

**FONDAZIONE TEATRO COMUNALE E AUDITORIUM
BOLZANO
PREMIO DI RISULTATO - ANNO 2023**

Bolzano, 20.11.2023

Tra

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

e

Le RSU, nelle persone di Katia Carratù e Dan Romanti

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

Visto l'accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale del 31.5.2022 il premio di risultato si struttura in due parti.

Parte 1 (peso 50%) - parte generale

Obiettivo 1 (peso 25%) - numero di eventi con pubblico (spettacoli, prove aperte, conferenze stampa, workshop, incontri con gli artisti, dibattiti, visite guidate, eventi conviviali correlati agli eventi)

Parametro: numero minimo di 255 nell'anno solare.

Obiettivo 2 (peso 25%) - contenimento dei consumi di energia elettrica e di riscaldamento, complessivi per il Teatro e per l'Auditorium

Energia elettrica: consumo annuo non superiore a 1.299.000 KWh

Gas naturale: consumo annuo non superiore a 299.000 m3

Parte 2 (peso 50%) - per reparto di appartenenza

V. punto 3.

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):

- predisposizione di un elenco aggiornato dei materiali presenti nelle strutture;
 - predisposizione di una proposta di mansionario del reparto tecnico;
 - assenza di infortuni sul lavoro (max. 20%):
 - o n. di giorni di infortunio = 0 - 20%
 - o n. di giorni di infortunio fino a 10 - 10%
 - o n. di giorni di infortunio da 11 a 30 - 5%
 - o n. di giorni di infortunio oltre 30 - 0%.
- b) **Servizio tecnico manutenzione e supervisione:**
- supporto fattivo nella realizzazione dei progetti previsti dagli interventi PNRR e cooperazione delle attività collegate all'avvio dei vari step entro i termini previsti dai cronoprogrammi PNRR (50%): on/off;
 - collaborazione nella stesura dell'elenco delle manutenzioni straordinarie necessarie presso le due strutture Teatro comunale e Auditorium.
- c) **Servizio organizzazione, comunicazione ed accoglienza:**
- collaborazione nell'attivazione del servizio bar;
 - numero di errori in fase di immissione dei dati di portineria inferiore a 15 nel periodo giugno-dicembre 2023 : on/off;
 - collaborazione fattiva con il reparto amministrazione nella gestione di alcune pratiche e procedure relative all'attuazione degli interventi PNRR.
- d) **Auditorium:**
- collaborazione fattiva nel realizzare e/o seguire i lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria della struttura;
 - numero di errori in fase di immissione dei dati di portineria inferiore a 12 nel periodo giugno-dicembre 2023 (25%): on/off.
- e) **Servizio ticketing e cassa:**
- analisi di mercato per l'individuazione di una soluzione migliorativa dell'attuale servizio ticketing sulla base delle richieste e delle necessità esposte dagli Enti residenti;
 - raggiungimento di un fatturato per ticketing pari ad almeno Euro 110.000 nell'anno solare 2023 (40%): on/off;
- f) **Amministrazione:**
- predisposizione di una bozza di mansionario del reparto amministrazione;
 - collaborazione nella predisposizione e nella compilazione di modelli, atti amministrativi e moduli relativi all'attuazione dei progetti PNRR;
 - studio di mercato per l'acquisto di un nuovo software gestionale di budgeting.
- g) **Reparto informatica:**
- Implementazione della struttura cloud con il VDI (cloud dedicato a user) entro il 31/07/2023
 - Predisposizione e messa in funzione del nuovo centralino telefonico presso l'Auditorium entro il 31/10/2023

4. Valore del premio e modalità di calcolo

L'importo del premio, da erogarsi al personale in forza al 31.12.2023 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	1.639,00
1	1.474,00
2S	1.353,00
2	1.232,00
3S	1.166,00
3	1.100,00
4	1.012,00
5	902,00
6	847,00
7	715,00

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 2023, tenuto conto delle effettive prestazioni, comprensive di lavoro supplementare ed eventuale straordinario nell'anno in questione, ciò in ogni caso non oltre il monte ore equivalente all'orario full-time. Ai fini dell'individuazione dell'importo di base del premio occorre far riferimento all'inquadramento in essere al 31.12.2023.

Il premio di risultato viene erogato in unica rata con la retribuzione del mese di marzo 2024. 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 2023-marzo 2024). 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

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 2023-marzo 2024).

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 la detassazione ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente

Dott. Peter Glierà

La Direttrice

Dott.ssa Federica Randazzo

Le RSU

Katia Carratù / Dan Romanti

CGIL/AGB

Giuseppe Terranova