

L'anno 2024 il giorno 24 luglio si è tenuto presso la sede di Via Benigni, 59 un incontro sindacale tra:

- Zètema Progetto Cultura s.r.l. rappresentata dal Direttore Generale Gianluca Lo Presti
-
- 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 (2° semestre 2024)

Il premio di risultato (PdR) 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 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 aziendali definiti dalle parti, che precisano che nel corso del primo semestre dell'anno 2024 non sono stati erogati e/o comunque convenuti altri PDR.

Le parti concordano quanto segue

l'ammontare complessivo di risorse destinate al PdR per il 2° semestre 2024, è determinato sui valori del PdR annuale 2023 incrementato come da tabella seguente.



Inoltre l'importo del PdR relativo al 2° semestre 2024, decorrente dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2024 (dal mese di luglio al mese di dicembre) come da tabella seguente, e suddivisa in relazione alle fasce contrattuali previste dal CCNL Federculture, sarà erogato nell'anno 2025 nel mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo.

Fasce Contrattuali	€ /importo lordo totale erogato
FASCIA I, da I al VII Liv.(exA1, A2, A3, B1, B2, nuovo B3, nuovo liv. apicale)	870
FASCIA II, da I al V Liv.(ex B3, C1, C2,C3 nuovo C3)	875
FASCIA III, da I a VI Liv. (ex C3, D1, D intermedio, D2, D3,nuovo D3)	880

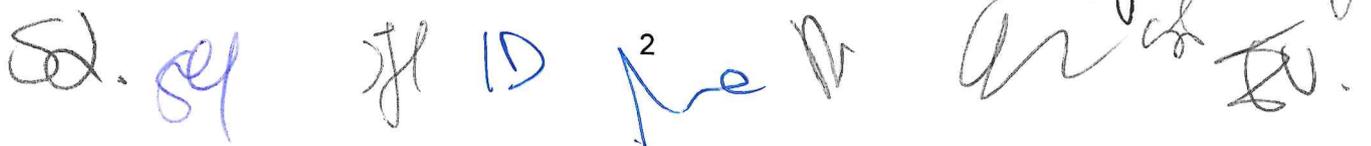
Fermo restando gli importi sopra indicati, sarà facoltà del lavoratore individuare la quota (in percentuale discrezionale fino all'intero importo) da destinare al welfare aziendale per usufruire dell'ulteriore agevolazione fiscale.

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. ROS (Return on sales)
Miglioramento del ROS (Return on sales) calcolato come frazione del MOL (Margine operativo Lordo) sul fatturato.
 2. SODDISFAZIONE DEL CLIENTE
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 la soddisfazione del cliente
 3. RIDUZIONE NUMERO DEI RECLAMI
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 la riduzione del numero dei reclami



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. ROS (Return on sales)

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

Anno	Periodo Congruo
2° Semestre 2024	Anno 2023

2. SODDISFAZIONE DEL CLIENTE E RIDUZIONE NUMERO DEI RECLAMI

Congruo periodo di misurazione, il secondo semestre dell'anno precedente il periodo oggetto di misurazione:

Anno	Periodo Congruo
2° Semestre 2024	2° semestre 2023

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.

CONDIZIONI DI INCREMENTALITA'
Miglioramento del ROS

La condizione di incrementalità del ROS, sarà realizzata, nel 2° semestre 2024, allorquando il risultato dell'indicatore sia migliorativo rispetto al valore dell'1,48% registrato nell'anno 2023.

Incremento della soddisfazione del cliente

La condizione di incrementalità della soddisfazione del cliente sarà realizzata, nel 2° semestre 2024, 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.

Riduzione dei reclami,

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'SD', '10', 'He', 'vq', 'Pr', 'ar', '28', 'BV', and a large '3' at the bottom center.]

La condizione di incrementalità della riduzione del numero dei reclami sarà realizzata, nel 2° semestre dell'anno 2024, allorquando il risultato, in valore assoluto del numero di reclami/segnalazioni recepiti tramite e-mail e /o compilazione del form on line, ponderati sulla numerosità dei fruitori del servizio, sia migliorativo rispetto al valore di 0,010, registrato nello stesso periodo di riferimento dell'anno precedente.

I suddetti obiettivi, incremento della soddisfazione del cliente, riduzione del numero dei reclami, 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 e nel garantire standard di processo definiti dalle procedure del sistema gestione qualità.

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 l'esperienza dei fruitori del servizio (qualità percepita) non solo aumenta la soddisfazione del cliente ma può anche tradursi 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 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 la partecipazione 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 rinnovato (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 di criteri di valorizzazione della performance individuali relativi a comportamenti organizzativi, 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

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

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

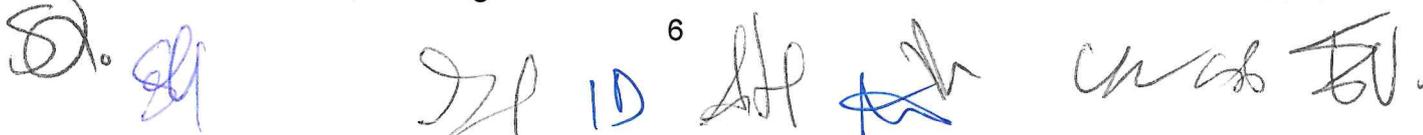
AREE E SETTORI

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

ID

**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.

Zètema Progetto Cultura S.r.l.

Il Direttore Generale

Gianluca Lo Presti

F.P. CGIL *Vale G/a*

CISL F.P. *Enrico Vizzolani* *Lucrezia De Luca*

UILPA

UIL F.P.L. *Mirko Ferrarini* *[Signature]*

UGL Terziario *Stefano Di Benedetto*

RSU Zètema Progetto Cultura

RSU CGIL *Stefano Pini*

RSU CGIL *Andrea Lano*

RSU CGIL *[Signature]*

RSU CGIL *Luca Ferraro*

RSU CISL *Roberto*

RSU UIL FPL *Lucrezia De Luca*

RSU/USI CT&S *Severino Mauri*