27 - PREMIO DI PRODUZIONE

Il premio di produzione è regolato dall'articolo 15 del CCNL 1 giugno 2000 che viene applicato nella sua interezza così come appare nella stesura originale del suddetto.

28 - PREMIO DI RISULTATO

Tenuto conto dell'esperienza maturata negli oltre quaranta anni di attività della Fondazione, è risultato indispensabile mantenere un sistema di incentivazione collettiva del personale, coerente con la situazione economico – finanziaria della Fondazione e in linea con gli obiettivi di qualità e quantità della produzione volti a sviluppare l'attività, nonché consolidare la presenza sul territorio regionale in

linea con la missione statutaria.
L'obiettivo prioritario della Fondazione è consolidare il posizionamento competitivo in essere all'interno del comparto delle Istituzioni Concertistico Orchestrali (I.C.O.) riconosciute dalla L. 800/67 e sostenute con i criteri dettati dal DM 1 luglio 2014 all'art. 19 e seguenti DM del 2017 e del 2022, al fine del sostegno economico del Fondo Nazionale per lo Spettacolo dal Vivo (ex FUS) del Ministero della Cultura, Direzione generale dello spettacolo dal vivo. I criteri di finanziamento più importanti per determinare il maggior valore della produzione concertistica sono determinati dalla legislazione vigente sotto il profilo quantitativo, in particolare nella relazione con il territorio regionale, italiano ed estero: numero dei concerti eseguiti, distribuzione dei suddetti in differenti Comuni. Fattori che sono determinati dalla interfunzionalità dello sforzo lavorativo congiunto ed integrato di tutte le aree presenti in Fondazione: artistica, tecnica e amministrativa.
A decorrere dal presente Accordo, al personale con contratto a tempo indeterminato appartenente a tutte le aree per le quali è adottato il CCNL, che ne abbia maturato il diritto, con esclusione del periodo di prova per coloro che non lo avessero superato, viene corrisposto annualmente un premio di risultato in unica soluzione, con la busta paga di febbraio, o in più rate in base alle disponibilità finanziarie della Fondazione, previo comunicazione anticipata ai rappresentanti sindacali in Conferenza Permanente convocata all'uopo.
Il premio è strettamente legato ai risultati quantitativi della produzione annuale effettuata nell'anno precedente a quello di erogazione, in ragione del conseguimento dei risultati della Fondazione misurati annualmente attraverso i parametri riportati in tabella, con la rappresentazione dei relativi indicatori di crescita e di distribuzione. I risultati sono desumibili da elementi obiettivi individuati nel numero di manifestazioni concertistiche, liriche e di balletto eseguite dall'orchestra, nonché dal numero di luoghi in decentramento regionale, nazionale ed internazionale dove hanno avuto esecuzione gli spettacoli.
Sono escluse dal conteggio del parametro *manifestazioni* tutte gli eventi retribuiti ad hoc con extra (ad esempio musica da camera), che viceversa sono compresi nel parametro di conteggio riguardante i *luoghi* costituendo elemento essenziale per il raggiungimento della missione aziendale avente per oggetto la diffusione della musica sul territorio.

Ai fini del calcolo dell'importo individuale del premio, verrà preso a riferimento l'ammontare di quanto effettivamente percepito nell'arco dell'anno precedente a quello in cui avviene l'erogazione, cioè per competenza l'esercizio a cui fanno riferimento gli indici di valutazione, a esclusivo titolo di: paga base, contingenza e EAMT per retribuzione ordinaria calcolata in rapporto a dodici mensilità. Sono esclusi dal conteggio per ragioni di equità gli scatti di anzianità e i giorni di assenza dalla produzione lavorativa a qualsiasi titolo in ogni area.
A tale ammontare totale si applica la somma delle due percentuali ottenute nell'esercizio solare di competenza per gli obiettivi individuati come specificato in tabella, tenuto conto che i due parametri (numero manifestazioni eseguite e numero luoghi di attività) sono fra loro indipendenti:

Numero manifestazioni eseguite	Quota % premio corrispondente	Numero luoghi di attività	Quota % premio corrispondente	% Premio totale combinato
da 1 a 40	0	da 1 a 5	0	0
da 41 a 70	5	da 6 a10	2	7
da 71 a 95	10	da 11 a 22	5	15
da 96 a 122	12	da 23 a 45	7	19
oltre 123	14	oltre 45	8	22

L'esperienza maturata nel corso degli ultimi anni ha dimostrato un trend naturale di crescita della domanda concertistica sul territorio seppure non in linea con l'offerta che, come indicato in premessa al presente accordo, sconta una limitata flessibilità del lavoro abbinata a difficoltà di programmazione delle attività da risolvere a monte attraverso la revisione degli orari di lavoro dell'orchestra e la creazione di un calendario multi periodale che insieme agli incentivi economici del premio di risultato hanno il fine di raggiungere gli obiettivi del piano gestionale.

Per quanto sopra sono stati individuati degli indici di performance che permetteranno di valutare l'efficacia degli interventi effettuati nei diversi comparti operativi della Fondazione, indici che sono stati calcolati sulla base dell'influenza che ciascun settore programmatico e strategico apporta nell'ottenimento dei parametri di calcolo del Premio di risultato:
- *incremento di redditività* il cui peso è pari al 35% del valore teorico del Premio: questo indice è strettamente legato ai luoghi di esecuzione fuori sede, infatti a tale quantità conseguono relazioni per conto terzi con proventi ben più ampi che non quelli derivanti dagli incassi in sede;
- *indice di flessibilità del lavoro* il cui peso è pari al 30% del valore teorico del Premio: in particolare questo indice esprime la capacità di suddividere l'organico base in più gruppi orchestrali che nello stesso giorno, al termine della prova, si trasferiscono fuori sede ad eseguire concerti nei piccoli teatri toscani. Un indice importante per il conseguimento della mission aziendale che ha un forte impatto anche sulla programmazione e sull'area tecnica;
- *indice di occupancy* che rispecchia l'ottimizzazione del lavoro con particolare riguardo alla distribuzione degli spettacoli sul territorio e al migliore utilizzo del calendario di lavoro delle prove nell'economia gestionale del personale e nell'ottica della riduzione dei costi, pari al 20% del valore teorico del Premio;
- *indice di efficacia complessiva* che rappresenta il valore artistico della produzione individuato dal punteggio qualitativo indicato dalla Commissione del MIC ai fini dell'assegnazione del contributo annuale dal FNSV. Il valore un peso pari al 15% del Premio: si tratta di un indice di valutazione che confronta in campo nazionale i competitors dell'ORT sotto il profilo artistico, un indice di gradimento e d'immagine a livello nazionale, limitato dalla discrezionalità.

Le Parti, con riferimento alla semplificazione, trasparenza e controllabilità del Premio, convengono di migliorare il modello di comunicazione interna e per far ciò hanno ampliato le forme di partecipazione con rinnovati poteri di delibera e controllo della Conferenza Permanente previsti nell'articolo 3 del presente Accordo. Un incontro specifico si svolgerà ad inizio anno con all'ordine del giorno l'illustrazione dei target di performance dell'anno precedente e la comunicazione degli obiettivi

raggiunti ai fini del calcolo del Premio di risultato. Riunioni intermedie volte a monitorare lo stato di avanzamento dell'attività saranno convocate e discusse in conferenza permanente nell'ordine del giorno delle riunioni mensili periodiche stabilite per il tramite del calendario di lavoro mensile.
Le parti riconoscono che il premio di risultato ha natura variabile in quanto collegato alla produttività, sia in funzione del numero di manifestazioni eseguite durante il corso di un anno solare, sia in funzione al numero di luoghi ospiti degli spettacoli. Per luoghi s'intende il Comune presso il quale sono ospitati gli spettacoli e non gli eventuali diversi palcoscenici all'interno dello stesso Comune.
Tale erogazione è variabile e non predeterminata in quanto la programmazione degli eventi è soggetta a variazioni in aumento e diminuzione durante il corso dell'anno, in particolare per quanto riguarda l'intera stagione estivo autunnale durante la quale l'attività è strettamente legata alle esigenze artistiche e produttive dei numerosi soggetti che organizzano festival e rassegne presso i quali l'ORT viene scritturata.
Il Premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
Il premio di risultato ha le caratteristiche per usufruire delle agevolazioni in materia contributiva e fiscale previste rispettivamente dalla L. 247 del 2007, dalla Legge 92/2012 e successive modificazioni riguardante la de contribuzione dei premi di risultato, e dal D.P.C.M. del 22 Gennaio 2013, dalla Circolare attuativa del Ministero del Lavoro 03/04/2013, n. 15, dall'Art. 1 commi 182-189 della Legge 208/2015, dal DM 25/03/2016 Ministero del Lavoro, dall'art. 1 commi 160-162 della Legge 232/2016 e relativi decreti attuativi, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali all'Irpef, pari al 10% sulla retribuzione di produttività.

12 - PREMIO DI RISULTATO

Viene sancito il riconoscimento di un premio di risultato per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratti di durata superiore ai sei mesi in quanto coincidenti con la stagione teatrale. Il premio è strettamente legato ai risultati quantitativi della produzione annuale effettuata nell'anno precedente a quello di erogazione in ragione del conseguimento dei risultati della Fondazione, misurati per ciascun anno attraverso i parametri riportati in tabella con la rappresentazione dei relativi indicatori di crescita e di distribuzione. I risultati sono desumibili da elementi obiettivi individuali nel numero degli spettacoli ospitati all'interno del Teatro Verdi di Firenze e in base al rapporto tra la capienza del Teatro e gli spettatori presenti in sala, ovvero nel periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre di ogni anno. L'erogazione del premio avverrà in unica soluzione, con la busta paga di febbraio successiva all'esercizio per il quale il premio è maturato, o in più rate in base alle disponibilità finanziarie della Fondazione previo comunicazione anticipata ai rappresentanti sindacali. L'obiettivo della Fondazione con l'erogazione del premio di risultato al personale è quello di incrementare l'attività di ospitalità affinché la gestione teatrale possa rendersi sempre più autonoma economicamente dalle risorse pubbliche a disposizione della Fondazione, attraverso l'incremento degli affitti e delle giornate di occupazione per eventi durante il corso dell'anno.

La tabella di calcolo del premio di risultato è riportata di seguito. Si sottolinea che i due parametri di misurazione sono fra loro indipendenti, conseguentemente il premio è il risultato della loro somma:

Numero Manifestazioni	Quota % premio corrispondente	% Rapporto capienza-spettatori	Quota % premio corrispondente	% Premio totale combinato
da 1 a 40	0	0%	0	0
da 41 a 75	6	1-51%	2	8
da 76 a 105	8	52-65%	4	12
da 106 a 130	10	66-85%	6	16
oltre 130	11	oltre 85%	7	18

Per quanto sopra sono stati individuati degli indici di performance che permetteranno di valutare l'efficacia degli interventi effettuati nel comparto operativo della Fondazione relativamente al Teatro, indici che sono stati calcolati sulla base dell'influenza che ciascun settore programmatico e strategico

apporta nell'ottenimento dei parametri di calcolo del Premio di risultato:
- *incremento di redditività* il cui peso è pari al 50% del valore teorico del Premio: questo indice è strettamente connesso alla qualità delle manifestazioni che generano un più alto numero di spettatori e conseguentemente di proventi per la Fondazione;
- *indice di flessibilità del lavoro* il cui peso è pari al 30% del valore teorico del Premio: indice dato dalla disponibilità del personale nel far fronte alle differenti esigenze tecniche delle compagnie teatrali ospitate e alle esigenze derivanti dall'attività di prove e di concerti dell'Orchestra della Toscana all'interno del Teatro;
- *indice di efficacia complessiva* pari al 20% del valore teorico del Premio: rappresenta la sinergia che all'interno del calendario di lavoro, unisce alla quantità di affitti del Teatro l'incremento del pubblico dei diversi generi di spettacolo. Questo indice è traducibile sia in termini di welfare del personale che di contenimento dei costi.

Le Parti, con riferimento alla semplificazione, trasparenza e controllabilità del Premio, convengono di migliorare il modello di comunicazione interna e per far ciò hanno ampliato le forme di partecipazione con rinnovati poteri di delibera e controllo della Conferenza Permanente previsti nell'articolo 2 del presente Accordo. Un incontro specifico si svolgerà ad inizio anno con all'ordine del giorno l'illustrazione dei target di performance dell'anno precedente e la comunicazione degli obiettivi raggiunti ai fini del calcolo del Premio di risultato. Riunioni intermedie volte a monitorare lo stato di avanzamento dell'attività saranno convocate e discusse in conferenza permanente nell'ordine del giorno delle riunioni mensili periodiche stabilite per il tramite del calendario di lavoro mensile.
Le parti riconoscono che il premio di risultato ha natura variabile in quanto collegato alla produttività, sia in funzione del numero di manifestazioni eseguite durante il corso di un anno solare presso il Teatro Verdi, sia in funzione del rapporto tra la capienza del teatro e gli spettatori presenti in sala durante gli spettacoli. Tale erogazione è variabile e non predeterminata in quanto la programmazione degli eventi è soggetta a variazioni in aumento e diminuzione durante il corso dell'anno, così come non è predeterminato il rapporto percentuale della capienza del Teatro Verdi con il pubblico presente agli spettacoli.
Il Premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
Il premio di risultato ha le caratteristiche per usufruire delle agevolazioni in materia contributiva e fiscale previste rispettivamente dalla L. 247 del 2007, dalla Legge 92/2012 e successive modificazioni riguardante la de contribuzione dei premi di risultato, e dal D.P.C.M. del 22 Gennaio 2013, dalla Circolare attuativa del Ministero del Lavoro 03/04/2013, n. 15, dall'Art. 1 commi 182-189 della Legge 208/2015, dal DM 25/03/2016 Ministero del Lavoro, dall'art. 1 commi 160-162 della Legge 232/2016 e relativi decreti attuativi, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali all'Irpef, pari al 10% sulla retribuzione di produttività.