

L'anno 2024 il giorno 28 marzo si è tenuto presso la sede di Via Benigni, 59 un incontro sindacale tra:

- Zètema Progetto Cultura s.r.l. rappresentata dall'Amministratore Unico Simone Silvi

e

- FP CGIL
- CISL FP
- UIL FPL
- RSU Zètema Progetto Cultura S.r.l.

Per la definizione del premio di produzione relativo all'esercizio 2023

Il premio di risultato previsto dall'art. 68 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 percentuali addizionali per i premi di produttività la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; in ottemperanza alla norma sopra citata, inoltre, il lavoratore può scegliere di convertire in parte o per la totalità dell'importo il proprio premio di risultato in prestazioni di welfare. Tali prestazioni non concorrono a formare reddito da lavoro dipendente; pertanto, le somme ricevute non saranno soggette all'aliquota vigente.

A seguito dell'approvazione del bilancio risultato positivo per l'anno 2023 prevista entro luglio del 2024

Le parti concordano



di condividere l'erogazione del premio di risultato relativo all'anno 2023 nell'anno 2024, prevedendo gli importi come da tabella di seguito riportata e suddivisa in relazione alle fasce contrattuali previste dal CCNL Federculture.

Fasce Contrattuali	€ /importo lordo totale erogato
FASCIA I, da I al VII Liv.(exA1, A2, A3, 81, 82, nuovo B3, nuovo liv. apicale)	852
FASCIA II, da I al V Liv.(ex B3, C1, C2, nuovo C3)	857
FASCIA III, da I a VI Liv. (ex C3, D1, D intermedio , D2, D3,nuovo D3)	862

Fermo restando gli importi, sarà facoltà del lavoratore individuare la quota (in percentuale discrezionale fino all'intero importo) da destinare al welfare aziendale per usufruire dell'ulteriore agevolazione fiscale.

Il premio di produzione sarà corrisposto al personale a tempo indeterminato proporzionalmente al periodo di lavoro prestato.

Al personale con rapporto a tempo parziale, il valore del premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva delle prestazioni, anche tenendo conto di eventuali variazioni di regime orario intercorse durante l'anno di riferimento.

I criteri per la definizione dell'entità del premio di produzione per l'anno 2023, da erogare nel 2024, sono quindi determinati dall'andamento generale dell'Azienda e dal raggiungimento di obiettivi di area, di gruppo e performance individuali.

Di seguito i criteri individuati:

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 di quanto attribuito dai contratti di servizio nel rispetto del budget aziendale.

Quanto alla soddisfazione da parte del committente e dell'utente finale, sarà 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 dipendente a tempo indeterminato appartenente alla I, II e III fascia CCNL Federculture e 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

S. Leoni

J/A ID

SK

SS 88

terapie costanti, sempre dietro comprovata certificazione medica.

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 prima dell'erogazione del premio, entro i termini indicati da apposita comunicazione al personale.

SLewin



SY ID

TW

 IV.
2008 de

Obiettivi di performance punti 2 e 3 per la quota variabile del 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;

SL

SL

SL

SL

SL

ID

SL

SL

SL

SL

SL

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%

SK 10
8/1
[Signature]
[Signature]
[Signature] 10%
[Signature] 30%
[Signature]

**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 1	% Premio attribuito
1	25%
2	15%
3	45%
4	15%

SL [Signature] (10) [Signature] [Signature] [Signature]

[Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

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,

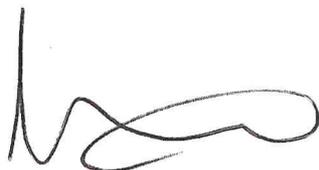
DOCUMENTAZIONE, CATALOGAZIONE E DIDATTICA

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%

SK



ID



198



81



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%

Le parti, in ragione di quanto sopra normato definiscono le somme di seguito riportate, sotto forma di Una Tantum (senza riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale) da erogare entro il mese d'approvazione del Bilancio consuntivo da parte dell'Amministrazione Aziendale.

SA

84/10

27

20/10
27/10
27/10
27/10

Allegato Premio di Produzione – Roma, 20 marzo 2024

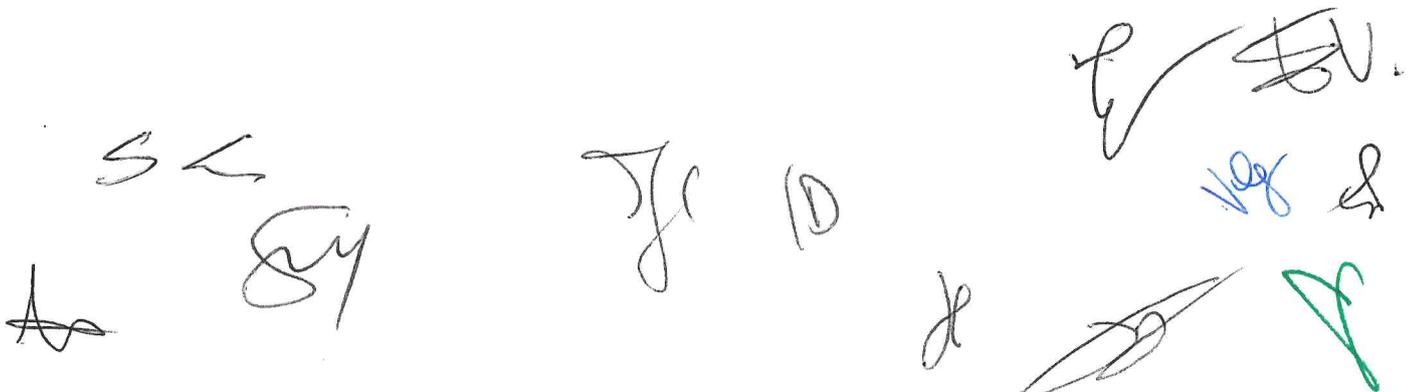
La legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (Legge di Stabilità 2016), e successive modifiche e integrazioni, prevede un sistema di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali come da normativa di legge vigente per i premi di produttività la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione;

l'articolo 1 della summenzionata legge, ai commi da 182 a 191, dispone che le somme corrisposte a titolo di premio di partecipazione possono essere sostituite in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, con le erogazioni di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del D.P.R. n. 917/1986 e ss.mm.ii. e che in tal caso queste non concorrono, in ottemperanza a quanto previsto dallo stesso articolo 51, a formare il reddito di lavoro dipendente e non sono soggette all'imposta sostitutiva disciplinata dall'articolo 1, c.182 della L. n. 208/2015;

la Legge n. 232/16 al c. 160 lett. b) e c) introduce la possibilità di sostituire il Premio di Produzione con i benefit previsti dal comma 4 art. 51 del TUIR; in tal caso, le somme e i valori *"concorrono a formare reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste"* e non sono soggetti a imposta sostitutiva ai sensi della normativa di legge vigente anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, del Premio di Produzione;

la Legge n. 205/17 inserisce la lettera d-bis) all'art. 51 c. 2 del TUIR - che prevede tra gli elementi che non concorrono alla formazione del reddito *"le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 del TUIR e che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo"*;

l'erogazione del premio di produzione è un istituto contrattuale oggetto di negoziazione aziendale secondo parametri e modalità attuative previste dall'articolo 68 del CCNL Federculture e prevede che le parti convengono sull'utilità di implementare iniziative di Welfare nell'ambito di quanto previsto dalla normativa di riferimento oltre che di promuovere forme di retribuzione flessibile attraverso l'erogazione, da parte del datore di lavoro, di beni e servizi di cui all'art. 51 c. 2 lett. f, f bis, f ter e c. 3 del TUIR, concordate a livello di contratto, di accordo o di regolamento aziendale;



l'azienda intende rinnovare il Piano di Welfare Aziendale connesso al premio di produzione anno 2023

Pertanto i dipendenti potranno scegliere le tipologie beni e servizi di Welfare, elencati in forma esemplificativa e non esaustiva, nell'allegato A) del presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale per la corresponsione del Premio.

i beni e servizi fruiti in sostituzione del Premio di produzione non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente e non sono soggetti a regime fiscale e contributivo se rientrano nelle fattispecie previste dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'articolo 51 del TUIR;

ciascun dipendente aderendo alla convenzione del Piano Welfare, potrà predisporre il proprio pacchetto Welfare accedendo alla Piattaforma Informatica dedicata attraverso apposite credenziali che verranno comunicate dall'Ufficio Risorse Umane. La Piattaforma Informatica dedicata prevedrà un pacchetto di offerta di beni, servizi ed utilità e di cui si riporta di seguito un elenco a titolo esemplificativo:

► **FAMIGLIA:**

▪ **Istruzione:**

- Scuole di ogni ordine;
- Mensa scolastica,
- pre-dopo scuola;
- Centri estivi ed invernali;
- Testi scolastici

▪ **Assistenza familiari**

- Spese sostenute per l'assistenza di familiari anziani o non autosufficienti;
- Servizi di baby sitting

► **MUTUI**

- Rimborso interessi su mutui per costruzione, ristrutturazione e acquisto prima e seconda casa

► **CASSA SANITARIA**

- Pacchetti sanitari integrativi, rimborso di spese mediche, check up

► **PREVIDENZA INTEGRATIVA**

Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, green) at the bottom of the page.

- Versamenti volontari integrativi a fondi pensione chiusi e aperti

▶ **FRINGE BENEFIT**

- Beni e servizi in natura, dall'abbonamento al trasporto pubblico alle carte prepagate

▶ **CULTURA & TEMPO LIBERO**

- Attività ricreative e culturali (e.g. abbonamenti palestra, viaggi, corsi formativi);

i beni e i servizi del Piano Welfare dovranno essere fruiti, a norma di legge, entro e non oltre il termine di 12 mesi dalla data di attivazione della Piattaforma suindicata;

Successivamente alla sottoscrizione dell'accordo con le OO.SS. l'Azienda informerà i dipendenti attraverso una specifica comunicazione sulle modalità attraverso le quali il dipendente potrà procedere all'adesione al Piano Welfare.

L'azienda si impegna a dare tempestiva comunicazione al dipendente per mettere lo stesso nella condizione di aderire al Piano Welfare, per la scelta, considerando che il premio dovrà essere erogato entro il mese relativo all'approvazione del bilancio, secondo i tempi tecnici necessari, a seguito della sottoscrizione del presente accordo.

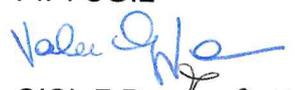


A collection of handwritten signatures and initials in black, blue, and green ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures are stylized and vary in size and orientation.



Zètema Progetto Cultura S.r.l.

F.P. CGIL



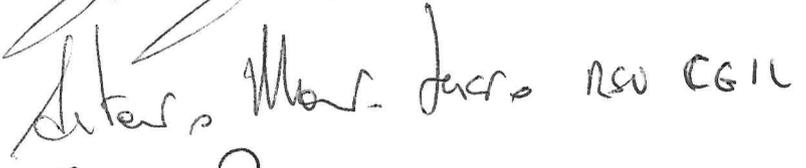
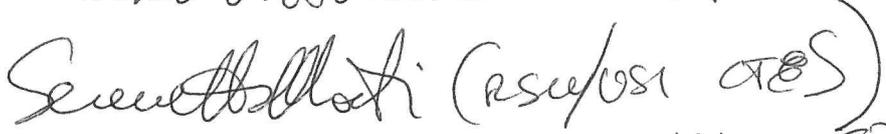
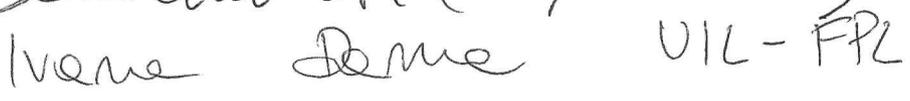
CISL F.P.



UIL F.P.L.



RSU Zètema Progetto Cultura

 RSU CGIL RSU CGIL RSU CGIL CISL FP (RSU/USI AT&S) UIL - FPL

LE ORGANIZZAZIONI NON PRESENTI SOTTOSCRIVONO IL
PRESENTI ACCORDO

UGL TERZIARIO