

Art. 16 – Premio di produzione

In occasione delle festività di Pasqua e comunque entro il 15 aprile verrà corrisposto ai lavoratori, in rapporto al servizio prestato dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente, un premio di produzione di importo pari al 3% di una base retributiva annuale composta dai minimi tabellari, dalla indennità di contingenza e dagli aumenti periodici di anzianità calcolata in rapporto a 12 mensilità.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del premio di produzione per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale o superiore a 15 giorni.

In sede di liquidazione individuale del premio di produzione lo stesso verrà ridotto in relazione alle mancate prestazioni lavorative annuali del singolo lavoratore conseguenti a permessi senza assegni, assenze ingiustificate, aspettativa, sospensione per motivi disciplinari, assenze per malattia di durata fino a 4 giorni. A tal fine l'ammontare del premio di produzione sarà proporzionalmente ridotto sulla base del rapporto percentuale risultante tra il totale delle mancate prestazioni lavorative annuali del singolo lavoratore dovute ai motivi di cui sopra ed il totale delle prestazioni lavorative annuali della categoria di appartenenza.

Il premio di produzione come sopra individuato potrà essere integrato in sede di contrattazione aziendale sulla base degli indicatori e dei parametri che saranno concordati in tale sede riportati nei successivi commi. L'integrazione sarà comunque collegata all'aumento qualitativo e quantitativo della produzione ed all'incremento della produttività desumibile da elementi obiettivi quali ad esempio l'incremento rispetto all'anno precedente del numero degli spettacoli realizzati con complessi della Fondazione, la riduzione delle prestazioni straordinarie, la finalizzazione della produzione a specifici progetti culturali. Agli effetti della integrazione aziendale del premio di produzione non sarà comunque considerata la produzione realizzata nell'ambito dell'attività promozionale per tale intendendo quella specificamente prevista e disciplinata dall'art. 31 del presente Contratto.

La liquidazione individuale dell'integrazione aziendale del premio di produzione dovrà essere rapportata all'effettiva attività lavorativa del singolo dipendente, fatti salvi i fattori organizzativi e produttivi non direttamente collegabili al lavoratore, come descritto nei commi successivi.

Le Parti, richiamati i principi dell'articolo 14 del CCNL vigente nel 1996 secondo cui: “le eventuali erogazioni aziendali di carattere economico saranno strettamente connesse ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le Parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, competitività e di qualità” e “saranno variabili e non predeterminabili, e non utili ai fini di alcun istituto contrattuale e legale”; richiamato l'art. 12 del CCNL vigente nel 1996, il quale fissa nel 3 % della base retributiva annuale composta dai minimi tabellari, dall'indennità di contingenza e dagli aumenti periodici di anzianità, la quota minima di premio di produzione da riconoscere, integrabile in fase di contrattazione aziendale sulla base di indicatori e parametri concordati in tale sede, richiamate altresì le modalità di calcolo dell'accordo integrativo aziendale 20 marzo 1990, con le quali le Parti hanno concordato l'ulteriore riconoscimento del 6% annuo, al verificarsi della produzione ipotizzata, confermano la validità dell'accordo suddetto sotto descritte

Verificato che il particolare assetto produttivo e organizzativo ha determinato una costante e consistente diminuzione delle spese per lavoro straordinario, ridotto del 48% nell'arco quinquennio 1991-1996, ritenuto che le voci retributive superminimo di posizione, Indennità di funzione, Assegno

Scala, Indennità sostitutiva Area Artistica, siano direttamente espressive del particolare contributo qualitativo al risultato artistico della produzione; convengono che, nella determinazione annuale del premio, calcolato sulla base massima del 9% annuo, si terrà conto anche delle voci sopra richiamate.

Tale ulteriore importo del premio di produzione verrà corrisposto in termini percentuali al raggiungimento di un numero di manifestazioni complessive annue di 215, pari a un incremento di almeno il 5% rispetto al punto massimo di oscillazione previsto per il riconoscimento del 9% secondo le modalità già individuate nel sotto riportato accordo aziendale 20 marzo 1990 sotto descritte.

Si specifica che il premio di produzione è soggetto a revisione annuale e le variazioni dello stesso in aumento o in diminuzione saranno proporzionali alle variazioni intervenute nei parametri di punteggio, così come di seguito riportati.

Il premio di produzione viene determinato dai seguenti fattori, sia pure con pesi diversi, di cui prevalente è quello dato dalla produzione effettuata:

- produzione effettuata e determinata dal numero di recite eseguite (a carattere collettivo con riferimento a tutti i dipendenti del Teatro);
- presenza fisica al lavoro in tutte le giornate lavorative programmate nell'anno (a carattere individuale).

Produzione effettuata e determinata dal numero di recite eseguite

E' riconosciuto un punteggio identico a ciascuna recita di opera lirica, di balletto, di concerto, sia che si tratti di spettacolo in sede o fuori sede (anche in trasferta in Italia e all'Estero). Ogni recita, qualunque essa sia, fino alla concorrenza di n. 195 recite, vale 0,55 punti.

Il numero delle recite di 195, corrispondente al 9% (3% da CCNL + 6% da accordo integrativo) su base annua, può subire, ai fini della liquidazione del premio, un'oscillazione del 5%, variando così tra 185 e 205 recite. Ciò significa che al termine dell'anno considerato qualora il totale consuntivo, rapportato al programma di attività deliberato dal Consiglio di Amministrazione delle recite di opera lirica, di balletto e di concerto sia compreso tra 185 e 205 recite, si procederà alla liquidazione nella misura del 9%. Nel caso di produzione inferiore a 185 recite per fatti addebitabili ai lavoratori si procederà a decurtare il valore del 9% in misura proporzionalmente corrispondente, per ogni recita di opera, balletto e concerto partire da 195.

Al contrario, qualora la produzione delle stesse recite superi il numero di 205, verrà riconosciuto allo stesso modo un incremento proporzionalmente corrispondente.

Fermo restando il numero di 195 recite di opera lirica, di balletto e di concerti, si ritiene di riconoscere i seguenti punteggi alle seguenti altre manifestazioni considerate:

- Teatro per i bambini/ragazzi: punti 0,05 per recita
- Recital o manifestazione programmata il lunedì o analoghe: punti 0,1 per recita
- Complessi ospiti significativi: punti 0,2 per recita

I dati, che deriveranno anno per anno dal prodotto del numero di recite delle tre suddette categorie di spettacoli per i relativi punteggi unitari, andranno ad incrementare la percentuale del 9% del premio

di produzione. Per quanto riguarda le modalità di liquidazione, si prende a riferimento la retribuzione come sopra stabilita riferita al mese in cui viene liquidato il premio di produzione.

Presenza fisica al lavoro in tutte le giornate lavorative programmate nell'anno

Tutti coloro che risulteranno presenti fisicamente al lavoro per tutti i giorni lavorativi programmati ogni anno hanno un punteggio aggiuntivo massimo di 10 punti percentuali di retribuzione. Detto punteggio aggiuntivo si riduce di un punto per ogni giorno lavorativo di assenza in un anno, per cui chi è stato assente 10 giorni lavorativi non avrà alcun punto aggiuntivo, chi è stato assente 9 giorni, come sopra, avrà un punto in più e così di seguito. I giorni lavorativi programmati, decurtati i giorni di non lavoro previsti dalla normativa vigente, risultano nell'anno n.260.

Fanno eccezione le prestazioni a zero ore dei tecnici di Palcoscenico in quanto compensate da altre prestazioni giornaliere ad elevato numero di ore nell'ottica dell'elasticità dell'orario di lavoro, la sola esenzione artistica legata all'obbligo della sostituzione, i permessi sindacali e le dieci ore di assemblea retribuita prevista dallo Statuto dei Lavoratori, nonché l'astensione obbligatoria ai sensi della L. n. 1204/71 e gli infortuni sul lavoro.