



**FONDAZIONE TEATRO COMUNALE E AUDITORIUM
BOLZANO**
PREMIO DI RISULTATO - ANNO 2021

Bolzano, 15 dicembre 2021

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, indeterminato ed a chiamata) 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 2021 le parti concordano di riconoscere un premio di risultato, da erogarsi con la retribuzione del mese di marzo 2022, sulla base dei seguenti parametri:

- Obiettivi di reparto (v. art. 3) (**peso 80%**)
- 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 20%**), con particolare riferimento alla disponibilità al mutamento di mansioni ed ai cambiamenti di orari, di attività e di programmazione. 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 (squadra macchinisti e squadra elettricisti/fonici):

- completamento elaborazione dati richiesti dalla Direzione entro il 31/12
 - o mail di consegna dati alla Direzione on/off
- svolgimento di almeno 400 giornate di distacco presso gli Enti Residenti nel periodo 1/1/2021 - 31/12/2021

b) Servizio manutenzione e supervisione:

- completamento delle attività manutentive e relativa documentazione in riferimento al TAC Vista in Teatro entro il 31/12/2021;
 - o cablaggio ed installazione sw documentata con rapportini di lavoro



- svolgimento di almeno 100 ore complessive di formazione in materia di sicurezza sul lavoro e/o in luoghi di spettacolo
- installazione sw di gestione manutenzione entro il 31/12: on/off

c) **Portineria Teatro:**

- aggiornamento registro di gestione delle chiavi del Teatro entro il 31/12/2021;
 - o presenza registri chiavi: on/off

d) **Auditorium:**

- completamento dei lavori di tinteggiatura del foyer della bomboniera entro il 31/12/2021: on/off
- applicazione delle strisce antiurto sulle vetrate entro il 31/12/2021: on/off

e) **Servizio organizzazione e comunicazione:** completamento dei rendiconti al 30/11/2021 (e mesi precedenti) entro il 31/12/2021;

f) **Servizio ticketing e cassa:** raggiungimento di un fatturato almeno pari a quello del 2020;

g) **Amministrazione:** predisposizione della gestione amministrativa per budget e referente settoriale entro il 31/12/2021 per consentirne l'applicazione dal 1° gennaio 2022: on/off

h) **Reparto informatica:** completamento indagine di mercato sicurezza informatica ed affiancamento sistemico, con presenza di schema di raffronto: on/off

i) **Servizio bar:** raggiungimento di un fatturato almeno pari a quello del 2020

4. Valore del premio e modalità di calcolo

L'importo del premio, da erogarsi al personale in forza al 31.12.2021 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 2021.

Al personale a chiamata il premio viene riproporzionato in funzione delle effettive prestazioni di lavoro nell'anno 2021.

Ai fini dell'individuazione dell'importo di base del premio occorre far riferimento all'inquadramento in essere al 31.12.2021.

Il premio di risultato viene erogato in unica rata con la retribuzione del mese di marzo 2022. 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.

5. **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 ai fini di quanto sopra è ai 12 mesi antecedenti l'erogazione del premio stesso (aprile 2021-marzo 2022). Ai soli fini della maturazione del premio le ore di cassa integrazione per Covid19 sono equiparate alle ore effettivamente lavorate.

6. **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
- Organizzazione e comunicazione
- Servizio manutenzione e supervisione
- Auditorium
- Ticketing e cassa
- Informatica
- Squadra macchinisti
- Squadra elettricisti e fonici
- Portineria Teatro
- Bar

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

7. **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 2021-marzo 2022).

8. 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 le detassazione ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Letto, approvato e sottoscritto

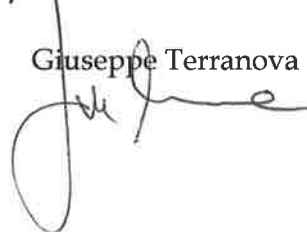
Il Presidente


Dott. Oliver Blaha

La Direttrice


Dott.ssa Mariaclara Pagano

CGIL/AGB


Giuseppe Terranova