

- L'anno 2025 il giorno 27 febbraio si è tenuto presso la sede di Via Benigni, 59 un incontro sindacale tra Zètema Progetto Cultura s.r.l. rappresentata dal l'Amministratore Unico Dr. Simone Silvi

-

e

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

Per la definizione dei criteri di misurazione e di attribuzione del premio di produzione per l'anno 2025

Il premio di risultato (PdR) previsto dall'art. 68 del CCNL Federculture

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 risultato la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati; 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.

Il PdR è pienamente coerente con le previsioni di legge e di contratto in termini di:

- non determinabilità a priori;
- erogabilità secondo criteri e modalità definiti dalle parti nel presente accordo

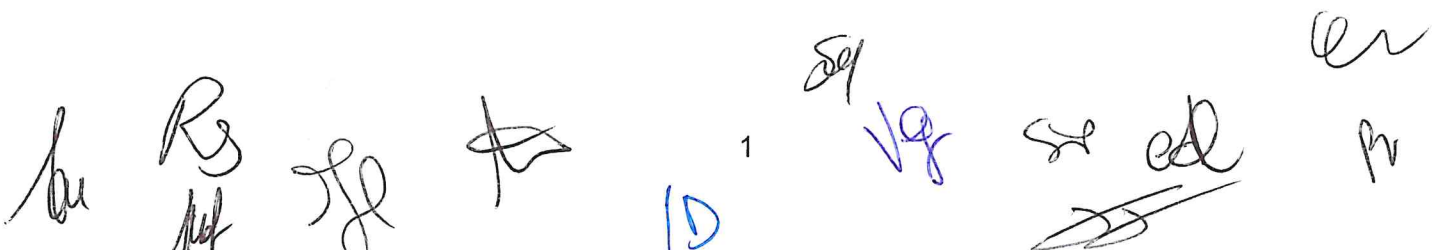
Le parti concordano quanto segue

l'ammontare complessivo di risorse destinate al PdR 2025, è determinato sui valori del PdR annuale 2024.

Inoltre l'importo del PdR per l'anno 2025 come da tabella seguente, e suddivisa in relazione alle attuali fasce contrattuali previste dal CCNL Federculture, sarà erogato nell'anno 2026 nel mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo da parte del Socio.

E' volontà delle parti rinnovare il presente accordo per il 2026.

Al fine di verificare la fattibilità relativa agli scaglioni collegati agli obiettivi bilancistici le parti si incontreranno entro fine settembre p.v.



Handwritten signatures of the representatives of the parties involved in the agreement, including the RSU of Zètema Progetto Cultura and the various unions (CGIL, CISL, UILPA, UIL FPL, UGL Terziario).

Fasce Contrattuali	€ /importo lordo totale erogato
FASCIA I, da I al VII Liv.()	870
FASCIA II, da I al V Liv	875
FASCIA III, da I a VI Liv.	880

Vista la straordinarietà dell'evento del Giubileo per l'anno 2025, se l'Azienda dovesse raggiungere un valore dell'EBITDA al 31/12/2025 tra € 1.100.000,00 e € 1.354.000,00 l'importo della tabella di cui sopra sarà incrementato del 15%.

Se invece il valore dell'EBITDA raggiunto al 31/12/2025 dovesse essere pari o superiore ad € 1.354.148,00 (valore dell'EBITDA al 31/12/2024) l'importo del PdR 2025 sarà incrementato fino ad una mensilità corrispondente alla retribuzione tabellare ed al livello di inquadramento di ciascuna risorsa beneficiaria alla data della sottoscrizione del presente accordo e riparametrato in funzione della eventuale percentuale di part time .

Fermo restando gli importi sopra indicati, 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.

La richiesta di conversione del PdR in welfare va comunicata all'ufficio Risorse Umane nei tempi che verranno indicati in apposita comunicazione rivolta al personale.

Strutturazione del premio e periodo congruo di misurazione

Fermo restando l'unitarietà del PdR, si intende riconoscere il contributo di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità attraverso l'individuazione di **obiettivi aziendali**, misurabili a livello aggregato e al cui raggiungimento concorrono direttamente e indirettamente tutti i lavoratori come di seguito individuati:

1. INCREMENTO DEL VALORE DELLA PRODUZIONE

2. SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Un obiettivo legato al raggiungimento di obiettivi aziendali misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti aventi la caratteristica di incrementi di parametri quali la soddisfazione del cliente

3. RIDUZIONE DEL NUMERO DEI RECLAMI.

Un obiettivo legato al raggiungimento di obiettivi aziendali misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti aventi la caratteristica di incrementi di parametri quali la riduzione del numero dei reclami

2

4. INCREMENTO UTENTI E FRUITORI DEI SERVIZI OFFERTI DALL'AZIENDA.

Un obiettivo legato al raggiungimento di obiettivi aziendali misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti, aventi la caratteristica di garantire incrementi di parametri quale l'aumento dei visitatori e dei fruitori dei servizi offerti dalla Società.

Per la verifica del risultato incrementale degli indicatori descritti, le Parti individuano, quale congruo periodo di misurazione, i periodi individuati secondo gli schemi di seguito riportati:

1. Incremento del valore della produzione

Congruo periodo di misurazione, l'anno precedente il periodo oggetto di misurazione:

Anno	Periodo Congruo
Anno 2024	Anno 2025

2) Incremento della soddisfazione del cliente;

3) diminuzione dei reclami.

Congruo periodo di misurazione, l'anno precedente il periodo oggetto di misurazione

Anno	Periodo Congruo
Anno 2024	Anno 2025

4) Aumento visitatori nei siti gestiti da Zètema o dei fruitori dei servizi offerti agli utenti

Congruo periodo di misurazione, l'anno precedente il periodo oggetto di misurazione

Anno	Periodo Congruo
Anno 2024	Anno 2025

Gli obiettivi da raggiungere sono definiti in data odierna dalla Direzione in base alla strategicità delle attività connesse alla gestione di quanto attribuito dai contratti di servizio e nel rispetto del budget aziendale.

L'Accordo della premialità è relativo al personale delle fasce I, II e III e nessun altro premio di risultato verrà erogato al personale a cui si applica il CCNL Federculture in assenza di contrattazione con le OO.SS. e le RSU.

CONDIZIONI DI INCREMENTALITA'

1) Aumento valore della produzione

Incremento del valore della produzione rispetto al valore di € 72.453.046,00.



2) Incremento della soddisfazione del cliente

La condizione di incrementalità della soddisfazione del cliente sarà realizzata, nell'anno 2025, allorquando il risultato della media dell'indice di soddisfazione di tutte le indagini di Customer Satisfaction sia migliorativo rispetto al valore del 2,69 registrato nello stesso periodo di riferimento dell'anno precedente.

3) Riduzione dei reclami

La condizione di incrementalità della riduzione del numero dei reclami sarà realizzata, allorquando il risultato, in valore assoluto del numero di reclami/segnalazioni ricevuti tramite e-mail e /o compilazione del form on line, ponderati sulla numerosità dei fruitori del servizio, sia migliorativo rispetto al valore assoluto pari a 0,008%, registrato nello stesso periodo di riferimento dell'anno precedente.

4) Aumento visitatori nei siti gestiti da Zètema e dei fruitori dei servizi

La condizione dell'aumento dei visitatori nei siti gestiti da Zètema e dei fruitori dei servizi offerti si realizzerà allorquando il numero dei visitatori e dei fruitori dei servizi dal 1 gennaio al 31 dicembre 2025, sarà migliorativo rispetto al numero dei visitatori e dei fruitori registrati nello stesso periodo di riferimento dell'anno precedente.

I suddetti obiettivi, incremento della soddisfazione del cliente, diminuzione dei reclami, aumento dei visitatori nei siti gestiti da Zètema e dei fruitori dei servizi, sono stati identificati in data odierna dalla Direzione in base ai seguenti principi:

Trasversalità: Gli obiettivi coinvolgono tutte le categorie di personale, dal momento che sia i dipendenti di front office che quelli di staff hanno ruoli cruciali, sia in modalità diretta che indiretta, nel migliorare l'esperienza del fruitore del servizio

Miglioramento Continuo: Questi obiettivi incoraggiano un approccio di miglioramento continuo e di ascolto attivo delle esigenze e delle impressioni dei fruitori del servizio, essenziale nel settore del turismo e della cultura.

Rilevanza Strategica: Migliorare il gradimento dei servizi offerti da Zètema ed Incrementare il numero dei visitatori e dei fruitori dei servizi si traducono in un aumento delle entrate attraverso maggiori visite ripetute e passaparola positivo, entrambi cruciali per la sostenibilità finanziaria dell'ente; efficientare i processi interni attraverso standard certificati permette di garantire livelli di qualità riconosciuti che favoriscono i dipendenti nello svolgimento delle loro attività e incrementano la soddisfazione del cliente.

Il raggiungimento del risultato incrementale in uno degli obiettivi aziendali sopra

lay R3 Sen Tff ~~_____~~ 4 ID VG SH d azz R

specificati determinerà l'applicazione del beneficio fiscale all'intero PdR.

Il premio sarà corrisposto a tutto il personale a tempo indeterminato delle fasce I, II e III dell'Azienda che con il proprio apporto anche individuale ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi stessi.

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.

Il Premio Di Risultato è composto nel suo ammontare complessivo dalla sommatoria della quota fissa (il 40% dell'intero PdR), legato alla presenza, e dalla componente variabile del PdR per il restante 60%, legato ai comportamenti organizzativi tesi a valorizzare l'apporto del singolo al risultato incrementale dell'Azienda.

La quota del Premio di Risultato pari al 40%, viene graduata in ragione dei giorni di assenza registrati nel corso del periodo di maturazione del premio come di seguito indicato:

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.

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.

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. 46 CCNL Federculture);
- 3 giorni per congedo Lutto (art. 46 CCNL Federculture);
- 3 giorni per particolari motivi personali o familiari previsti dall'art. 46 CCNL Federculture e regolamentati dal Contratto Integrativo (art. 20);
- donazione sangue (art. 46 CCNL Federculture);

- permessi studio (art. 33 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;
- Art. 42 L.151/01
- decorso post-operatorio debitamente documentato

In relazione alla malattia conseguente ad un intervento chirurgico, il personale interessato, con la sola finalità di non subire decurtazioni dell'importo da percepire, è tenuto ad informarne l'ufficio del personale inviando la documentazione attestante il ricovero oltre che dichiarazione medica attestante il prosieguo della convalescenza come conseguenza dell'intervento subito.

La quota del Premio Di Risultato pari al 60%, è differenziata per i dipendenti sulla base dei criteri di valorizzazione della performance individuale con riferimento ai comportamenti organizzativi e del raggiungimento di obiettivi individuali distinti per famiglie professionali e differente per mansione /ruolo come da prospetto di seguito indicato.

Possesso n. Comportamenti	% Premio attribuito
3	100%
2	70%
1	40%
0	0%

I comportamenti sono distinti per famiglie professionali e differente mansione /ruolo.

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. Rispetto della tempistica

AREA CONSERVAZIONE

1. Capacità organizzativa
2. Capacità di lavoro in team
3. Rispetto della tempistica

AREA PROGETTAZIONE E SERVIZI TECNICI

1. Capacità di Problem Solving

Capiprogetto - Area Progettazione

1. Rispetto della tempistica programmata dalla Direzione tecnica
2. Capacità di gestione delle risorse umane interne ed esterne all'Azienda
3. Capacità di Problem Solving strategico

IMPIEGATI DIRETTIVI CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO DELLE DIVERSE AREE E SETTORI

RESPONSABILI DI AREA E DI SETTORE

1. Capacità di Problem Solving strategico
2. Capacità di gestione delle risorse umane interne ed esterne all'Azienda
3. Rispetto della tempistica

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 e Spazi Culturali

A. DOCUMENTAZIONE, CATALOGAZIONE E DIDATTICA

1. Capacità Organizzativa
2. Capacità di Problem Solving
3. Rispetto della tempistica

B. SERVIZI MUSEALI (CUSTODIA, ACCOGLIENZA, POLIVALENTI BIGLIETTERIA, LIBRERIA, COORDINAMENTO) E SPAZI CULTURALI

1. Rispetto degli indirizzi e delle disposizioni impartite dall'Azienda
2. Capacità Organizzativa
3. Flessibilità

7

110 Rg Adu M A 10 108 58 59 41 Pu

**TURISMO(Redazione Web e Social di Turismo Roma), BIBLIOTECHE,
INFORMAGIOVANI**

1. Capacità di lavoro in team
2. Capacità organizzativa
3. Capacità di Problem Solving

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

I lavoratori che subiranno la decurtazione del premio potranno chiedere chiarimenti ai loro referenti circa l'avvenuta riduzione dell'importo. L'Azienda assicura la risposta all'istanza entro quindici giorni dall'inoltro della richiesta.

Si precisa che ai fini della penalizzazione saranno considerati solo i provvedimenti disciplinari chiusi con l'erogazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale.

Le somme totali non corrisposte ai lavoratori penalizzati (sia per la parte fissa del 40% che per quella variabile del 60%) saranno ridistribuite in egual misura all'interno della stessa fascia a tutto il personale che abbia raggiunto il 100% del premio.

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 successivo all'approvazione del Bilancio consuntivo da parte dell'Amministrazione Aziendale.

My Rg Au JH A ID VG ede SF C B1

F.P. CGIL

Vale Ofice

CISL F.P.

UILPA

UIL F.P.L.

UGL Terziario

Zètema Progetto Cultura S.r.l.



RSU Zètema Progetto Cultura

Stefano Pano RSU CGIL

Adriano RSU CGIL

Antonio RSU CGIL

Stefano RSU CGIL

Adriano RSU CISL

Luca De Luca RSU UIL FPL

Severino (RSU/USI et ES)

Manuel Milpe