

Verona, 1° settembre 2023

**IPOTESI di ACCORDO**  
**Premio di Produzione Aziendale Straordinario (PPAS)**  
**"100esimo festival"**

tra

Fondazione Arena di Verona

e

le Segreterie SLC CGIL – FISTEL CISL – UILCOM UIL – FIALS-Cisal, unitamente alla RSU

**visto**

- l'Accordo interconfederale 23 luglio 1993
- l'art. 15 del CCNL 1.6.2000, che individua nel Premio di Produzione uno degli elementi caratteristici del sistema retributivo aziendale;
- il punto 6A della parte economica del Contratto Integrativo Aziendale con cui le parti hanno previsto l'istituzione del Premio di Produzione Aziendale Speciale al fine di favorire la realizzazione di progetti e processi di ottimizzazione aventi come obiettivi il miglioramento della produttività, qualità e redditività di impresa;
- le disposizioni in materia fiscale e contributiva ed in particolare quanto previsto dall'art. 1, commi 182 e seguenti della legge n. 208/2015 (c.d. "Legge di stabilità 2016"), così come modificato dalla legge 232/2016, che hanno reso strutturale il regime fiscale agevolato, per i premi di risultato e le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa
- il D.L. 24 aprile 2017, n. 50 art. 55 che ha istituito la decontribuzione dei premi di produttività;
- il D.Lgs. 91/2013, art. 11 comma 19 che disciplina l'adozione dei Contratti Aziendali

**considerato che**

- è missione della Fondazione la diffusione, promozione e sviluppo dell'arte e dello spettacolo musicale svolta anche attraverso l'organizzazione di spettacoli in Italia e all'Estero con particolare riferimento al Festival Areniano che si svolge annualmente presso l'anfiteatro dell'Arena di Verona;
- il CCNL consente l'integrazione del Premio di Produzione in sede aziendale mediante specifica contrattazione che individui gli indicatori ed i parametri di incremento del livello qualitativo e quantitativo della produzione nonché della produttività;
- il "centesimo festival" che ha luogo nell'anno corrente rappresenta un evento unico e irripetibile, caratterizzato da uno sforzo produttivo e realizzativo mai verificatosi prima;
- le Parti ritengono necessario adottare un sistema premiante aggiuntivo legato ai risultati aziendali 2023 raggiunti anche con il concorso del fattore lavoro, individuati e misurati secondo quanto previsto nel presente accordo;

## si conviene che

Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

### 1. Vigenza

In occasione del "centesimo festival areniano" che si svolge nel corso dell'esercizio 2023 viene definito un Premio di Produzione Aziendale Straordinario (PPAS), una tantum, in grado di correlare le erogazioni economiche ai risultati dell'anno corrente conseguiti, misurati secondo gli indicatori di seguito definiti.

Detto premio una tantum ha carattere straordinario e non ripetibile; la presente regolamentazione non andrà né ad integrare né a modificare la normativa aziendale già in vigore.

### 2. Condizione di accesso

La liquidazione del PPAS sarà condizionata ("cancello") al conseguimento del risultato di utile di bilancio, comprensivo dell'onere del premio in questione, certificato all'atto dell'approvazione del bilancio di esercizio 2023.

L'obiettivo quantitativo che misura l'extra prestazione aziendale è definito al successivo paragrafo 5.

### 3. Beneficiari

Sono potenziali beneficiari del premio i dipendenti subordinati e somministrati assunti con contratto a tempo indeterminato e/o determinato il cui rapporto di lavoro abbia avuto la durata minima di 26 giorni lavorativi (mese convenzionale), anche non continuativi, nel periodo fra il **1° marzo ed il 30 settembre 2023** in ragione delle esigenze tecnico-organizzative legate al Festival Areniano. Saranno esclusi dalla platea dei beneficiari del premio i dipendenti di età inferiore ai 18 anni (minori).

### 4. Corresponsione

Il diritto alla corresponsione del PPAS viene maturato, a seguito del superamento della condizione di accesso del pareggio di bilancio, comprensivo degli oneri del premio, a fronte del raggiungimento dello specifico obiettivo aziendale come di seguito indicato. La liquidazione avverrà successivamente all'approvazione del bilancio 2023, oltre che all'approvazione della presente intesa da parte degli organi competenti secondo le procedure di seguito descritte, ovvero, al più tardi, con il cedolino del mese di giugno 2024.

### 5. Obiettivo/Indicatore quantitativo

L'indicatore utile a misurare la performance dell'impresa, e ad orientare i comportamenti individuali e collettivi del personale, è il seguente:

- Risultato della produzione artistica al pubblico del festival Areniano 2023 misurato attraverso il valore dei ricavi da vendita biglietti del Festival; ai fini dell'obiettivo il cui dato previsionale lordo è pari a 30,9 milioni di euro, si stabilisce che il premio verrà erogato qualora si raggiungano almeno 32,8 milioni di euro di incassi da biglietti venduti.

A consuntivo dell'esercizio 2023, non dovrà essere esaurita la capienza del fondo rischi rimborso biglietti a causa pioggia eventualmente utilizzato allo specifico scopo per cui è costituito.

## 6. Valore del premio

L'onere complessivo di spesa per il premio è stimato in € 798.000,00 (**settecento-novantottomila**), comprensivi degli oneri aziendali. Qualora il bilancio non comprenda la capienza prevista, l'importo di spesa verrà proporzionalmente ridotto fino al limite dell'importo disponibile.

L'importo lordo del PPAS, che non avrà incidenza su alcun istituto contrattuale e/o di legge (incluso il TFR), viene determinato individuando come parametro medio il livello di inquadramento 3-3A ed attribuendo a questo l'importo una tantum **pari ad € 730,00 (settecentotrenta)**.

Sulla base della proporzione dei minimi tabellari come rilevabili dal vigente CCNL si definisce la scala parametrica utilizzata per riproporzionare il predetto importo per i livelli superiori e inferiori al parametro medio. Ne conseguono i seguenti importi base:

AREA ARTISTICA	parametro	premio in €
1M	129,72	946,99
1	123,55	901,88
2M	117,03	854,32
2	111,46	813,64
<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>730,00</b>
4	91,07	664,82
5	76,42	557,86
6	63,69	464,97
AREA TECNICO - AMMINISTRATIVA	parametro	premio in €
FA	157,30	1.148,31
FB	134,83	984,28
1	117,98	861,24
2	105,62	771,02
<b>3A</b>	<b>100,00</b>	<b>730,00</b>
3B	90,45	660,29
4	78,65	574,17
5	70,22	512,64
6	56,18	410,11
PERSONALE "A PRESTAZIONE"	parametro	premio in €
retropalco, vestizione, comparse	=	377,00
sala	=	325,00

## 7. Rimodulazione in proporzione alla durata del rapporto di lavoro

Al fine di commisurare il valore del PPAS al contributo individuale, il premio erogato sarà corrisposto in misura proporzionale alla durata del contratto individuale.

Qualora nell'arco del periodo convenzionale dal 1° marzo – 30 settembre 2023 il rapporto di lavoro abbia un numero di giornate lavorative inferiore alla durata convenzionale del Festival (74 giornate lavorabili) il valore del premio per cui il singolo concorre sarà determinato in base al numero delle giornate di durata del contratto e il valore convenzionale di 1/74esimo del premio previsto per il livello di inquadramento di riferimento.

Nel caso di rapporto di lavoro part-time, con esclusione del personale remunerato a prestazione, il valore del premio sarà proporzionato alla riduzione oraria contrattualizzata ovvero al numero di giornate lavorate.

### 8. Rimodulazione in rapporto alle presenze/assenze

In base alle date di recita, avendo il programma di produzione previsto la prima in data 16 giugno e l'ultima in data 9 settembre, la durata del Festival 2023 viene convenzionalmente definita in 74 giornate lavorative.

In fase di consuntivazione, il PPAS sarà ridotto in relazione alle assenze registrate a carico di ciascun beneficiario nel periodo convenzionale dal 1° giugno – 31 agosto 2023.

Sono convenzionalmente considerate assenze, a titolo esemplificativo, le seguenti causali: malattia, assenze e permessi non retribuiti, aspettativa, infortunio in itinere, permessi L.104 quando fruiti nelle giornate di recita, congedi parentali, permessi studio/elettorali, ecc.

Sono convenzionalmente considerate giornate di presenza: ferie, pcr, festività, permessi lutto/donazione sangue, congedo matrimoniale, maternità obbligatoria, preposizione in NO PARTE, supplenze, giornate NON LAVORATIVE del personale artistico e tecnico-amministrativo, permessi sindacali, ecc.

Sarà considerata una "franchigia" di 2 giornate per tutto il personale, ovvero, per coloro che avranno fatto registrare fino al massimo di 2 giornate di assenza nel periodo convenzionale dal 1° giugno al 31 agosto 2023, verrà erogato il 100% del premio spettante.

Superate le 2 giornate, ovvero da 3 a 5, alla spettanza del 100% verrà decurtato il controvalore di 1/74esimo per ciascuna giornata di assenza registrata ad iniziare dalla prima.

Superate le 5 giornate, ovvero da 6 a 10, alla spettanza del 100% verrà decurtato il controvalore di 1/37esimo per ciascuna giornata di assenza registrata ad iniziare dalla prima.

Non avrà diritto alla corresponsione del premio il personale che avrà superato il numero di giorni di assenza pari a 10 (ovvero da 11 giorni di assenza in su).

Diversamente da quanto stabilito sopra, ad eccezione delle comparse, il personale remunerato a prestazione concorre per un importo massimo corrispondente alla presenza in tutte le giornate di presenza previste per la mansione.

Non avrà diritto alla corresponsione del premio il personale a prestazione che non avrà maturato almeno 25 giorni lavorati.

Il valore massimo del premio sarà pari a 58 giornate (50 recite e 8 generali - retropalco e addetti alla vestizione) e 50 giornate di recita (per il personale di sala) il premio liquidato corrisponderà al numero di giorni di presenza moltiplicato per il valore della singola giornata convenzionale di premio (1/58esimo o 1/50esimo).

V.S.B. *[Signature]* M.le

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

CHP  
*[Signature]*  
AR *[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

## 9. Rimodulazione in rapporto alle presenze/assenze - COMPARSE

Per il personale assunto in qualità di comparsa vale la seguente regolamentazione connessa al fatto che l'impegno lavorativo del singolo è stato programmato da Fondazione in relazione alle esigenze tecnico-artistiche di ciascuna produzione.

Ogni comparsa concorrerà per un premio il cui valore sarà pari al numero di giorni di effettiva moltiplicato per il valore della singola giornata convenzionale di premio (1/58esimo).

Non avranno diritto al premio le seguenti categorie:

- coloro di cui si è registrata la dimissione prima del previsto termine del contratto
- coloro che non avranno fornito almeno 12 giornate di prestazione
- coloro che hanno fatto registrare un numero di assenze superiore al 50% delle giornate in cui era programmata la propria prestazione.

## 10. Esempi di calcolo

Viene allegato alla presente il documento denominato "ALLEGATO 1" in cui viene illustrata a titolo esemplificativo la seguente casistica di liquidazione:

- ❖ Tecnico 3A full time stabile/aggiunto 100% presente nel periodo
- ❖ Tecnico 3A 85% presente
- ❖ Tecnico 3A 60% presente (cioè, più di 10 giorni di assenza)
- ❖ Impiegato 3A part-time
- ❖ Figura artistica con contratto di durata 50 giorni nel periodo festival
- ❖ Figura tecnica dei Laboratori con contratto di 45 giorni
- ❖ Dipendente addetto alla Sala (prestazione)
- ❖ Dipendente addetto al Retropalco (prestazione)
- ❖ Comparsa (prestazione)

## 11. Esclusione

Le ragioni di esclusione si applicano sia al personale stabile sia al personale aggiunto.

Oltre a coloro che avranno registrato un numero di giorni di assenza superiore al limite massimo previsto, non avranno diritto alla corresponsione del premio i dipendenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per giusta causa o del quale si sia registrata l'interruzione del contratto in una data compresa fra il 1° marzo e il 30 settembre esclusi i collocamenti a riposo e dimissioni per pensionamento.

Non avranno diritto alla corresponsione del premio anche i dipendenti destinatari di sanzioni disciplinari gravi ovvero pari o superiore alla multa.

## 12. Detassazione

Le Parti riconoscono congiuntamente che le caratteristiche del presente accordo sul PPAS sono conformi ai fini di quanto stabilito dalla legislazione vigente al momento della sottoscrizione del presente accordo, in materia di accesso al regime di detassazione. Fondazione provvederà al deposito del verbale entro 30 giorni dalla sottoscrizione unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del DM 25/03/2016.

Fondazione si riserva di applicare il regime fiscale vigente al momento della liquidazione e di applicare il regime ordinario qualora non sussistano le condizioni necessarie alla detassazione.

### 13. Verifiche

Le parti si danno atto che in seguito alla eventuale consuntivazione e liquidazione del premio, potranno essere sottoposti alla direzione aziendale i casi di cui andrà verificata l'applicazione della presente normativa.

### 14. Entrata in vigore

I contenuti del presente verbale fanno riferimento a quanto disposto dall'art. 11 co. 19 D.Lgs. 91/2013; la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo non vincola in alcun modo Fondazione Arena di Verona alla effettiva erogazione se non a seguito della formale approvazione degli organi di controllo interno ed esterno cui è soggetta. La Direzione Aziendale si attiverà per dare avvio all'apposito iter autorizzativo da parte del Consiglio di Indirizzo e della Corte dei Conti Territoriale e le verifiche da parte dei ministeri MEF e MIC; Fondazione aggiornerà la componente sindacale circa l'avanzamento dell'iter di valutazione e approvazione in questione.

FONDAZIONE

*Anna Ruffina*

*Stefano Trepoli*

OOSS/RSU

*[Signature]*  
Maurizio Leone

*Alvin Gini*  
Gina Sicuti

*Gianna Maria Diadi*  
Dezi

*Bortolotti*  
Andrea Papp

*[Signature]*

*Renzo Ferrero*  
U.S.B. *[Signature]* Mike  
CGIL *[Signature]*