



PREMIO di RISULTATO 2024 – 2026

In data 17 aprile 2024 presso la sede del Centro Servizi Culturali Santa Chiara in Trento via S. Croce, 67, si sono incontrati:

- Il Centro Servizi Culturali S. Chiara di Trento, rappresentato da direttore dott. Massimo Ongaro,
- La RSA Uilcom-UIL nella persona dei Signori Lucio Zandonati e Leonardo Liberi assistiti dal Signor Alan Tancredi della Uilcom-UIL
- La RSA SLC-CGIL nelle persone della Signora Viviana Bertolini e Signor Carlo Meloni assistiti dalla Signora Norma Marighetti della SLC-CGIL

premessi che:

- l'accordo precedente sul Premio di Risultato ha cessato i suoi effetti in data 31/12/2019;
- Le parti intendono rinnovare l'accordo sul Premio di Risultato seguendo le disposizioni legislative vigenti;
- È funzionale, in un'ottica di miglioramento dei servizi offerti, l'introduzione di un nuovo sistema di valutazione per l'erogazione del Premio di Risultato che tenga conto dei risultati complessivi aziendali, della prestazione delle singole funzioni/settori e dei singoli collaboratori/rici;
- Le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dalla L. 208/2015 (art. 1 commi da 182 a 189) e dal Decreto Interministeriale del 25/03/2016 e dalla normativa in materia di "detassazione" fino ad ora emanata.

Tutto ciò premesso si definiscono i seguenti elementi per il Premio di Risultato 2024-2026:

- **decorrenza e validità:** dal 01.01.2024 al 31.12.2026; entro tre mesi dalla scadenza l'accordo potrà essere disdetto; diversamente, si ritiene rinnovato di anno in anno;
- **monitoraggio e verifica:** al termine di ogni annualità ed entro il successivo mese di marzo verrà verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali. Prima della conclusione di ogni annualità saranno definiti gli obiettivi, gli indicatori ed i pesi relativi all'annualità successiva. Entro la fine del mese di luglio di ogni anno sarà verificato l'andamento dell'annualità in corso;
- **caratteristiche:** nell'ambito dell'accordo per il Premio di Risultato l'importo del premio dovrà avere le caratteristiche di *variabilità e di non predeterminazione* e sarà legato ad obiettivi di prestazione connesse all'andamento dell'organizzazione, delle varie funzioni/settori e delle singole persone;
- **personale coinvolto:** interessato al premio di risultato è il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato oppure a tempo determinato o determinato stagionale. Ai fini del suddetto calcolo si stabilisce che un'annualità corrisponda a 312 giorni retribuiti, pari a 12/12esimi di premio. Qualora il rapporto di lavoro inizi e/o cessi in corso d'anno, l'importo viene conteggiato in relazione ai periodi/giorni effettivamente lavorati e per un periodo minimo di impiego di n.3 mesi nel corso dell'anno (n. 78 giorni lavorati per il personale a tempo determinato stagionale per ciclo di rappresentazione con contratto che non preveda l'erogazione del premio all'interno dell'indennità speciale ex CCNL in vigore).
È escluso dalla ripartizione del premio il personale cessato durante il periodo di prova
Per i tempi parziali il premio sarà percentualmente rapportato all'effettivo impiego.
- **base di calcolo:** il calcolo del premio di risultato complessivo è costituita dalle seguenti voci di entrata risultanti a Conto Economico del Bilancio consuntivo annuale:
A1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni + A5b) Ricavi e proventi diversi
Il costo complessivo annuo del premio di risultato è determinato in cifra pari allo 0,80% (zerottanta per cento) delle voci di entrata sopra riportate (A1 + A5b) in presenza di un numero di dipendenti entro le 60 (sessanta) unità FTE. Per ogni incremento di 10 (dieci) unità FTE di personale la percentuale aumenta del 0,1% (zerodieci per cento).
Il valore complessivo annuo del premio erogabile sarà dato dal costo complessivo dedotti gli oneri contributivi a carico dell'Ente.
- **elementi di valutazione.** Gli elementi di misurazione del premio sono:
 - Performance organizzativa/Obiettivo aziendale: **30%**
 - Obiettivi di Area/Ufficio/Unità di Staff: **50%**

ME LC LI
 YP
 NM
 AS MA



□ Elementi individuali: **20%**

- **criterio di ripartizione fra i dipendenti:** la quota di premio spettante a ciascun dipendente è data dalla somma della quota relativa all'obiettivo aziendale, più quella di Funzione/Settore, più la quota individuale.
- **composizione:** il personale, in sostituzione del Premio di Risultato raggiunto, potrà richiedere il versamento della quota di premio spettante alla propria previdenza Complementare oppure in welfare, nel rispetto della normativa e delle politiche aziendali.
- **erogazione:** il premio di risultato verrà erogato con lo stipendio del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Gli importi relativi ai premi di cui ai punti precedenti, ai sensi del D.L. 318 del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella legge 402 del 28 luglio 1996, non hanno alcuna incidenza sugli istituti retributivi diretti ed indiretti di legge e di contratto e pertanto non sono computabili nelle varie voci di retribuzione diretta e differita, ivi compreso il T.F.R.

GLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE

La valutazione e misurazione della performance del personale del Centro Servizi Culturali Santa Chiara, funzionale all'erogazione del Premio di Risultato, sarà relativa ai seguenti elementi:

- Performance organizzativa/Obiettivo aziendale: risultato aziendale (valore minimo/valore soglia)
- Obiettivi di Area/Ufficio/ Unità di Staff
- Elementi individuali

La ripartizione percentuale del peso dei singoli elementi è la seguente:

- o Performance organizzativa/Obiettivo aziendale (30%) - 30 punti
- o Obiettivi di Area/Ufficio/Unità di Staff (50%) - 50 punti
- o Elementi individuali (20%) - 20 punti

□ PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/OBIETTIVO AZIENDALE (30%)

Dal risultato aziendale a Conto Economico del Bilancio Consuntivo discende, secondo le regole sopra indicate, il valore complessivo del premio erogabile, comprensivo dei contributi, per l'anno di riferimento.

Viene definito un valore 'soglia': il risultato aziendale a Conto Economico deve essere positivo. In tal caso il Premio di Risultato viene erogato. In caso di risultato aziendale a Conto Economico negativo il Premio di Risultato non viene erogato se non con specifica e motivata delibera del Consiglio di Amministrazione.

Con il raggiungimento di tale risultato aziendale complessivo il Premio di Risultato viene erogato e tale parametro rappresenta il 30% del premio effettivamente percepito.

□ OBIETTIVI DI AREA/UNITA' di STAFF (50%)

In generale gli obiettivi devono essere qualitativi e/o quantitativi, di processo o di progetto, ed in ogni caso significativi (e quindi 3-4 al massimo), misurabili, raggiungibili e con una tempistica di realizzazione definita; devono essere altresì riferiti alla singola business unit e/o unità di staff.

Le **Funzioni/settori** e **Unità di Staff** del Centro Servizi Culturali Santa Chiara sono:

MA
B
CC
L



- Area Promozione e Comunicazione
- Area Amministrativa
- Area Segreteria Artistica
- Area Cassa e Punto Info
- Area Macchinisti/Elettricisti
- Area Sale e Servizi
- Area Coordinatori e Custodi
- Unità di Staff - Manutenzioni
- Unità di Staff - Sicurezza
- Unità di Staff - Personale
- Unità di Staff - Segreteria Generale e Protocollo

Di seguito la descrizione degli obiettivi delle varie Aree/Uffici/Unità di Staff con l'inserimento degli indicatori:

OBIETTIVI AREA COMUNICAZIONE

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Peso
implementazione dei software installati	pienamente implementati	10%
n. interazioni sui canali social	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%
n. comunicati stampa elaborati e diffusi	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%
n. spettatori iniziative CSC	>100% della media dei 2 anni precedenti	20%

OBIETTIVI AREA AMMINISTRATIVA

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Peso
implementazione dei software installati	pienamente implementati	20%
n. fatture attive e passive registrate	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%
n. ordinativi per servizi e forniture	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%
n. rendiconti finalizzati entro i tempi	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%

OBIETTIVI AREA SEGRETERIA ARTISTICA

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Peso
implementazione dei software installati	pienamente implementati	15%
n. contratti redatti per spettacoli organizzati (CSC, delegate, etc.)	>100% della media dei 2 anni precedenti	15%
n. accordi di collaborazione con istituzioni o Enti terzi	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%
n. presenze alle attività di spettacolo e di formazione dedicate al mondo della scuola nonché sensibilizzazione del pubblico (visite guidate, foyer, incontri, progetti speciali, etc.)	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%

OBIETTIVI AREA CASSA E PUNTO INFO

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Peso
implementazione dei software installati	pienamente implementati	10%



n. titoli di accesso emessi compresi gli abbonamenti	>100% della media dei 2 anni precedenti	20%
n. di serate con servizio di cassa operativo	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%
n. eventi programmati	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%

OBIETTIVI AREA MACCHINISTI/ELETTICISTI

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Peso
implementazione dei software installati	pienamente implementati	10%
n. eventi organizzati (per CSC, terzi, delegate, etc.)	>100% della media dei 2 anni precedenti	25%
n. corsi di formazione ed aggiornamento frequentati	>100% della media dei 2 anni precedenti	15%

OBIETTIVI AREA SALE E SERVIZI

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Peso
implementazione dei software installati	pienamente implementati	5%
n. proposte commerciali affitto sale	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%
% accettazione contratti affitto sale	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%
fatturato da terzi per sale e servizi	>100% della media dei 2 anni precedenti	25%

OBIETTIVI AREA COORDINATORI E CUSTODI

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Peso
implementazione dei software installati	pienamente implementati	10%
n. segnalazioni, positivamente riscontrate, di miglioramento dei processi di accoglienza del pubblico in sala	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%
n. segnalazioni, positivamente riscontrate, di miglioramento della sicurezza degli ambienti presidiati	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%
n. servizi di vigilanza e di sala per spettacoli	>100% della media dei 2 anni precedenti	20%

OBIETTIVI UNITA' DI STAFF – SICUREZZA

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Peso
implementazione dei software installati	pienamente implementati	5%
n. sopralluoghi in fase operativa dell'evento per verifica rischi	>100% della media dei 2 anni precedenti	20%
n. DUVRI elaborati	>100% della media dei 2 anni precedenti	15%
n. non conformità	<100% della media dei 2 anni precedenti	10%

OBIETTIVI UNITA' DI STAFF – MANUTENZIONI (non ancora operativo)

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Peso
-----------------------------------	------------	------

Handwritten signatures and initials: "Mc y...", "Ma", "M", "C.C.", and other illegible marks.



implementazione dei software installati	pienamente implementati	5%
implementazione registri manutenzione in formato informatico e calendarizzazione	>100% della media dei 2 anni precedenti	25%
n. fermi dovuti a problemi manutentivi	<100% della media dei 2 anni precedenti	20%

OBIETTIVI UNITA' DI STAFF – PERSONALE

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Peso
implementazione dei software installati	pienamente implementati	15%
n. contratti di lavoro stipulati	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%
n. corsi di formazione organizzati	>100% della media dei 2 anni precedenti	10%
n. azioni intraprese per la riduzione di ferie e permessi	>100% della media dei 2 anni precedenti	15%

OBIETTIVI UNITA' DI STAFF – SERVIZI GENERALI e SEGRETERIA PROTOCOLLO

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Peso
implementazione dei software installati	pienamente implementati	10%
tempo dedicato—alla gestione del—protocollo in entrata, smistamento, formazione, gestione rubrica e protocollo corrispondenza in uscita	<100% della media nell'anno precedente	20%
tempo dedicato—alla gestione—e smistamento e-mail delle varie caselle di posta (pec, info, presidenza, protocollo e personale) e scarico periodico e-mail pec in archivio outlook	<100% della media nell'anno precedente	20%

La determinazione del punteggio sarà data dalla valutazione del raggiungimento di ogni singolo obiettivo moltiplicata per il peso attribuito ad ognuno. La somma sarà poi riparametrata in 50esimi.

□ OBIETTIVI INDIVIDUALI/ELEMENTI INDIVIDUALI (20%)

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Peso
riduzione del saldo al 31.12. della banca ore	<100% della media dei 2 anni precedenti	10%
smaltimento ferie e P.R. retribuiti dell'anno (* escluso personale su turni)	Utilizzo completo di quanto previsto dal CCNL	10%
n. infortuni (* solo personale su turni)	<100% della media dei 2 anni precedenti	10%

La determinazione del punteggio sarà data dalla valutazione del raggiungimento di ogni singolo obiettivo moltiplicata per il peso attribuito ad ognuno.

□ RIDUZIONI

Nel calcolo dell'importo effettivo complessivamente spettante a ciascun collaboratore/ricce sono applicate le corrispondenti riduzioni:

Tipologia e parametro considerato	Indicatore	Riduzione (in percentuale)
-----------------------------------	------------	----------------------------

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'AM', 'BMC', 'G.C.', and others.



provvedimenti disciplinari	Presenza di uno o più provvedimenti	50% per ogni provvedimento
assenza ingiustificata a corsi di formazione obbligatoria	Presenza di una o più assenze ingiustificate	50% per ogni assenza
assenze	% assenze sulle ore totali lavorabili	30% per assenze > 20% 50% per assenze > 30%

Le assenze valevoli al fine del conteggio di cui sopra sono: aspettativa non retribuita, sciopero, congedo parentale, malattia (escluse patologie che richiedano terapie salvavita), permesso non retribuito, sospensione disciplinare. In caso di assunzione in corso d'anno tale schema verrà proporzionato ai mesi di effettivo impiego.

Si escludono dal conteggio le assenze effettuate tramite gli istituti del congedo ed aspettativa non retribuiti qualora gli stessi siano utilizzati per dispiegare, anche a livello contrattuale, un collaboratore presso un Ente affiliato per logiche di co-produzione o scambio di competenze.

Letto, sottoscritto e firmato.

Centro Servizi Culturali S. Chiara

dott. Massimo Ongaro

Uilcom-UIL

Signor Alan Tancredi

Signor Lucio Zandonati

Signor Leonardo Liberi

SLC-CGIL

Signora Norma Marighetti

Signora Viviana Bertolini

Signor Carlo Meloni