



**FONDAZIONE TEATRO COMUNALE E AUDITORIUM
BOLZANO
PREMIO DI RISULTATO - ANNO 2019**

Bolzano, 28 marzo 2019

Tra

la Fondazione Teatro Comunale e Auditorium di Bolzano, con sede a Bolzano in Piazza Verdi 40, rappresentata dalla Direttrice Dott.ssa Mariaclara Pagano

e

Le OOSS, nella persona di Giuseppe Terranova CGIL/ AGB
si stipula il seguente accordo

1. Campo di applicazione

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente (a tempo determinato ed indeterminato) della Fondazione Teatro Comunale e Auditorium (operai e impiegati) in forza cui si applica il CCNL degli esercizi teatrali 19.4.2018 e successive modificazioni.

2. Struttura del premio

Con riferimento all'anno 2019 le parti concordano di riconoscere un premio di risultato, da erogarsi con la retribuzione del mese di marzo 2020, sulla base dei seguenti parametri:

- Raggiungimento degli obiettivi del reparto di appartenenza reparto (**peso 60%**)
- Valutazione individuale da parte della Direzione, sentito il parere del Responsabile di Servizio, sulla base dei criteri di cui al Capo II punto 8., lett. b) del vigente Regolamento del Personale (**peso 40%**), registrato su di una scheda individuale come da fac-simile allegato. Eventuali criticità per l'attribuzione di questa parte del premio verranno esaminate dalle parti.

3. Obiettivi di reparto

Gli obiettivi di reparto, raggiungibili attraverso l'operato dei diversi dipendenti, anche in collaborazione ed in concorso tra loro, sono i seguenti:

- a) **Servizi tecnici allo spettacolo:** effettuazione delle revisioni e delle eventuali piccole manutenzioni ordinarie interne alle macchine teatrali, come documentate da registro manutenzioni; svolgimento di eventuali altre manutenzioni su indicazione del preposto; valutazione positiva pari in media ad almeno 7/10 a seguito dei questionari.
- b) **Servizio manutenzione ed organizzazione (compresa portineria ed Auditorium):** completamento delle attività di manutenzione e di ripristino contenute nel piano delle manutenzioni e ad esse collegate, così come integrato dalle successive disposizioni della Direzione e relative procedure di acquisto; implementazione del servizio bar in base alla nuova organizzazione.
- c) **Servizio ticketing e cassa:** livello di fatturato per il settore ticketing pari almeno a quello del 2017.



- d) **Servizio amministrazione:** completamento delle attività di internalizzazione della contabilità generale.
- e) **Reparto comunicazione:** completamento delle attività di comunicazione in relazione al 9.9.2019.
- f) **Reparto informatica:** completamento delle attività di servizi sul server per TSB e VBB; messa in opera del sistema informativo di gestione delle sale e portineria per fatturazione attiva e per controllo fatturazione passiva entro il 31.12.2019; messa in atto del sistema informatizzato di rilevazione dei dati di lavoro diretto per commessa (organizzatore/spettacolo) entro il 31.12.2019.

4. Valore del premio e modalità di calcolo

L'importo del premio, da erogarsi al personale in forza al 31.12.2019, è definito nella misura sotto indicata per i diversi livelli di inquadramento. Esso assume pertanto i seguenti valori lordi:

1A	1.490,00
1	1.340,00
2S	1.230,00
2	1.120,00
3S	1.060,00
3	1.000,00
4	920,00
5	820,00
6	770,00
7	650,00

Al personale assunto nel corso dell'anno il premio si applica pro rata per ogni mese di effettivo servizio, calcolandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Al personale a tempo parziale il premio viene riproporzionato in funzione della percentuale di part-time pro rata nell'anno 2019.

Ai fini dell'individuazione dell'importo di base del premio occorre far riferimento all'inquadramento in essere al 31.12.2019.

Il premio di risultato viene erogato in unica rata con la retribuzione del mese di marzo 2020. Esso non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali diretti ed indiretti, quali maggiorazioni, straordinari, festivi, mensilità aggiuntive, anzianità, TFR, indennizzi per malattia, infortunio o ferie ed altri istituti diretti ed indiretti anche non espressamente citati.

Malattia: In relazione alle assenze individuali annue per malattia, anche non consecutiva, il premio di risultato verrà erogato nella seguente misura:

- Fino a 100 ore di malattia l'anno: nessuna decurtazione
- Oltre 100 e fino a 320 ore di malattia l'anno: premio teorico per il proprio inquadramento/320 = decurtazione per ogni ora di malattia (p.es. per il III livello: $1000/320=3,125$ Euro l'ora, ovvero = 25 Euro al giorno di decurtazione del premio)
- Oltre 320 ore di malattia l'anno: nessun premio



Vengono escluse dal computo le assenze per malattia collegate ad interventi chirurgici ed a patologie oncologiche.

Redistribuzione: quanto eventualmente trattenuto al lavoratore assente (e non sostituito) per ratei di premio non erogato per effetto di malattia, così come definito al punto precedente, verrà redistribuito in parti uguali (anche se a tempo parziale) fra i lavoratori dello stesso reparto, così come di seguito definiti:

- Amministrazione e comunicazione
- Servizio Manutenzione ed organizzazione (Teatro ed Auditorium) e acquisti
- Ticketing e cassa
- Informatica
- Squadra macchinisti
- Squadra elettricisti e fonici
- Portineria Teatro

In caso di mancata redistribuzione all'intero gruppo verrà costituito un apposito fondo che le parti valuteranno come utilizzare, con riferimento a prestazioni particolari e/o a prestazioni di lavoro fuori sede.

Provvedimenti disciplinari: il premio così calcolato verrà decurtato del 50% in presenza di due provvedimenti disciplinari che abbiano dato luogo a richiamo scritto e/o a multa; non verrà erogato alcun premio in presenza di provvedimento disciplinare che abbia dato luogo a sospensione disciplinare, licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa. In presenza di tre o più provvedimenti disciplinari di qualsiasi natura e/o livello non verrà erogato alcun premio. Il periodo di riferimento è ai 12 mesi antecedenti l'erogazione del premio stesso (aprile 2019-marzo 2020).

5. Detassazione e decontribuzione

Le parti si danno atto che il premio di risultato qui concordato prevede istituti collegati ad incrementi di produttività, redditività e riduzione dei costi, prevedendo importi per i quali è incerto sia l'ammontare che la stessa corresponsione ed è pertanto conforme alle previsioni dell'accordo interconfederale 23 luglio 1993.

Sulla base di quanto sopra l'erogazione qui concordata ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento di esenzione contributiva dall'art. 2 del D.L. n. 97/1997 conv. L. 135/1997, nonché dagli artt. 1 c. 67-68 L. 247/2007 e dall'art. 4.c. 28 L. 92/2012, ove disponibile in base al rifinanziamento da parte dello Stato del relativo fondo.

Il presente premio risponde ai requisiti attualmente previsti per la detassazione ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Letto, approvato e sottoscritto

Firmato in originale

