

L'anno 2012 il giorno 03 luglio presso la sede di via Benigni 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 2012

il premio di risultato presuppone, come condizione generale per la sua esistenza, la positività dell'andamento economico dell'Azienda.

L'importo per l'anno 2012 viene così suddiviso in relazione alle fasce contrattuali:

Fasce Contrattuali	€
A	500
B	521
C	541
D	562

Una percentuale pari all'80% del premio verrà pagata entro luglio 2012, il restante entro settembre 2012. 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
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 annualmente

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.

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

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)

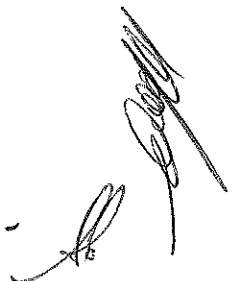
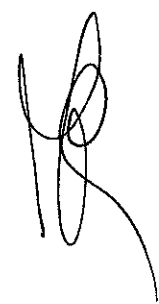
1. Capacità organizzativa
2. Capacità di Problem Solving
3. Valutazione positiva della performance e rispetto dei tempi stabiliti
4. Rilevazione di un buon raggiungimento del livello di qualità attraverso la soddisfazione del committente



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



F.L.



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%

b. SERVIZI MUSEALI (CUSTODIA, ACCOGLIENZA, BIGLIETTERIA, LIBRERIA, COORDINAMENTO)

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

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

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 are present throughout the page, including a large signature on the left, a signature on the right, and several initials at the bottom.

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%

1. Autonomia e flessibilità

- I criteri di attribuzione sono i seguenti:*

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

Zètema Progetto Cultura S.r.l.

F.P.C.G.I.L. *Emilio Vittorini*
F.P.S. C.I.S.L. *Emilio Vittorini*

Dee

Lois Sealt

UIL F.P.L.
Bryce Brown
Mrs. [Signature]

UGL
Johnnie E. Smith

RSU Zètema Progetto Cultura

USI
CIL
C6IL
LISL.
C9IL

Sewett Mott
Grays Borden
Lillian Selw
Gianfrancesco
Chase
Cuthbert D.H.
Lytle Ottom