

L'anno 2014 il giorno 01 agosto presso la sede di Piazza Venezia si è tenuto un incontro tra:

- Zètema Progetto Cultura s.r.l.: Albino Ruberti, , 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 2014



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.

Nella determinazione del premio vanno considerati i consistenti tagli al contratto di affidamento di servizi dell'azienda che determinano l'entità del premio di risultato di cui all'art. 64 del CCNL Federculture.

L'importo per l'anno 2014 viene così suddiviso in relazione alle fasce contrattuali:

Fasce Contrattuali	€ /importo
A	650
B	653
C	660
D	670



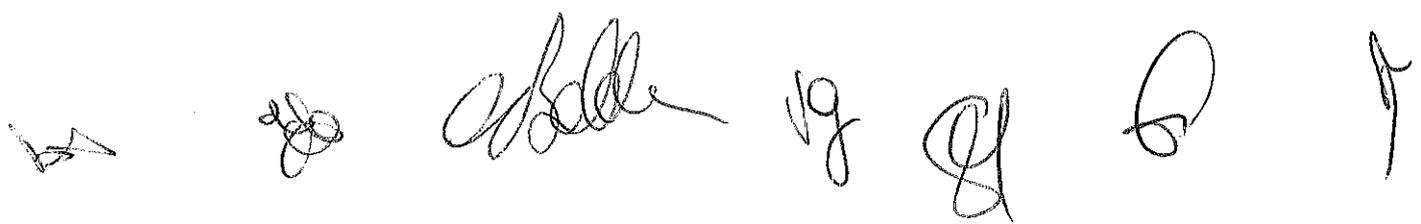
Il premio verrà erogato entro il 15 settembre 2014. I criteri per la definizione del premio di risultato per l'anno 2013 sono i seguenti:

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.



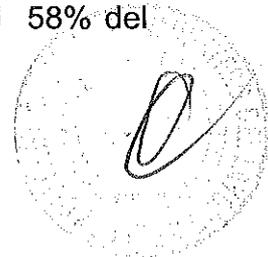
Gli obiettivi da raggiungere sono definiti per Area di intervento e riguardano il completamento delle attività annuali connesse alla gestione dei servizi dei contratti di servizio tutto nel rispetto del budget aziendale.

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
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 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.
- 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 40% del premio.

Le somme non corrisposte ai lavoratori penalizzati non saranno ridistribuite.

S.L.

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.

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)

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.

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

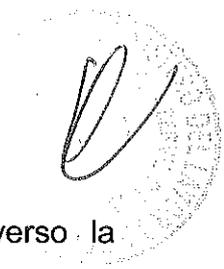
1. Rispetto della tempistica programmata dalla Direzione tecnica.
2. Capacità di gestione delle risorse umane e di Problem Solving
3. Capacità di interagire con le diverse figure professionali esterne all'area
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello della qualità attraverso la soddisfazione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



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

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%

Handwritten signatures and initials scattered on the right side of the page, including a large 'Q' and '5/11'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Vg', 'A', and 'J'.

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 e Incontragiovani

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%

Handwritten signatures and initials scattered at the bottom of the page.

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%



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

Vale
Giuseppe Di Michele

F.P.S. CISL

Enrico Vizzellaro

UIL F.P.L.

Meloni

UGL

Giuseppe

RSU Zètema Progetto Cultura

Stefano del 21
Liziane Zede
Giorgio Bobbio
Enrico Manti (RSU/USI)
Giuseppe Manti (CISL)

[Signature]

Renzo Sacchetto