI DI LIVELLO "A" - E' STATO INFATTI NEGATO UN AUMENTO (DAI 750 EURO PROPOSTI DA PARTE AZIENDALE) A 770 EURO BASE. LA RSU USI HA ANCHE SOTTOLINEATO COME 770 EURO DI BASE SAREBBERO STATI UN PUNTO DI INCONTRO UTILE RISPETTO ALLE DIVERSE PROPOSTE GIUNTE DALLE OO. SS. VA, PULTROPPO, SOTTOLINEATO COME LE TRE SIGLE (USI, CIL e UGL) SIANO STATE LE SOLE A VOLER INSISTERE SUL PUNTO DEI 770 EURO, MENTRE TUTTE LE ALTRE SIGLE (CGIL, CISL e UIL) HANNO DATO LO STOP A 750 EURO.

ROMA, 31/5/2013

RSU USI

RSU CIL

RSA UGL

Serenetta Monti
Giorgio Baldari
Patrizio Presepi

NOTA A VERBALE N. ①

LA SOTTOSCRITTA, SERENETTA BLOTTI (RSU/USI) INTENDE
SOTTOLINEARE COME LA TRATTATIVA RELATIVA IL PREMIO
ALLA PRODUZIONE SIA STATA CONDOTTA, DA PARTE
AZIENDARE, CON ATTEGGIAMENTI RICATTATORI, IMPO-
NENDO LA CONDIVISIONE DELLA PRESIENZA/RELAT-
TIVA LA "CONSIDERAZIONE DELLA PARTITA STRAORDI-
NARIA DEL RIMBORSO IRAP") STILATA ESCLU-
SIVAMENTE DALL'AZIENDA QUALE CONDITIO SINE
QUA NON PER CONOSCERE LA CIFRA CHE L'AZIEN-
DA HA CONCESSO IN AUMENTO. L'USI DISAPPROVA
E STIGMATIZZA TALE ATTEGGIAMENTO, NON CONSONO
A CHI AMMINISTRA SOCIETA' IN HOUSE, CHE HA
PRODOTTO, COMUNQUE, NONOSTANTE LA STRAORDINA-
RIETA' DEL RIMBORSO IRAP, UN PREMIO PRODUI-
ZIONE NON IN LINEA CON LE PROPOSTE DELLE OO.SS.
TUTE. TUTTAVIA LA RSU USI HA VOLUTO SOTTOSCRIZ-
VERE L'ACCORDO IN VIRTU' DELL'EROGAZIONE
DELLA CIFRA NELLA BUSTA PAGA DI GIUGNO

Procur, 31/5/2013

RSU USI

Serenetta Blotti

NOTA A VERBALE N. ②