

IPOTESI ACCORDO

Le parti concordano che si è reso necessario apportare alcune modifiche ai parametri ed alla determinazione del premio di risultato al fine di rendere ancora più trasparente - per l'intera collettività dei lavoratori - le ricadute salariali conseguenti al raggiungimento di obiettivi di redditività, efficienza e recupero dei costi.

Queste modifiche vengono fatte alla luce delle modificate disposizioni di legge in tema di riparto del Fondo Unico dello Spettacolo, nonché del notevole impegno richiesto ai lavoratori per la realizzazione della stagione 2023-2024 anche a fronte della significativa riduzione delle unità di personale in servizio e della conseguente e necessaria riorganizzazione, in particolare delle area amministrativa e tecnica, volta ad accrescere l'efficienza degli uffici ed a realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane. Si precisa inoltre che questi emendamenti sono motivati dalla particolare, complessa, e non replicabile situazione post-pandemica che, unita alla necessaria riorganizzazione nonché al rilancio dell'attività della Fondazione, comporta per i dipendenti della Fondazione un particolare ed intenso impegno, anche dopo un periodo di chiusura particolarmente impattante per la Fondazione.

Pertanto, nel mantenere invariate le condizioni preliminari di accesso ai Premi ossia il raggiungimento del pareggio di bilancio dell'anno di riferimento, nonché l'attenzione al mantenimento di un sistema di incentivazione collettiva che si ponga l'obiettivo di garantire la partecipazione di tutte le risorse alla creazione di valore per la Fondazione,

le Parti, a parziale modifica del vigente contratto integrativo aziendale, hanno sottoscritto la seguente ipotesi di Accordo la cui operatività ed efficacia è subordinata alla approvazione dei competenti organi e, pertanto, fino a quella data, restano in vigore gli accordi in essere.

Premio di risultato

L'attuale situazione della Fondazione - che ha avviato un percorso di rilancio, ristrutturazione riorganizzazione attraverso il Piano di Risanamento di cui la presente intesa costituisce parte integrante - deve essere supportata da un sistema d'incentivazione collettiva più coerente con l'attuale condizione economico - finanziaria ed in grado di rafforzare la correlazione con gli obiettivi di recupero prefissati nell'arco di piano 2021 -2023 nonché gli obiettivi di rilancio della Fondazione come condivisi dalle Parti.

La Fondazione ritiene che uno degli elementi fondanti del rilancio sia l'incremento dell'attività produttiva anche per il tramite della realizzazione di nuovi allestimenti ovvero di nuove modalità di attuazione degli spettacoli volte a raggiungere fasce più ampie di pubblico, valorizzando al contempo le compagini artistiche e tecniche della Fondazione.

Questo percorso, che richiede un maggior impegno, sia in termini di professionalità che di flessibilità, rispetto a quello ipotizzato al momento della sottoscrizione del contratto integrativo, unito alla significativa contrazione delle unità in servizio, determina la condivisa necessità, in ragione del conseguimento dei risultati programmati, di riconoscere l'impegno

profuso dai lavoratori per il tramite di un premio di risultato come sotto definito con riferimento ai soli anni 2023 e 2024.

L'obiettivo prioritario di un ottimale posizionamento strategico attraverso il recupero di competitività e di immagine presuppone la tensione di tutte le Funzioni aziendali sulla performance, attraverso il rispetto del bilancio preventivo e del punteggio FUS, la proposta di un livello artistico in grado di garantire adeguati livelli di occupancy della sala ed una continua attività di monitoraggio dei costi fissi.

L'attenzione alla performance ed ai livelli di flessibilità collegati, rappresenta la leva strategica per garantire una crescita stabile e sostenibile, supportata dalla costante attenzione alla marginalità delle commesse, e, più in generale, alla redditività della Fondazione.

L'introduzione di un nuovo sistema di incentivazione collettiva deve porsi l'obiettivo garantire la partecipazione di tutte le risorse alla creazione di valore per la Fondazione.

E' necessario altresì che i parametri utilizzati nella misurazione degli obiettivi abbiano la caratteristica di essere immediatamente percepiti da tutti i dipendenti - a prescindere dalla posizione aziendale ricoperta - attraverso una semplificazione delle modalità di calcolo, tale da consentirne una adeguata controllabilità in termini di frequenza del monitoraggio e di certificazione degli obiettivi raggiunti.

Il Premio deve pertanto essere Semplice e Trasparente ma con una interfunzionalità tale da garantire lo sforzo congiunto ed integrato di tutte le aree aziendali.

Inoltre le Parti, consapevoli che il miglioramento della competitività della Fondazione passa anche dalla definizione di un sistema credibile dal punto di vista della corresponsione di quote di salari verso i dipendenti, pur conservando il sistema di incentivazione come caratteristica unica ed imprescindibile il requisito della variabilità - hanno fissato parametri fortemente ancorati ad effettivi piani di recupero e di rilancio della Fondazione.

Il Premio dovrà quindi essere potenzialmente remunerativo.

Parametri e determinazione del premio

L'importo del Premio di Risultato da erogare sarà determinato in ragione del conseguimento dei risultati della Fondazione misurati, per ciascun anno, attraverso i parametri sotto riportati, con la rappresentazione dei relativi indicatori e l'evidenza della popolazione a cui si riferiscono.

Questi parametri verranno precisati da un documento esplicativo che illustrerà in modo puntuale le modalità di calcolo che verranno utilizzate.

AREA ARTISTICA

	2022		2023		2024	
	Peso	Premio	Peso	Premio	Peso	Premio
Redditività	40%	520	40%	920	40%	680
Efficacia	20%	260	20%	460	20%	360
Produttività Specifica	40%	520	40%	920	40%	680
Totale valore premio		1300		2300		1700

AREA TECNICA

	2022		2023		2024	
	Peso	Premio	Peso	Premio	Peso	Premio
Redditività	40%	520	40%	1024	40%	680
Efficacia	20%	260	20%	512	20%	340
Produttività Specifica	40%	520	40%	1024	40%	650
Totale valore premio		1300		2560		1700

AREA AMMINISTRATIVA

	2022		2023		2024	
	Peso	Premio	Peso	Premio	Peso	Premio
Redditività	40%	520	40%	920	40%	680
Efficacia	20%	260	20%	460	20%	340
Produttività Specifica	40%	520	40%	920	40%	650
Totale valore premio		1300		2300		1700

Performance della Fondazione

I parametri che concorrono alla determinazione della Performance della Fondazione sono:

- Recupero di Redditività il cui peso è pari al 40% del valore teorico del Premio: è il raggiungimento di un risultato lordo (prima delle imposte) positivo.
- Indice di Efficacia Complessiva il cui peso è pari al 20% del valore teorico del Premio: è il risultato del raggiungimento del livello di attività definito nel bilancio preventivo annuale nonché nella stagione artistica come approvati da CDI, in coerenza con gli obiettivi definiti dal MIC.

Destinatari sono tutti i dipendenti della Fondazione.

Produttività specifica di Area

I parametri che concorrono alla determinazione delle Produttività specifiche di Area sono due con un peso ciascuno del 20% e sono differenziati per le tre aree di riferimento, Artistica, Tecnica ed Amministrativa.

Unica condizione per accedere è il raggiungimento del risultato di pareggio di bilancio.

Area Artistica

- Raggiungimento dell'indice di Occupancy previsto nel bilancio preventivo annuale approvato dal CDI, il cui peso è pari al 20% del valore teorico del Premio è la media della percentuale di riempimento del Teatro (in sala grande) per le attività di Opera, Concerti, Balletti, definita ogni anno nel bilancio preventivo annuale approvato dal CDI;
- Raggiungimento di un rapporto tra Costi di Produzione Artistica/Punti FUS inferiore a quello del 2019, il cui peso è pari al 20% del valore teorico del Premio.

Destinatari sono i dipendenti della Direzione Artistica

Area Tecnica

- Efficientamento Budget il cui peso è pari al 20% del valore teorico del Premio: è il puntuale rispetto del budget assegnato alle Direzioni afferenti a quest'Area come previsto nel bilancio preventivo annuale approvato dal CDI;
- Raggiungimento di un rapporto tra Costi Allestimento/punti Fus inferiore a quello del 2019, il cui peso è pari al 20% del valore teorico del Premio.

Destinatari sono i dipendenti della Direzioni afferenti a quest'Area.

Area Amministrativa

- Raggiungimento del valore degli Altri Ricavi come definito nel bilancio preventivo annuale approvato dal CDI, il peso è pari al 20% del valore del Premio
- Efficientamento del budget il cui peso è pari al 20% del valore teorico del Premio: è il puntuale rispetto del budget assegnato alle Direzioni afferenti a quest'Area come previsto nel bilancio preventivo annuale approvato dal CDI.

Destinatari sono i dipendenti delle direzioni afferenti a quest'Area.

Frequenza di erogazione

Premesso che le attività della Fondazione si sviluppano in stagioni artistiche che si realizzano in due differenti anni, generalmente da settembre a luglio, premesso inoltre che, in particolare per l'area Tecnico-Amministrativa, le attività riferite alle singole stagioni si svolgono, in parte assai rilevante, prima dell'inizio della stagione stessa, ciò premesso la corresponsione dell'importo del Premio di Risultato, calcolato secondo quanta indicato nel presente Accordo, sarà effettuata come segue:

Premio relativo all'anno 2022: già pagato in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui è stato conseguito il risultato stesso, dopo la approvazione del bilancio con la retribuzione del mese di Maggio 2023.

Premi relativi all'anno 2023

- acconto pari ad Euro 950 per l'area artistica ed amministrativa ed euro 1210 per l'area tecnica con la prima retribuzione utile dopo approvazione dalla Corte dei Conti della presente ipotesi di accordo;
- la rimanente parte in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui è stato conseguito il risultato stesso, dopo la approvazione del bilancio con la retribuzione del mese di Maggio 2024.

Premi relativi all'anno 2024

- acconto pari ad Euro 350 con la retribuzione del mese di luglio 2024;
- la rimanente parte in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui è stato conseguito il risultato stesso, dopo la approvazione del bilancio con la retribuzione del mese di Maggio 2025.

Sistema di comunicazione, verifica e monitoraggio

Le Parti, sulla base dei principi esposti in premessa - con particolare riferimento alla semplificazione, trasparenza e controllabilità del Premio - convengono sulla necessità di definire un nuovo modello di comunicazione interna.

In tale ottica vengono di seguito fissati gli incontri di monitoraggio dei parametri del PdR e le comunicazioni aziendali con la rispettiva cadenza temporale:

- incontro tra Fondazione con Segreterie Provinciali ed RSU di CGIL-CISL-UIL-FIALS, da tenersi nel mese di aprile per la comunicazione dei consuntivi dell'anno precedente.
- incontro tra Fondazione, Segreterie Provinciali ed RSU da tenersi nel mese di febbraio per la comunicazione dei:
 - target di performance della Fondazione
 - target specifici per le aree Amministrativa, Tecnica ed Artistica

Potranno essere inoltre attivati specifici incontri tra Fondazione ed RSU destinati a:

- monitorare l'andamento dei parametri
- verificare eventuali scostamenti rispetto ai target;
- analizzare eventuali situazioni anomale ed indicare le possibili soluzioni.

Regole di corresponsione

Quanto al premio riferito all'anno 2022 i beneficiari dei Premi saranno tutti i dipendenti in forza nel periodo di riferimento utile alla sua determinazione ed ancora in forza al momento della corresponsione, quanto agli anni successivi saranno tutti i dipendenti in forza nel periodo di riferimento utile alla sua determinazione con le modalità sotto indicate.

L'importo da pagare, proporzionale all'effettivo servizio prestato sarà determinato in tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nel corso del periodo di riferimento, considerando mese intero anche la frazione di mese superiore ai quindici giorni, con esclusione delle assenze non retribuite.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, il Premio sarà erogato in misura proporzionale all'orario di lavoro prestato.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato la corresponsione avverrà con applicazione delle medesime modalità previste per i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato purché il contratto abbia avuto una durata non inferiore a 6 mesi anche non continuativi l'importo lordo teorico annuo per questa categoria viene incrementato del 50%.

Qualora le somme erogate a titolo di Premio siano, per qualunque ragione, non dovute – in tutto o in parte - la Fondazione provvederà al recupero delle stesse nel rispetto delle vigenti norme di legge.

Per la **Fondazione Teatro Regio di Torino**


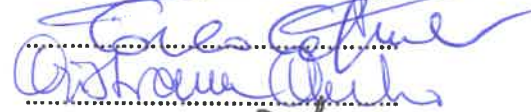
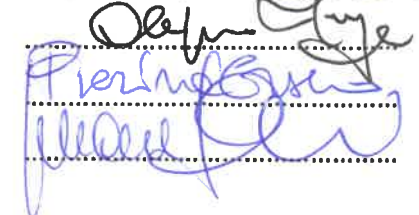
Data 25/10/2023

Il Sovrintendente
MATHIEU JOUVIN

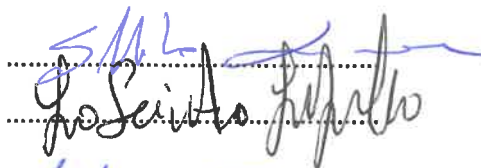

.....

Per le **OOSS/RSU**
SLC-CGIL
ALESSANDRO PAGLIERO
CARLO CAPUTO
CRISTIANA CORDERO
ALESSIO MURGIA
PIERINA TRIVERO
SIMONE SOLINAS

Data 25/10/2023


.....

.....

.....

FISTEL-CISL
GIUSEPPE GUAGLIARDO
LEOPOLDO LOSCIUTO


.....

UILCOM-UIL
MATTEO PAVLICA


.....











FIALS-CISAL
PIERLUIGI FILAGNA
LUISA MIROGLIO
ANGELO SCARNATO
ELIO LERCARA
USB
DARIO GATTI

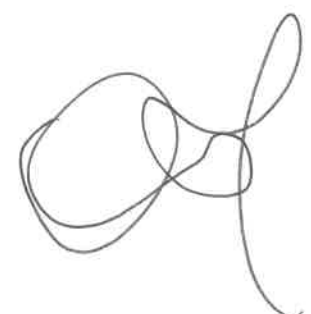


.....

.....

.....












VERBALE DI INTENTI

Le parti con la sottoscrizione dell'allegata ipotesi di accordo relativa al PREMIO DI RISULTATO, si danno reciprocamente atto di essere a conoscenza che la regolamentazione delle erogazioni economiche che possono formare oggetto di contrattazione integrativa aziendale debba essere, ai sensi dell'art.11, comma 19, del d.l. n.91/2013 conv. con L. 112/2013, previamente certificata dalla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti.

La Fondazione si impegna a trasmettere alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti la bozza di accordo entro sette giorni dalla sottoscrizione, dandone comunicazione alle OOSS/RSU.

Le parti si danno altresì atto di essere informate che:

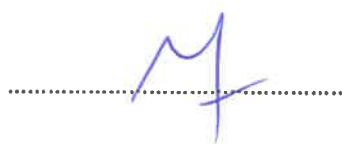
- la Fondazione, per mero errore, ha altresì erogato – con riferimento all'anno 2022 – al personale appartenente all'area Artistica la somma di Euro 260,00 (duecentosessanta/00) riferita al raggiungimento del rapporto dei Costi di Produzione Artistica/Punti FUS previsti nel Piano di risanamento, il cui peso è pari al 20% del valore teorico del Premio (Euro 1.300) ed al personale appartenente all'Area Tecnica la somma di Euro 260,00 (duecentosessanta/00) riferita al raggiungimento del rapporto dei Costi Allestimento/Punti FUS previsti nel Piano di risanamento, il cui peso è pari al 20% del valore teorico del Premio (Euro 1.300);
- la Fondazione provvederà a darne comunicazione ad ogni lavoratore interessato recuperando, in caso di positiva certificazione da parte della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti, le somme erroneamente riconosciute unitamente al saldo del pagamento del Premio relativo all'anno 2023 come previsto dall'allegato accordo ovvero, in caso di mancata certificazione da parte della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti, unitamente alle retribuzioni del mese di Maggio 2024 (pag.41 contratto integrativo aziendale).

Per la **Fondazione Teatro Regio di Torino**

Il Sovrintendente

MATHIEU JOUVIN

Data 25/10/2023



Per le **OOSS/RSU**

SLC-CGIL

ALESSANDRO PAGLIERO

CARLO CAPUTO

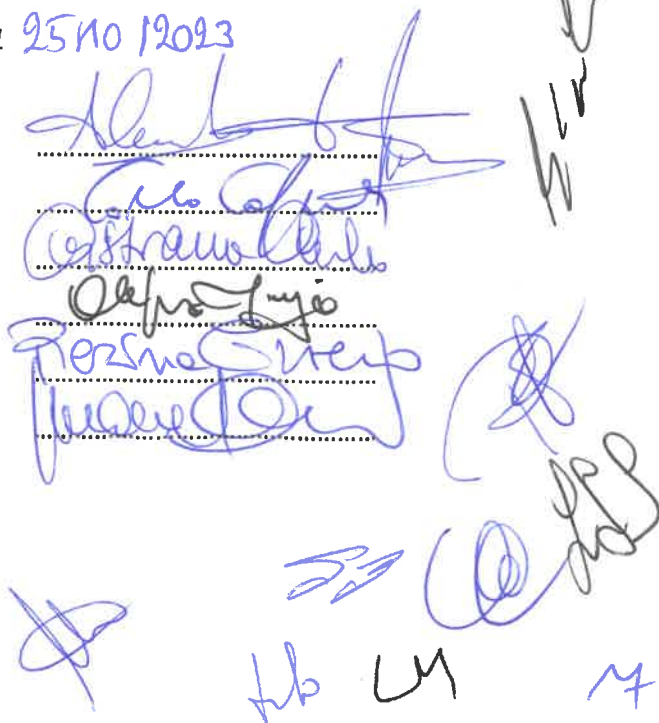
CRISTIANA CORDERO

ALESSIO MURGIA

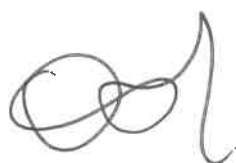
PIERINA TRIVERO

SIMONE SOLINAS

Data 25/10/2023



FISTEL-CISL







GIUSEPPE GUAGLIARDO

LEOPOLDO LOSCIUTO

Giuseppe Guagliardo
.....
Leopoldo Losciuto
.....

UILCOM-UIL

MATTEO PAVLICA

Matteo Pavlica
.....
Matteo Pavlica
.....

FIALS-CISAL

PIERLUIGI FILAGNA

LUISA MIROGLIO

ANGELO SCARNATO

ELIO LERCARA

Pierluigi Filagna
.....
Luisa Miroglio
.....
Angelo Scarnato
.....
Elio Lercara
.....

USB

DARIO GATTI

.....

Handwritten signatures and initials in blue ink:
- Large stylized signature at the top left.
- Signature below it.
- Initials 'RS' in the center.
- Signature to the right of 'RS'.
- Signature at the top right.
- Initials 'LM' below the signature on the right.
- Initials 'M' at the bottom right.