

PREMIO DI RISULTATO  
(verbale di accordo)

Il giorno 12 dicembre 2017, presso la sede del Centro Servizi Culturali S. Chiara, in Trento via S. Croce, 67, si sono riuniti:

- Il Centro Servizi Culturali S. Chiara di seguito CSCSC, rappresentata dal Presidente Vicario Enzo Bassetti
- Le OO.SS. così rappresentate:  
Uil nella persona del Signor Alan Tancredi e del rappresentante dei lavoratori Signor Salvatore Finocchiaro  
Cgil nella persona della Signora Claudia Loro e dal rappresentate dei lavoratori Signor Massimo Zanlucchi

Premesso che:

- In data 31/12/2016 è scaduto il precedente accordo di Premio di Risultato
- Le parti intendono prorogare tale accordo, armonizzandolo alle nuove disposizioni legislative intervenute (L. 208/2015 art. 1 commi da 182 a 189 - L. 232/2016 art. 1 comma 160 lett. a) - D.I. 25/03/2016)

Tutto ciò premesso le parti si danno atto e convengono quanto segue:

1. Le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale del 25/03/2016 e dalla normativa in materia di "detassazione" fino ad ora emanata;
2. il presente accordo ha validità per gli anni 2017, 2018 e 2019 e le parti s'impegnano ad incontrarsi nel corso del triennio al fine di monitorare e valutare l'andamento dei parametri e gli effetti prodotti dall'accordo stesso;
3. il Premio di Risultato di cui al presente accordo viene determinato in conformità alle seguenti regole.

La base di calcolo del costo del premio di risultato è costituita dalle seguenti voci di entrata risultanti a Conto Economico del Bilancio consuntivo annuale:

- A1) Ricavi delle vendite e delle prestazioni
- A5 b) Ricavi e proventi diversi

Il costo complessivo annuo del premio di risultato è determinato in cifra pari allo 0,85% per l'anno 2017 e 0,90 a partire dall'annualità 2018 fino a scadenza del presente contratto, delle voci di entrata sopra riportate (A1 + A5b). Il valore complessivo annuo del premio erogabile sarà dato dal costo complessivo dedotti gli oneri contributivi a carico dell'Ente.

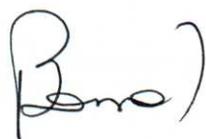
Interessati al premio di risultato sono i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il premio è diviso in due parti:

- quota legata al settore di appartenenza: 80% della base di calcolo;
- quota individuale: 20% della base di calcolo.

Ferme restando le percentuali di riparto delle due quote, quella riferita al settore di appartenenza terrà conto di un'ulteriore riparametrazione:

- Personale tecnico: 30%
- Personale di cassa: 30%
- Personale addetto alla comunicazione e alla stampa: 6,85%
- Personale amministrativo: 11,15%
- Personale addetto alla gestione sale e servizi di manutenzione: 4,50%
- Segreteria artistica: 11%
- Personale del Centro Musica: 3,5%
- Personale Punto Info 3%

La quota di premio riferita al settore di appartenenza terrà conto dei seguenti criteri di riparto:



Personale tecnico 30 %

<b>Parametri considerati</b>	<b>Descrizione punteggio</b>	<b>Valore punteggio</b>
Nr. Servizi di vigilanza spettacolo	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30
Nr. Montaggi per attività artistica del Centro	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30
Nr. smontaggi eseguiti	> 100% della media dei 3 anni precedenti	40

Personale di cassa 30%:

<b>Parametri considerati</b>	<b>Descrizione punteggio</b>	<b>Valore punteggio</b>
Nr. titoli accesso emessi	> 100% della media dei 3 anni precedenti	40
Nr. recite complessive	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30
Nr. organizzatori che fruiscano del sistema di vendita	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30

Personale addetto alla comunicazione e alla stampa 6,85%

<b>Parametri considerati</b>	<b>Descrizione punteggio</b>	<b>Valore punteggio</b>
Nr. Articoli inerenti l'attività artistica del Centro apparsi sulla stampa locale e nazionale	> 100% della media dei 3 anni precedenti	40
Nr. Spettacoli programmati	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30
Nr. Presenze di pubblico pagante	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30

Personale amministrativo 11,15%:

<b>Parametri considerati</b>	<b>Descrizione punteggio</b>	<b>Valore punteggio</b>
Nr. Fatture emesse attive	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30
Nr. Contratti di lavoro stipulati	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30
Nr. Servizi e forniture assegnati tramite MEPAT	>= 100% della media dei 3 anni precedenti	40

Personale addetto alla gestione sale e servizi di manutenzione 4,50%:

*Bossa*

*Aranda M. G.*

*Seth*

Parametri considerati	Descrizione punteggio	Valore punteggio
Nr. Contratti servizi sala	> 100% della media dei 3 anni precedenti	40
Fatturato terzi per spazio sala	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30
Nr. interventi annui ditte terze	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30

Segreteria artistica 11%:

Parametri considerati	Descrizione punteggio	Valore punteggio
Nr. Spettacoli direttamente gestiti	> 100% della media dei 3 anni precedenti	40
Nr. Attività delegate	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30
Nr. artisti scritturati per produzioni	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30

Personale Centro Musica 3,5%

Parametri considerati	Descrizione punteggio	Valore punteggio
Nr. utilizzi sala prove	> 100% della media dei 3 anni precedenti	40
Nr. manifestazioni organizzate CSCSC/Politiche Giovanili	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30
Valore economico fatturato servizi sala	> 100% della media dei 3 anni precedenti	30

Personale Punto Informativo 3%

Parametri considerati	Descrizione punteggio	Valore punteggio
Nr. spettacoli programmati dal Centro	> 100% della media dei 3 anni precedenti	40
Nr. manifestazioni/eventi ospitati in strutture del Centro	> 100% della media dei 3 anni precedenti	20
Nr. aperture e chiusure anticipate posticipate rispetto alle ore 7.00 o 0.30	> 100% della media dei 3 anni precedenti	40

Al fine della valorizzazione della quota spettante per singolo settore, qualora non fosse presente il dato del triennio precedente, si farà riferimento al dato del minor periodo disponibile.

*Bene*

*Giulio Marin*

*[Signature]*

*[Signature]*

La seconda parte del premio è una quota individuale (20%) commisurata ai seguenti parametri:

Parametri considerati	Descrizione punteggio	Valore punteggio
Provvedimenti disciplinari	Assenza	20
Giornate di ferie annue godute	Consumo > 20 gg.	20
Presenza	% presenza > 80%	60

La quota di premio spettante a ciascun lavoratore/trice è data dalla somma della quota di settore più la quota individuale. L'ammontare del premio da corrispondere per il singolo dipendente verrà infine conteggiato in relazione alle assenze effettuate complessivamente nell'anno di riferimento, secondo il seguente schema:

- fino a 17 giorni di assenza: 12/12simi
- da 18 a 34 giorni di assenza: 11/12simi
- da 35 a 51 giorni di assenza: 10/12simi
- da 52 a 68 giorni di assenza: 9/12simi
- da 69 a 85 giorni di assenza: 8/12simi
- da 86 a 102 giorni di assenza: 7/12simi
- da 103 a 119 giorni di assenza: 6/12simi
- da 120 a 136 giorni di assenza: 5/12simi
- da 137 a 153 giorni di assenza: 4/12simi
- da 154 a 170 giorni di assenza: 3/12simi
- da 171 a 187 giorni di assenza: 2/12simi
- da 188 a 204 giorni di assenza: 1/12simi
- oltre 205 giorni di assenza: 0/12simi

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

Per i lavoratori/trici a chiamata e per quelli il cui rapporto di lavoro inizi e/o cessi in corso d'anno, l'importo del premio viene conteggiato in relazione ai giorni lavorati. Ai fini del suddetto calcolo si stabilisce che un'annualità corrisponda a 213 giorni lavorati, pari a 12/12simi di premio.

Sono esclusi dalla ripartizione del premio i lavoratori/trici cessati durante il periodo di prova e i lavoratori/trici assunti per la stagione degli spettacoli.

Per i tempi parziali il premio sarà percentualmente rapportato all'effettivo impiego.

Il premio di risultato verrà erogato con lo stipendio del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. Le parti convengono di ritrovarsi nel 2018 per potenzialmente ridefinire le percentuali e i criteri di riparto delle quote riferite al settore di appartenenza per gli anni 2018 e 2019.

I lavoratori/trici in sostituzione del Premio di Risultato raggiunto, potranno richiedere il versamento alla propria previdenza Complementare, della quota di premio spettante.

Le parti convengono di prefigurare l'attivazione di servizi di Welfare aziendale da convenire con separato accordo integrativo al presente entro l'anno 2018. S'intende fin da ora che tali servizi risulteranno opzionali per il lavoratore e riferiti al valore del premio di risultato acquisito.

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.

Letto, firmato e sottoscritto.

Centro Servizi Culturali S. Chiara

4/4

UIL

CGIL

