



**FONDAZIONE TEATRO COMUNALE E AUDITORIUM
BOLZANO
PREMIO DI RISULTATO - ANNO 2020**

Bolzano, 10 marzo 2021

Tra

la Fondazione Teatro Comunale e Auditorium di Bolzano, con sede a Bolzano in Piazza Verdi 40, rappresentata dalla Direttrice Dott.ssa Mariacarla 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 2020 le parti concordano di riconoscere un premio di risultato, da erogarsi con la retribuzione del mese di marzo 2021, sulla base dei seguenti parametri:

- Numero di casi di Covid19 tra il personale dipendente (**peso 60%**): 100% di questa parte di premio in caso di assenza di casi Covid19 nel periodo 1-1-2020 / 31-12-2021.
- 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%**), con particolare riferimento alla disponibilità al mutamento di mansioni ed ai frequenti cambiamenti di orari, di attività e di programmazione. Eventuali criticità per l'attribuzione di questa parte del premio verranno esaminate dalle parti.

3. Valore del premio e modalità di calcolo

L'importo del premio, da erogarsi al personale in forza al 31.12.2020 ed alla data di sottoscrizione del presente accordo

, 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 2020.

Ai fini dell'individuazione dell'importo di base del premio occorre far riferimento all'inquadramento in essere al 31.12.2020.

E' in ogni caso escluso il personale che nel periodo di servizio abbia prestato la propria opera quasi esclusivamente in distacco.

Il premio di risultato viene erogato in unica rata con la retribuzione del mese di marzo 2021. 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 e CIG: 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, a patologie oncologiche ed agli eventuali casi di Covid19. Il periodo di riferimento è ai 12 mesi antecedenti l'erogazione del premio stesso (aprile 2020-marzo 2021). Ai soli fini della maturazione del premio le ore di cassa integrazione sono equiparate alle ore effettivamente lavorate.

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 2020-marzo 2021).

4. Detassazione e decontribuzione - versamento a Laborfonds

Le parti si danno atto che il premio di risultato, in ragione della tardiva previsione collegata alle grandi incertezze della situazione pandemica, non rende possibile l'applicazione della detassazione né della decontribuzione. Per tale ragione il premio verrà considerato come retribuzione ordinaria. In alternativa ed a richiesta specifica del singolo, ciascun dipendente ha facoltà di trasformare il controvalore lordo spettante in un versamento alla previdenza complementare locale Laborfonds, fruendo delle relative agevolazioni fiscali e contributive.

Letto, approvato e sottoscritto

Firmato in originale