L'anno 2018 il giorno 19 del mese di aprile in Roma, presso la sede dell'A.G.I.S. in via del Gesù, 62

TRA

La Federazione dello Spettacolo dal Vivo e la Fondazione per l'Arte Teatrale P.L.A.TEA., entrambe rappresentate dal Presidente Filippo Fonsatti, con la partecipazione della delegazione datoriale coordinata da Angelo Pastore, Vicepresidente della Fondazione P.L.A.TEA., e composta da Gian Mario Bandera, Roberta Belletti, Antonio Goldin, Luciano Messi, Alberta Nucatola, Andrea Pardini, Enrica Sambuceti, Valeria Told

con l'assistenza dell'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo (AGIS), nella persona di Italo Inglese;

E

il SLC-CGIL rappresentato dal Segretario Generale Fabrizio Solari, dai Segretari Nazionali Emanuela Bizi, Cinzia Maiolini, Marco del Cimmuto, Nicola di Ceglie, Walter Pifato, assistiti da Carlo Tarlini e Fabio Scurpa con una delegazione in rappresentanza dei territori;

la FISTEL-CISL rappresentata dal Segretario Generale Vito Antonio Vitale e dai Segretari Nazionali Giovanni Luigi Pezzini, Laura Ferrarese e Paolo Gallo, con la partecipazione delle delegazioni territoriali;

la UILCOM-UIL rappresentata dal Segretario Generale Salvo Ugliarolo, dai Segretari Nazionali Fabio Benigni, Roberto Di Francesco, Giuseppe Fabio Gozzo, Pierpaolo Mischi e Rossella Manfrini e da Giovanni Di Cola, assistiti dalle delegazioni territoriali;

è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri, che rinnova e sostituisce il CCNL 13 gennaio 2009 per gli impiegati e gli operai dipendenti dai Teatri stabili pubblici e dai Teatri gestiti dall'ETI e il CCNL 17 ottobre 2005 per gli impiegati e gli operai dipendenti dagli Esercizi teatrali.

PARTE I
REGOLAMENTAZIONE COMUNE

Art. 1 – ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori sarà effettuata nel rispetto delle norme di legge in materia di collocamento.

L'assunzione sarà comunicata all'interessato con lettera nella quale verrà specificato:
- L'identità delle parti;
- La tipologia del contratto di assunzione;
- La data di assunzione;
- Il livello di inquadramento;
- Il relativo trattamento economico;
- La durata dell'eventuale periodo di prova;
- L'eventuale diritto di precedenza, ove previsto, come disposto dal c. 4 art.24 D.lgs 81/2015.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:
- Carta d'identità o documento equipollente;
- Il titolo di studio;
- Il codice fiscale;
- Tessere e libretti di assicurazione in quanto ne sia già in possesso;
- Stato di famiglia;
- Certificato di idoneità;
- Eventuali attestati di formazione, sicurezza, ecc.

E' facoltà del datore di lavoro di chiedere al lavoratore il certificato penale di data non anteriore a tre mesi. In particolare, tale certificato sarà richiesto, ai sensi del d.lgs n. 39/2014, quando il lavoratore debba svolgere attività che comportano contatti diretti e regolari con minori.

Il lavoratore dovrà notificare il proprio domicilio e la sua residenza e comunicare gli eventuali successivi mutamenti.

Avuto riguardo a quanto disposto dall'art. 5 comma 4-quater del d.lgs 6.9.2001 n. 368 come modificato dall'art. 1 comma 40 della legge 24 dicembre 2007 n. 247, dall'art. 21 comma 3 del D.L. 25.6.2008 n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008 n. 133 e dall'art. 24 Capo III d.lgs 81/2015 con particolare riferimento ai commi 2 e 3, resta convenuto che il teatro, nelle assunzioni di personale a tempo indeterminato, darà la precedenza ai lavoratori assunti stagionalmente nel quinquennio precedente per un minino di tre stagioni che, a giudizio della direzione aziendale, previa consultazione dell'organismo rappresentativo aziendale, siano in possesso dei requisiti per l'espletamento delle specifiche mansioni e non abbiano dato luogo a provvedimenti disciplinari.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine per le medesime attività stagionali ovvero per attività professionalmente compatibili, a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al Teatro entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
Per le assunzioni stagionali di cui sopra l'Impresa si atterrà ai seguenti criteri di priorità:

a) Compatibilità tra le funzioni svolte nel/nei precedente/i contratto/i a termine e funzioni da svolgere nel nuovo contratto a termine;

b) Mantenimento dei requisiti per l'espletamento della specifica mansione e mancanza di provvedimenti disciplinari;

c) Anzianità di servizio, da intendere come somma complessiva dei periodi di lavoro prestati presso il teatro con contratti a termine nella/e stessa/e funzione/i oppure in funzioni compatibili con quelle da assegnare nel nuovo contratto a termine.

Art.2 – VISITA MEDICA

Il teatro prima dell'assunzione potrà sottoporre il lavoratore a visita medica da parte del "medico competente".

Art. 3 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova:

- non superiore a 5 mesi per i lavoratori di livello 1°A della scala classificatoria;
- non superiore a 4 mesi per i lavoratori di livello 1° della scala classificatoria;
- non superiore a 3 mesi per i lavoratori di livello 2°, 3° della scala classificatoria;
- non superiore a 1 mese per i lavoratori degli altri livelli della scala classificatoria.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato il periodo di prova non può eccedere il 25% della durata prevista nella lettera di assunzione con un minimo di 1 settimana ed un massimo di 30 giorni.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui al precedente articolo e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio:

- entro due mesi, ove la durata del periodo di prova sia superiore a 4 mesi;
- entro 45 giorni, ove la durata del periodo di prova sia superiore a 2 mesi;
- entro 15 giorni, ove la durata del periodo di prova sia inferiore a 2 mesi.

Nel corso del periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diventerà definitiva e l'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione stessa.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

ART. 4 – LAVORO DEI MINORI

Per il lavoro dei minori si richiamano le disposizioni di legge in vigore.

Art. 5 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria unica articolata in otto livelli.

Livello 1A - Appartengono a questo livello:

a) lavoratori con funzioni direttive di rilevante interesse aziendale che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di più uffici o servizi con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dalla direzione;

b) lavoratori preposti a posizioni di lavoro anche individuali di carattere artistico-tecnico-amministrativo, di alta qualificazione professionale che comportino responsabilità e discrezionalità equivalenti a quelle dei lavoratori di cui al precedente punto a) con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa.

Livello 1°- Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori con funzioni direttive di particolare interesse aziendale preposti ad un ufficio o ad un servizio con poteri discrezionali e di iniziativa per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dalla direzione;

b) i lavoratori con posizioni individuali cui siano conferiti speciali incarichi di elevata qualificazione professionale di carattere artistico con poteri discrezionali e di iniziativa nei limiti delle direttive loro impartite.

Livello 2°- Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori con mansioni di concetto che in condizioni di autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro svolgono incarichi per i quali è richiesta una specifica competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa e che possono comportare anche l'assunzione di iniziative sotto il controllo dei superiori anche con l'ausilio di altro personale.

b) i lavoratori specializzati con particolare competenza operativa e tecnica ai quali è affidata la guida ed il coordinamento, in condizioni di autonomia nell'ambito della loro funzione, di squadre di operai addette ad uno specifico reparto operativo, ovvero i lavoratori di elevata qualificazione professionale e con ampia esperienza che svolgono, nell'ambito della gestione tecnico-artistica, attività che richiedono autonomia con capacità di iniziativa e responsabilità nei risultati.

Livello 3°- Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori amministrativi con mansioni di concetto di minor grado rispetto a quelle dei lavoratori inquadrati nel livello 2°a che richiedono una specifica preparazione professionale ed una particolare esperienza di lavoro e pratica di ufficio;

b) i lavoratori specializzati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali è necessaria una specifica competenza tecnico-operativa.

Livello 4°- Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori con mansioni d'ordine di natura complessa la cui esecuzione richiede una approfondita preparazione professionale;

Es: i cassieri dopo 4 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 5°a; impiegato d'ordine di provata abilità ed esperienza professionale operante nei vari uffici dell'azienda; centralinista a cui è richiesta la conoscenza di almeno una lingua straniera.

b) i lavoratori qualificati senior che compiono lavori ed operazioni la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche, dopo 2 anni di permanenza nel livello 5°b.

Livello 5°- Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori con mansioni d'ordine che richiedono specifiche conoscenze professionali ovvero i lavoratori cui sono affidati compiti esecutivi di natura fiduciaria;

b) lavoratori qualificati junior (di prima assunzione) che compiono lavori ed operazioni la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche, i quali trascorsi 2 anni nel 5°livello acquisiranno il 4° livello (qualificato senior).

Dichiarazione a verbale n. 1
Dopo cinque anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 5°a l'azienda prenderà in esame ai fini dell'eventuale passaggio al livello 3°a, quei cassieri che, oltre ad avere svolto le relative mansioni senza essere incorsi in rilievi tecnici e professionali, abbiano anche svolto in modo continuativo le seguenti mansioni:

- partecipazione alla campagna promozionale per la vendita degli abbonamenti e compilazione e tenuta dei borderò e dei documenti SIAE;

ovvero

- partecipazione alla campagna promozionale per la vendita degli abbonamenti ed iniziative per gli abbonati, anche con l'organizzazione di gruppi di spettatori;

ovvero

- partecipazione all'organizzazione dei turni di lavoro dei cassieri, servizio di informazioni sull'attività del teatro e contatti con gruppi organizzati (aziendali, scolastici, ecc.).

Il passaggio di livello non esime il lavoratore dal continuare a svolgere le mansioni del livello di provenienza.

Livello 6°- Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori che compiono lavori d'ordine di natura semplice che richiedono generiche conoscenze professionali;

b) I lavoratori già inquadrati nel 7° livello dopo 18 mesi di permanenza nello stesso.

Livello 7°- Appartengono a questo livello:
i lavoratori che eseguono lavori prevalentemente di fatica e/o che non comportano specifica conoscenza e pratica di lavoro.

Dichiarazione a verbale n. 1
Gli appartenenti al livello 7° dopo 18 mesi di effettivo esercizio delle relative mansioni vengono assegnati al livello 6°b.

L'inquadramento dei lavoratori nei singoli livelli è effettuato secondo le relative declaratorie generali sopra indicate.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento dei lavoratori nel livello stesso.

La classificazione unica di cui sopra lascia inalterata la distinzione tra impiegati ed operai, che viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme (legislative, contrattuali, fiscali, previdenziali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

A tali fini il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:
- qualifica impiegatizia: livelli 1°, 2°a , 3°a, 4°a, 5°a, 6°a;
- qualifica operaia: livelli 2°b, 3°b, 4°b 5°b, 6°b, 7°.

Quadri
Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge n. 190/1985 le parti si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei Quadri sono costituite dallo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi del teatro, dalla

responsabilità di unità organizzative di particolare rilevanza per l'attività aziendale, da ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle finalità prefissate nonché dal possesso di equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

In base a quanto sopra le parti riconoscono che appartengono alla categoria dei Quadri di livello A i lavoratori inquadrati nel livello 1°A e convengono inoltre di rinviare in sede aziendale l'individuazione delle eventuali figure professionali per le quali ricorrano le caratteristiche indispensabili della categoria dei Quadri nell'ambito dei lavoratori inquadrati nel livello 1° (Quadri B).

Ferma restando la normativa contrattuale prevista per la categoria degli impiegati, si conviene quanto segue:

Informazione
Sul piano informativo, il teatro fornirà agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali concernenti l'area di attività nella quale sono inseriti.

Formazione
Nei confronti dei Quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi.

Responsabilità civile e/o penale
I teatri si impegnano a garantire ai lavoratori che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

Brevetti
Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore, viene riconosciuta ai Quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

Indennità di funzione
Ai lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri verrà corrisposta una indennità di funzione nella misura di Euro 81,00 lordi mensili per il Quadro di livello A e di Euro 52,00 lordi mensili per il Quadro di livello B, con assorbimento, fino a concorrenza, di quanto eventualmente percepito allo stesso titolo in sede aziendale.

Tale indennità è utile ai soli effetti della 13^ mensilità, del premio annuale e del trattamento di fine rapporto.

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione hanno dato attuazione al disposto della legge n. 190/1985.

Art. 6 - MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né mutamento sostanziale alla sua posizione.

Al lavoratore che per un'intera prestazione sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima del livello superiore.

Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nel disimpegno effettivo delle mansioni superiori avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di

altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, servizio militare di leva, gravidanza, puerperio, o per altre cause che comportino per il teatro l'obbligo della conservazione del posto. In tal caso, pur rimanendo fermo il diritto al compenso di cui al comma precedente per tutta la durata della sostituzione, non si avrà il diritto al passaggio di livello.

L'appartenenza ad un livello non esime il lavoratore dallo svolgere occasionalmente mansioni di livello inferiore compatibili con la propria professionalità ovvero, avendone i requisiti professionali, con mansioni di pari livello anche se non attinenti alla propria specifica specializzazione.

Art. 7 - CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO CON SOSTA STAGIONALE

Resta nella esclusiva disponibilità della Direzione aziendale, in rapporto alle proprie esigenze organizzative e produttive e sentiti gli organismi rappresentativi aziendali, di valutare ed eventualmente utilizzare, limitatamente alle figure professionali di norma assunte per l'intera durata della stagione teatrale, la forma di contratto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale.

Nel contratto a tempo indeterminato con sosta stagionale i periodi di sospensione del lavoro non risolvono di per sé il rapporto. Ai fini del computo dell'anzianità a tutti gli effetti verranno considerati utilmente solo i periodi di effettivo servizio prestato.

Art. 8 – CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Fatto salvo quanto previsto al comma successivo, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Un ulteriore contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato secondo quanto previsto dall'art. 19, 3° comma Dlgs 15 giugno 2015, n. 81.; gli eventuali accordi in materia sottoscritti a livello aziendale e/o territoriale saranno immediatamente inviati all'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 50 del presente CCNL.

Il limite di trentasei mesi non si applica nei casi di:

1. assunzioni a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale intendendo per stagione teatrale il periodo, normalmente compreso tra il mese di settembre e il mese di luglio dell'anno successivo, nel quale il teatro completa la sua programmazione di produzione, ospitalità e altre eventuali attività comunque compatibili con le finalità istituzionali dell'impresa, avendo strutturalmente una pausa continuata tra una stagione e l'altra di almeno 9 settimane;
2. assunzioni a tempo determinato per le attività previste nell'elenco allegato al D.P.R. 1525/1963 e successive modificazioni;
3. assunzioni di personale di cui alla parte V del presente CCNL;
4. per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
5. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo comunque non superiore a 24 mesi;
6. nelle assunzioni di personale con disabilità secondo quanto previsto dal relativo comma della circolare n° 18/2013 del Min. del Lav.

Nelle ipotesi di cui al comma 1 è consentita l'assunzione di un numero di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato pari al 30% dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza nel mese di gennaio dell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore .

La stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato è consentita per una quota percentuale aggiuntiva, rispetto a quella di cui al comma precedente, fino ad un massimo di un ulteriore 10% in relazione ad esigenze straordinarie connesse ad eventi o serie di eventi non programmabili quali ad esempio particolari eventi teatrali, rassegne, attività convegnistiche, etc.

Resta salva la possibilità di accordi aziendali o territoriali sottoscritti con le OO.SS. firmatarie il presente CCNL in merito ad ulteriori casistiche e diverse modalità nonché a diverse proporzioni numeriche che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine. Tali accordi saranno tempestivamente inviati all'Osservatorio Nazionale.

Ferme restando le maggiorazioni previste al comma 1 dell'art. 22 del d.lgs 81/2015, in caso di continuazione del rapporto di lavoro dopo la scadenza inizialmente fissata, oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Al lavoratore assunto a tempo determinato per un periodo inferiore al mese è dovuta una maggiorazione del 34,25% della retribuzione giornaliera, da tenersi distinta dalla retribuzione stessa, in sostituzione del trattamento di fine rapporto, della gratifica natalizia o 13^ mensilità, del premio annuale aggiuntivo della gratifica natalizia o 13^ mensilità nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie.

Al lavoratore assunto a tempo determinato per un periodo pari o superiore a 6 mesi consecutivi presso la stessa azienda nel corso dell'anno solare è consentita, previa esplicita richiesta, l'adesione alla previdenza complementare secondo le norme di legge e nel rispetto dell'accordo 15/5/2007. In tal caso, al lavoratore sarà corrisposta, in luogo della maggiorazione di cui al comma precedente, una maggiorazione del 25% della retribuzione giornaliera, da tenersi distinta dalla retribuzione stessa, in sostituzione della gratifica natalizia o 13^ mensilità, del premio annuale aggiuntivo della gratifica natalizia o 13^ mensilità nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie. L'impresa verserà peraltro quanto dovuto a titolo di trattamento di fine rapporto al Fondo di previdenza complementare indicato dal lavoratore.

Ove le imprese intendano procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nei profili professionali cui si riferiscono dette nuove assunzioni ovvero assunti a termine in profili professionali compatibili con i profili professionali di dette nuove assunzioni, il cui rapporto di lavoro abbia avuto, nell'arco dei 36 mesi precedenti, una durata superiore a 12 mesi e il cui contratto ultimo sia scaduto da non più di 12 mesi e che ne abbia fatto richiesta scritta entro i 90 giorni successivi alla scadenza dell'ultimo rapporto di lavoro. Nel caso di concorso tra più aspiranti, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano maturato il maggior periodo di lavoro a termine. Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine per le medesime attività stagionali ovvero per attività professionalmente compatibili con quelle svolte nella/e stagione/i precedente/i, a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al teatro entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Per le assunzioni stagionali di cui sopra l'impresa si atterrà ai seguenti criteri di priorità:

a) compatibilità tra le funzioni svolte nel/nei precedente/i contratto/i a termine e funzioni da svolgere nel nuovo contratto a termine;
b) mantenimento dei requisiti per l'espletamento della specifica mansione, mancanza di provvedimenti disciplinari nei termini previsti al precedente comma;
c) anzianità di servizio, da intendere come somma complessiva dei periodi di lavoro prestati presso l'impresa con contratti a termine nella/e stessa/e funzione/i oppure in funzioni compatibili con quelle da assegnare nel nuovo contratto a termine.

Norma aggiuntiva

Le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dall'art. 21, 2° co., del d. lgs. 81/2015, convengono che la disciplina sulla successione dei contratti a termine non trova applicazione per il personale che, nei termini di cui al DPR 1525/1963 n. 49:

a) svolge mansioni artistiche e/o tecniche;

b) non svolgendo mansioni strettamente artistiche e/o tecniche, collabora comunque alla preparazione e produzione di spettacoli;
c) è addetto a funzioni collaterali e/o connesse allo svolgimento dello spettacolo.

Art. 9 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La somministrazione di lavoro è consentita in conformità con quanto previsto dalle disposizioni del d. lgs n. 81/2015 in materia.

E' consentita l'utilizzazione di un numero di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato pari al 20%, elevabile con intese a livello aziendale, dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in corso, con arrotondamento all'unità superiore.

Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e con atto scritto per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.

Al lavoratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato spetta un trattamento economico e normativo non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice per effetto dei diversi livelli di contrattazione.

L'Azienda utilizzatrice comunicherà preventivamente all'organismo rappresentativo aziendale o, in mancanza, alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL il numero, le qualifiche dei lavoratori che intende utilizzare con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato nonché la durata. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno l'azienda utilizzatrice fornirà ai destinatari di cui al comma precedente e all'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 50, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Nota a verbale
Salvo diversi accordi di 2° livello (aziendale e/o territoriale) la percentuale massima comprensiva dei tempi determinati di cui ai precedenti artt. 8 e 9 non potrà comunque superare il 40% dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza nel mese di gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 10 – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il trattamento economico e gli istituti normativi del presente contratto, in quanto compatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale, saranno proporzionalmente commisurati alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
a) orizzontale, quando la prestazione si svolge con orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro;
b) verticale, quando la prestazione si svolge a tempo pieno ma limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
c) misto, quando la prestazione si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate alle lettere a) e b).

Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale ha diritto ad un periodo feriale pari a quello spettante al lavoratore a tempo pieno. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale ha diritto ad un periodo feriale proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto ha diritto ad un numero di giornate annue pari a quante ne risultano dalle ore lavorate nell'anno diviso l'orario giornaliero contrattuale previsto per il tempo pieno.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, nel contratto individuale o attraverso specifico atto scritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata nei limiti del 30% della prestazione concordata. In tali casi il consenso del lavoratore deve essere esplicitamente formalizzato nel contratto individuale o attraverso uno specifico atto scritto; il lavoratore può farsi assistere da un componente della RSU o, in assenza, a livello territoriale, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente C.C.N.L.. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le facoltà di procedere alla variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa ai sensi del comma precedente deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni e comporta, per le sole ore interessate alla variazione, una maggiorazione della retribuzione del 10%.

L'obbligo del preavviso di almeno 5 giorni è dovuto anche nel caso di lavoro supplementare conseguente a variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa nei limiti dell'orario ordinario di lavoro previsto dal CCNL per il tempo pieno. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova previsto dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 26 giornate lavorative.

Ai fini dell'applicazione di eventuali comporti contrattuali utili per i passaggi di livello, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.

In occasione di punte di più intensa attività, di necessità di sostituzione di lavoratori assenti e per specifiche esigenze di carattere straordinario è consentito, previo assenso del lavoratore, anche in caso di rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare nei limiti del 50% dell'orario ridotto pattuito.

Per le ore di lavoro supplementare effettuate entro tale limite si applica lo stesso trattamento economico e normativo previsto al precedente 7° comma.

Si considera lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario giornaliero e settimanale indicato nel contratto individuale fino all'orario ordinario settimanale previsto dal presente CCNL (39 ore) ovvero fino al limite dell'orario ordinario massimo giornaliero stabilito dal CCNL per i tempi pieni delle varie categorie professionali.

Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario normale settimanale ovvero eccedenti l'orario massimo giornaliero previsto dal presente CCNL per i lavoratori a tempo pieno sono retribuite come straordinarie ed alle stesse si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Il lavoratore a tempo parziale, che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa, avrà diritto al consolidamento totale o parziale nell'orario base individuale della prestazione supplementare continuativa.

A tal fine, per prestazione supplementare continuativa agli effetti del consolidamento si intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre il 30% dello stesso, per un periodo di almeno nove mesi nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti. Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza.

Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Per gli aspetti non specificamente regolati dal presente articolo si fa rinvio alle disposizioni del d.lgs n. 81/2015 in materia di lavoro a tempo parziale.

Nota a verbale
Le imprese provvederanno a comunicare tempestivamente all'Osservatorio Nazionale il numero dei contratti a tempo parziale attivati, la tipologia degli stessi (verticale/orizzontale/misto), le professionalità interessate ecc.

Art. 11 – COLLABORAZIONI

Accordo in materia di collaborazioni ai sensi dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015

Visto che l'art. 2, 1° co., d.lgs. n. 81/2015 prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro;

Considerato che il medesimo d.lgs., all'art. 2, 2° co., lett. a), stabilisce che la disciplina di cui al comma 1 dello stesso articolo non trova applicazione alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;

Le Parti convengono, ai sensi del succitato art. 2, 2° co., lett. a), di stipulare, in via sperimentale il presente accordo di disciplina specifica e uniforme per i collaboratori che operano nel settore teatrale in ragione delle particolari esigenze produttive e organizzative del settore stesso e, pertanto, concordano di regolare i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa alle seguenti condizioni:

1. È ammesso il ricorso ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa per prestazioni affidate a Collaboratori in possesso di profili professionali, certificati, di seguito elencati:
   a) direttori di scuola, coordinatori didattici, docenti, tutor, formatori;
   b) collaboratori ai quali viene affidata la progettazione, ricerca e gestione di finanziamenti indiretti;
   c) traduttori/interpreti, autori e drammaturghi;
   d) addetto stampa appartenente all'Ordine dei giornalisti, videomaker, fotografi di scena, fotografi per la comunicazione e promozione, consulenti informatici, esperti campagne marketing.

2. Le prestazioni oggetto della collaborazione debbono essere riferite ad attività correlate e/o occasionali e/o diversificate rispetto a quella istituzionale prevalente propria del Committente e possono svolgersi anche all'interno dei locali aziendali, in fasce orarie di disponibilità preventivamente concordate tra le parti.

3. Il contratto di collaborazione, redatto in forma scritta in due copie, una per ciascuna delle parti, deve contenere le seguenti informazioni:
   a) l'identità delle parti;
   b) l'individuazione specifica dell'attività affidata al collaboratore, del luogo della prestazione, che, in relazione alla natura dell'attività da svolgere potrà essere situato anche nei locali del Committente, nonché degli eventuali obiettivi professionali individuati di comune accordo;
   c) la durata del contratto, l'individuazione delle forme e modalità di coordinamento tra il Collaboratore e il Committente nonché delle eventuali modalità temporali;
   d) l'entità del compenso, la disciplina del regime delle spese sostenute, nonché le modalità e i tempi di erogazione del compenso e degli eventuali rimborsi spese;
   e) le eventuali modalità di accesso ai locali del Committente;
   f) le modalità di accesso alle informazioni sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro, ove la prestazione sia resa nei locali della Committente;
   g) le modalità di sospensione della prestazione per malattia, infortunio, maternità;
   h) le modalità di utilizzo degli strumenti e dei mezzi eventualmente messi a disposizione dal Committente per lo svolgimento dell'incarico affidato;
   i) le clausole di salvaguardia della proprietà intellettuale per le opere d'ingegno eventualmente realizzate dal collaboratore nell'espletamento dell'incarico;
   j) le causali di recesso anticipato dal rapporto.

4. Il Collaboratore svolge l'incarico in autonomia con riferimento alle modalità di esecuzione della prestazione, pur coordinandosi con il Committente. È in facoltà del Committente di richiedere al Collaboratore relazioni periodiche sullo stato di avanzamento dell'incarico conferito.

5. Nel rispetto dell'autonomia del Collaboratore, le prestazioni saranno rese;
   a) personalmente, senza possibilità di farsi sostituire;
   b) adottando criteri organizzativi propri;
   c) senza obbligo di sottostare a specifiche direttive, salvo le indicazioni di carattere organizzativo del Committente;
   d) senza obbligo di assoggettamento a potere gerarchico o disciplinare;
   e) senza vincolo di subordinazione;
   f) con orario concordato dalle parti, tenendo conto degli orari resi necessari dai flussi di lavoro, nell'ambito dell'organizzazione generale dei servizi;
   g) prevalentemente presso la sede aziendale, salva l'esigenza di operare anche in altri luoghi ove ciò sia richiesto dall'espletamento dei compiti oggetto della collaborazione;
   h) con carattere di continuità.

6. Le modalità del coordinamento della prestazione del Collaboratore sono stabilite di comune accordo dalle parti nel contratto nel rispetto del requisito dell'autonomia e tenendo conto delle esigenze organizzative del Committente.

7. Ferma restando l'autonomia negoziale tra Committente e Collaboratore, il compenso determinato di comune accordo tra le parti non potrà essere, in rapporto ad ora lavorata, inferiore ai minimi tabellari previsti dal presente CCNL per :

- il 1° livello della classificazione, maggiorati del 50%, per i profili professionali ovvero profili professionali equiparabili, di cui al gruppo a) del precedente punto 1;

- il 2° livello della classificazione, maggiorati del 50%, per i profili professionali ovvero profili professionali equiparabili, di cui ai gruppi b) e c) del precedente punto 1;
- il 3° livello della classificazione, maggiorati del 50%, per i profili professionali, ovvero profili professionali equiparabili, di cui al gruppo d) del precedente punto 1.

Il compenso verrà erogato periodicamente secondo le intese tra le parti.

8. In caso di temporanea impossibilità di esecuzione della prestazione lavorativa, a fronte di periodi di malattia e infortunio, il rapporto rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. Tale sospensione non comporta proroga della durata del contratto, che si estingue alla naturale scadenza. Al termine del periodo di sospensione, non superiore, in caso di malattia, a un sesto della durata del contratto, il rapporto riprenderà regolare esecuzione salvo che il periodo di sospensione non superi il termine di durata apposto al contratto. Il Collaboratore dovrà comunicare preventivamente e comunque tempestivamente al Committente l'impossibilità di eseguire l'incarico affidato entro 48 ore dall'evento.

9. Il rapporto di collaborazione cessa alla scadenza del termine e non è rinnovabile tacitamente.

10. Il contratto individuale potrà essere risolto per sopravvenuta impossibilità della prestazione salvo quanto previsto al precedente punto 9. Il contratto può essere risolto prima del termine da ciascuna delle parti, senza preavviso, quando si verifichino gravi inadempienze contrattuali.

11. Il Committente comunicherà tempestivamente alle RSU/RSA, ove presenti, e all'Osservatorio nazionale, la quantità – la tipologia – la durata e gli obbiettivi delle collaborazioni attivate.

12. Le Parti sottoscrittrici del presente accordo si incontreranno una volta all'anno al fine del monitoraggio della corretta applicazione dell'accordo stesso.

L'accordo ha validità dall'entrata in vigore del presente CCNL e, qualora non prorogato con accordo tra gli attuali firmatari, decadrà alla data di scadenza indicata nell'art. 57.

Art. 12 – TELELAVORO

Il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti informatici.

Il telelavoro si svolge di regola presso il domicilio del lavoratore.

Il telelavoro ha carattere volontario sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.

Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore è libero di accettare o meno l'offerta di svolgere telelavoro, prospettata nel corso del rapporto di lavoro.

I telelavoratori fruiscono della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro.

Tenuto conto degli investimenti necessari per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del lavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, comporterà che le spese sostenute siano poste, pro quota, a carico del lavoratore.

Il datore di lavoro si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a negligenza, imperizia o dolo del lavoratore stesso.

Il datore di lavoro adotta tutte le misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore per fini professionali e provvede ad informare il lavoratore in ordine alla normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

L'idoneità della postazione di lavoro sarà periodicamente monitorata da parte del RSPP e dal RLS ovvero dal RLST.

Al telelavoratore non sono applicabili le norme sull'orario di lavoro e quella riguardanti gli istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro. Il lavoratore svolge quindi la propria attività professionale gestendo l'organizzazione del proprio tempo di lavoro in piena autonomia.

Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dal datore di lavoro. In caso di impossibilità, il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione al datore di lavoro.

Il datore di lavoro può disporre, per esigenze tecniche, organizzative o produttive, rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.

Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti sul piano normativo retributivo e sindacale dei lavoratori che operano in azienda con le medesime mansioni. Ha inoltre diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti.

Ai fini di evitare l'isolamento dal contesto aziendale, con cadenza periodica (almeno ogni 10 giorni) saranno programmati, con eventuali rimborsi delle spese di viaggio, rientri in sede finalizzati sia a consentire al telelavoratore la rendicontazione della propria attività e sia ad evitare l'isolamento determinato dalla interruzione dei rapporti con i colleghi.

Eventuali discipline specifiche e applicative del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Art. 13 – LAVORO INTERMITTENTE

Il ricorso al lavoro intermittente è ammesso, con esclusione delle attività regolate economicamente e normativamente nella parte V del presente CCNL, nei casi ove risulta impossibile prevedere e programmare la quantità di prestazioni necessarie e la collocazione temporale delle stesse:

1. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo non gestibili, sotto il profilo della programmazione, neppure con il tempo parziale e le elasticità connesse, ovvero per prestazioni non programmabili né quantitativamente né per la loro collocazione temporale;
2. per prestazioni finalizzate esclusivamente al montaggio e smontaggio;
3. per prestazioni comunque rese da soggetti con meno di 24 anni – fermo restando che, nel caso, le prestazioni contrattuali devono comunque concludersi entro il 25° anno di età – o con più di 55 anni di età.

4. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

a) la durata e le ipotesi soggettive o oggettive che consentono la stipulazione del contratto;
b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il datore di lavoro è tenuto a informare tempestivamente l'Osservatorio Nazionale e le RSU/RSA, ove esistenti, sull'attivazione di assunzioni con contratto di lavoro intermittente.

Il datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.

Al lavoratore intermittente spetta, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, il trattamento economico degli altri lavoratori di pari livello sul quale sarà applicata una maggiorazione del 20%.

Tale trattamento sarà commisurato in misura proporzionata alla prestazione lavorativa effettivamente conseguita tenuto conto che la prestazione giornaliera non potrà essere inferiore a 4 ore continuate e tenuto conto altresì che si considera lavoro straordinario quello prestato oltre le 39 ore settimanali e oltre le 6,5 ore giornaliere.

Qualora il lavoratore, su richiesta del datore di lavoro, si impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'indennità di disponibilità che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile tabellare stabilita nel presente contratto per il livello corrispondente alle mansioni richieste.

Nel contratto individuale sono stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.
Il lavoratore che per malattia o altra causa si trovi nell'impossibilità di rispondere alla chiamata deve informare tempestivamente il datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento stesso.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, il lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo della retribuzione dovuta per mensilità differite, festività e ferie e non è utile ai fini della determinazione del TFR.

Al lavoratore assunto con contratto intermittente, fermi restando gli obblighi derivanti dal contratto di assunzione, è consentito prestare attività, anche con altri soggetti sia in forma di lavoro autonomo che subordinato.

Al lavoratore assunto con contratto intermittente, analogamente ai lavoratori assunti per la stagione, sarà riconosciuto il diritto di prelazione in caso di assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato per mansioni analoghe o comunque compatibili con quelle oggetto del contratto intermittente.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- nelle unità produttive in cui si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, al licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo di lavoratori con identiche mansioni;

- quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso alla integrazione salariale;
- quando il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Per gli aspetti non espressamente disciplinati dal presente articolo si fa rinvio alle disposizioni del Dlgs n. 81/2015 in materia di lavoro intermittente.

Art. 14 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le Parti, in conformità con le direttive dell'Unione Europea e con quanto disposto dal D.lgs. n.167/2011, ritengono che l'istituto dell'apprendistato, quale contratto di lavoro finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, sia un valido strumento per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo e per l'incremento dell'occupazione giovanile. L'importanza dell'apprendistato nel settore dello spettacolo è del resto evidente se si considerano l'ampia presenza di giovani e la forte precarietà degli stessi.

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art.4, D.lgs. 167/2011, le Parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo.

Per le Imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali è possibile attivare contratti di apprendistato anche a tempo determinato. Agli apprendisti assunti per la stagione, che non siano incorsi in provvedimenti disciplinari, sarà riconosciuto il diritto di precedenza per le eventuali assunzioni riguardanti la stagione successiva, inerenti mansioni compatibili con quelle già svolte ovvero, per gli apprendisti attori, ruoli compatibili con le caratteristiche artistiche e professionali dell'apprendista. I periodi di apprendistato ancorché a termine saranno utili al completamento dell'iter professionale.

Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese dalla 1ª alla 5ª categoria del CCNL .

Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare ulteriori profili formativi, le parti a livello nazionale si riuniranno entro 60 giorni dalla richiesta per sviluppare, con il contributo dell'Osservatorio Nazionale, tali profili.

A) - Assunzione: Requisiti del contratto, limiti numerici e di età.

Ai sensi dell'art. 2 del T.U. 167/2011, ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito e consegnato al lavoratore al momento della stipula del contratto.

In virtù dell'articolo 2 comma 3 del D.lgs. n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare rispetto ai lavoratori qualificati e specializzati in servizio presso la stessa non può superare il rapporto di tre a due. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del d. lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa ed i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Il periodo di prova dell'apprendista è uguale al periodo di prova del lavoratore qualificato.

B) - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende o in caso di apprendistato a tempo determinato, sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente CCNL.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

C) - Obblighi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti all'attività o al mestiere per il quale è stato assunto;
d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole aziende, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa di riferimento);
e) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

D) - Doveri dell'apprendista.

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
b) prestare la sua attività con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di formazione previsti nel piano formativo;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

E) - Trattamento normativo.

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.
2. Le ore di insegnamento previste dal piano formativo sono comprese nell'orario di lavoro.
3. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio, maternità o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al d.Lgs 151/2001.
4. Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.

F) - Trattamento economico.

1. Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sottoindicate percentuali sul minimo contrattuale mensile previsto dal presente CCNL, relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:
   - dal 1° al 12° mese: 70% della posizione economica della qualifica da conseguire;
   - dal 13° al 24° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;
   - dal 25° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

2. Alla fine dell'apprendistato, che può avere durata diversa a seconda della qualifica da conseguire come previsto al successivo punto H, la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

G) - Malattia.

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica, allo stesso trattamento del dipendente qualificato.
2. La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.
3. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

H) - Durata dell'apprendistato.

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie amministrative-tecniche e operaie:

- livello 1° e 2° 36 mesi
- livello 3° e 4° 24 mesi
- livello 5° 18 mesi

I) - Estinzione del rapporto di apprendistato.

1. Il rapporto di apprendistato si estingue:
   - al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'articolo 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
   - per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

L) - Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante.

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante l'affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

M) - La "formazione interna".

1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art 4 comma 2 D.lgs.167/2011, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.
2. La durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione – (come previsto dai successivi punti Q e R) e le modalità di erogazione della formazione stessa per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono individuate dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo che costituiscono parte integrante dello stesso.

M) - Tutor aziendale.

1. All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.
2. Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.
3. Nelle imprese con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro può delegare tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.
4. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.
5. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'articolo 2, comma 1 lett. d) del D.lgs. n.167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

O) - Durata della formazione.

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.
2. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Q) - Formazione: contenuti e modalità di erogazione.

1. Le attività formative, strutturate in una forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo ovvero a carattere tecnico-artistico interpretativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.
2. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno definite ed erogate secondo la disciplina regionale sentite le parti sociali.
3. In assenza di disciplina regionale, è facoltà dell'impresa procedere direttamente all'erogazione della formazione, perseguendo gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:
   - accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
   - competenze relazionali;
   - organizzazione ed economia;
   - disciplina del rapporto di lavoro;
   - sicurezza sul lavoro.
4. I contenuti dei percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
   - conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
   - conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
   - conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;

- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

5. I contenuti dei percorsi tecnico-artistici interpretativi a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze artistiche sia settoriali sia professionali, da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:
   - conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
   - conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
   - conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro.
6. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato nonché a quanto disposto dalle linee guida per l'apprendistato professionalizzante del 20/02/2014.
7. La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo o, in mancanza, su appositi supporti informatici o su fogli firma.

Considerata la particolarità del settore caratterizzata da una significativa quota di occupazione che, ancorché indispensabile alla produzione per i contenuti professionali che gli sono richiesti, viene strutturalmente impegnata con rapporti di lavoro a tempo determinato, le Parti hanno ritenuto indispensabile regolamentare lo strumento dell'apprendistato anche con rapporti di lavoro a tempo determinato.

I profili formativi per ciascuna mansione sono riportati in allegato al presente CCNL.

R) - Rinvio alla legge.
Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione e formazione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

S) - Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che, ferma restando la durata massima del periodo di apprendistato e la relativa suddivisione in periodi retributivi, lo svolgimento del contratto di apprendistato può essere articolato secondo le regole del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Nota a verbale
Le imprese provvederanno a trasmettere ogni quattro mesi all'Osservatorio Nazionale il numero delle eventuali attivazioni di rapporti di lavoro di apprendistato, i profili professionali a cui sono orientati e i relativi programmi formativi.

Art. 15 - PERCENTUALE DI MAGGIORAZIONE

I minimi tabellari nazionali, esclusa l'indennità di contingenza, dei lavoratori assunti a termine per l'intera durata della stagione teatrale per quattro stagioni consecutive saranno incrementati a partire dalla quinta assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale di una percentuale che, con decorrenza dal 1° gennaio 2009, è fissata nella misura del 2,73%.

Art. 16 – RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto, in conformità alle vigenti norme di legge, ad un riposo di almeno ventiquattro ore consecutive ogni sette giorni da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo di lavoro non superiore a quattordici giorni; è comunque assicurato al dipendente preposto alle attività di palcoscenico di cui al punto c) dell'articolo 44 *(orario di lavoro)* la fruizione del riposo non oltre la 72a ora di lavoro.

Il riposo può essere fissato in giorno diverso dalla domenica in base a turni di servizio stabiliti dalla Direzione aziendale possibilmente all'inizio di ciascun mese e comunicati agli interessati.

Il giorno di riposo compensativo sarà considerato festivo a tutti gli effetti.

Fermo restando il rispetto della media di due riposi nell'arco di 14 giorni, che per esigenze di produzione possono essere anche consecutivi, la giornata di riposo può essere spostata nel corso della settimana, previa comunicazione ai lavoratori con almeno 48 ore di anticipo, per speciali esigenze connesse all'attività delle compagnie previamente accertate dalle Direzioni aziendali con gli organismi rappresentativi dei lavoratori. In tal caso nessun trattamento aggiuntivo è dovuto al lavoratore.

Nel caso in cui il giorno di riposo settimanale coincida con una festività nazionale o infrasettimanale spetterà al lavoratore l'importo di una quota giornaliera di retribuzione.

Art. 17 - LAVORO DOMENICALE

In riferimento a quanto previsto dall'art. 5 della legge 22 febbraio 1934 n. 370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica nelle attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche od a ragioni di pubblica utilità, quali appunto quelle delle imprese di esercizio di sale teatrali, le parti confermano e ribadiscono che la specifica connotazione strutturale dell'attività svolta da tali imprese richiede necessariamente l'impiego di tutti i lavoratori in tutte le giornate di domenica. Confermano pertanto che, in sede di definizione dei contratti collettivi di lavoro succedutisi nel tempo, lo svolgimento del lavoro domenicale nell'ambito degli esercizi teatrali è stato sempre tenuto presente ed adeguatamente valutato, quale presupposto, nella regolamentazione contrattuale nei suoi aspetti economici e normativi.

Nel darsi atto di quanto sopra, le parti convengono, peraltro, di enucleare dal complesso dei trattamenti economici e normativi nel quale è stato finora conglobato quanto riferibile al lavoro domenicale, conferendo ad esso autonoma connotazione.

A tal fine resta stabilito che per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata in giornata di domenica, salvo che la domenica coincida con una delle ricorrenze di cui al 1° e 5° comma dell'art. 54 verrà corrisposto al lavoratore, con decorrenza dal 1° gennaio 2009, un importo pari al 7,25% della quota oraria del minimo tabellare nazionale e dell'indennità di contingenza.

In relazione alla consensuale definizione di cui sopra la SLC-CGIL, la FISTEL-CISL e la UILCOM-UIL confermano che la materia relativa al lavoro domenicale non formerà oggetto di rivendicazione ad alcun livello.

Art. 18 - CORRESPONSIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta al lavoratore ad ogni fine mese.

In base alle vigenti disposizioni legislative, il pagamento della retribuzione verrà effettuato mediante buste paga o prospetti equivalenti in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale dell'azienda, il nome, cognome e la qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga dovrà essere fatto all'atto del pagamento. In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere comunque corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualora il teatro preveda di ritardare il pagamento delle competenze di cui sopra, ne darà comunicazione al personale. Qualora il teatro ritardi di dieci giorni il pagamento delle suddette competenze, sulla somma di spettanza del lavoratore decorreranno gli interessi del 2% in più del tasso ufficiale; inoltre il lavoratore avrà facoltà di chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità di mancato preavviso.

Ai fini del presente contratto per retribuzione si intende:

a) il minimo tabellare previsto per il livello in cui il lavoratore è inquadrato;
b) gli aumenti periodici di anzianità;
c) l'indennità di contingenza;
d) per gli aventi diritto, il superminimo collettivo di cui alla colonna A della Tabella 1, parte IV del presente CCNL;
e) gli eventuali aumenti di merito.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 169. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

Art. 19 – TREDICESIMA MENSILITA' O GRATIFICA NATALIZIA

In occasione delle feste di Natale sarà corrisposta al lavoratore una mensilità di importo pari alla intera retribuzione mensile percepita dal lavoratore stesso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso il teatro. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per il lavoratore che presta servizio saltuario o ridotto, l'ammontare della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Art. 20 - PREMIO ANNUALE

Alla data del 1° luglio di ciascun anno sarà corrisposto al lavoratore un premio annuale aggiuntivo della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia per un importo pari a quello previsto per la tredicesima mensilità o per la gratifica natalizia.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi del premio per quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato presso il teatro. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per il lavoratore che presta servizio saltuario o ridotto, l'ammontare del premio sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Non hanno diritto al premio annuale tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del contratto già percepiscono a qualsiasi titolo mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità o gratifica natalizia; ove la parte eccedente la tredicesima mensilità o gratifica natalizia non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio annuale e l'importo in atto percepito.

Art. 21 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

La disciplina di cui appresso abroga, sostituendola a tutti gli effetti, la normativa sugli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 19 punto A del CCNL 13/7/2005 per gli Impiegati e gli Operai dipendenti dai Teatri

Stabili e dai Teatri gestiti dall'ETI e all'art. 17 punto A del CCNL per gli Impiegati e gli Operai dipendenti dagli Esercizi teatrali del 17 ottobre 2005.

I lavoratori assunti a partire dal 31 marzo 1992 per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso lo stesso teatro e nel medesimo livello di appartenenza hanno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a 5 aumenti biennali di anzianità in cifra fissa secondo gli importi unitari di seguito indicati nella tabella A1 (inerente le aziende che alla data del 31 marzo 2018 applicavano il CCNL per gli impiegati e gli operai dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI nonché i Teatri Nazionali, i Teatri di Rilevante Interesse Culturale) e A2 (inerente le aziende che alla data del 31 marzo 2018 applicavano il CCNL per gli impiegati e gli operai dipendenti dagli esercizi teatrali) per ciascun livello di inquadramento.

Per i lavoratori dipendenti da teatri ad attività saltuaria ai fini della maturazione del diritto agli aumenti biennali, si terrà conto, anziché dell'anzianità di servizio, dell'anzianità di appartenenza al teatro in dipendenza di un unico rapporto di lavoro. In tale ipotesi, peraltro, gli importi unitari degli aumenti biennali di anzianità in cifra fissa sono quelli di cui alla tabella B1 per le aziende che alla data del 31 marzo 2018 applicavano il CCNL per gli impiegati e gli operai dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI nonché i Teatri Nazionali, i Teatri di Rilevante Interesse Culturale e B2 per le aziende che alla data del 31 marzo 2018 applicavano il CCNL per gli impiegati e gli operai dipendenti dagli esercizi teatrali.

Gli aumenti biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Essi non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti biennali maturati o da maturare.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio di livello, l'importo per aumenti biennali già maturati sarà rivalutato nella misura del valore unitario previsto per il nuovo livello di inquadramento. Fermo restando in ogni caso il numero massimo di cinque aumenti biennali, l'anzianità maturata dopo l'ultimo aumento biennale nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione del successivo aumento biennale nel nuovo livello di inquadramento.

Dichiarazione a verbale
Gli importi di cui alle tabelle **A1 e B1 – A2 e B2** saranno proporzionalmente ridotti per i lavoratori che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Dichiarazione aggiuntiva
Ai lavoratori che provengano da altri teatri o che comunque possano vantare una documentata anzianità professionale nel settore della produzione teatrale potrà essere riconosciuta, all'atto dell'assunzione ed ai soli effetti degli aumenti biennali di anzianità, l'anzianità precedente nei limiti del 50% della stessa.

Tabella A1	
livello	Valore scatto €
1°a	40,85
1°	37,33
2°	32,14
3°	29,61
4°	27,08
5°	25,11
6°	22,02

Tabella A2	
livello	Valore scatto €
1°a	35,13
1°	32,00
2°	27,57
3°	25,23
4°	23,53
5°	21,58
6°	20,54

7°	19,21	7°	18,19
Tabella B1		Tabella B2	
livello	Valore scatto €	livello	Valore scatto €
1°a	32,68	1°a	28,10
1°	29,87	1°	25,60
2°	25,71	2°	22,06
3°	23,69	3°	20,18
4°	21,66	4°	18,83
5°	20,09	5°	17,26
6°	17,62	6°	16,43
7°	15,37	7°	14,55

Dichiarazione a verbale

Le Parti confermano che, indipendentemente dalla nuova "classificazione" dei teatri determinata dal DM 27 luglio 2017, le tabelle di cui sopra mantengono la loro efficacia applicativa per tutti i teatri che alla data del 31. marzo 2018 applicavano il CCNL per gli impiegati e gli operai dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI ovvero per i teatri che applicavano il CCNL per gli impiegati e gli operai dipendenti dagli esercizi teatrali.

Art. 22 - TRASFERTA

Al lavoratore che per esigenze di servizio venga inviato temporaneamente fuori dall'area del comune oltre 30 km. dalla sede di lavoro spetta, oltre alle spese di viaggio, una indennità in cifra fissa di Euro 107,00 (Euro 57,00 pernottamento, Euro 25,00 per un pasto, Euro 25,00 per un altro pasto) con decorrenza dal 1° aprile 2018, ovvero l'ospitalità in un albergo di 1° cat., scelto e pagato dall'impresa, nel luogo ove si svolgono le recite limitatamente al pernottamento e prima colazione e un'indennità giornaliera in cifra fissa di Euro 50,00.

Qualora il lavoratore in trasferta effettui prestazioni particolari notturne della durata di 7 ore l'importo dell'indennità è fissato in Euro 50,00 (Euro 25,00 per un pasto, Euro 25,00 per un altro pasto) con decorrenza dal 1° aprile 2018.

L'indennità relativa ai 2 pasti non spetta al lavoratore qualora il rientro dalla trasferta e la sua messa in libertà avvenga entro le ore 14:00 ovvero l'indennità relativa al secondo pasto non spetta se il rientro avviene entro le ore 21 e 30.

Fermi restando gli importi di cui ai precedenti commi 1 e 2, i criteri e le modalità di corresponsione dell'indennità di trasferta saranno concordati a livello aziendale. In tale sede potrà eventualmente essere concordato il sistema del rimborso a piè di lista documentato nei limiti degli importi di cui ai commi 1 e 2, da intendersi come media giornaliera calcolata sull'intera durata della missione.

TRATTAMENTO PER LE TRASFERTE ALL'ESTERO

Il trattamento per le trasferte all'estero prevede le seguenti possibili alternative:

- l'ospitalità completa (pernottamento e pasti) in un albergo di 2° categoria scelto dall'impresa (comunque comparabile per qualità dei servizi almeno a 3 stelle italiane)
- una diaria corrispondente al trattamento di pensione limitatamente al pernottamento e alla prima colazione di un albergo di 2° categoria (comunque comparabile per qualità dei servizi a 3 stelle italiane), più il valore medio di due pasti giornalieri fino a €. 50,00, da intendersi come media giornaliera calcolata sull'intera durata della missione.
- l'ospitalità in un albergo di 1° categoria scelto e pagato dall'impresa nel luogo dove si svolgono le recite, limitatamente al pernottamento ed alla 1° colazione e una indennità di trasferta in cifra fissa di €. 50,00 (€ 25,00 per un pasto, €. 25,00 per un altro pasto).

Resta inteso che, tenuta presente la località della trasferta, le caratteristiche dei servizi e i costi medi che ne caratterizzano la vita quotidiana, a livello aziendale, fermi restando i riferimenti minimi previsti per le trasferte in territorio nazionale, potranno essere stipulati accordi specifici diversi rispetto a quanto sopra definito.

Trasferte in territorio europeo

- L'ospitalità completa (pernottamento e pasti) in un albergo di 1° categoria (comunque comparabile per qualità dei servizi almeno a 3 stelle italiane) scelto dall'impresa nel luogo dove si svolge la missione.

Oppure

- L'ospitalità in un albergo di 1° categoria (comunque comparabile per qualità dei servizi almeno a 3 stelle italiane) scelto dall'impresa nel luogo dove si svolge la missione, limitatamente al pernottamento ed alla 1° colazione; per i 2 pasti giornalieri, un rimborso a piè di lista documentato fino a € 50,00, da intendersi come media giornaliera sull'intera durata della missione.
- L'ospitalità in un albergo di 1° categoria scelto e pagato dall'impresa nel luogo dove si svolgono le recite, limitatamente al pernottamento ed alla 1° colazione e una indennità di trasferta in cifra fissa di € 50,00 (€ 25,00 per un pasto, €.25,00 per un altro pasto).

Resta inteso che, tenuta presente la località della trasferta, le caratteristiche dei servizi e i costi medi che ne caratterizzano la vita quotidiana, a livello aziendale, fermi restando i riferimenti minimi previsti per le trasferte in territorio nazionale, potranno essere stipulati accordi specifici diversi rispetto a quanto sopra definito.

ART. 23 – FERIE

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di effettivo servizio prestato presso il teatro, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a:

- 27 giorni lavorativi per anzianità di servizio fino a 10 anni,
- 30 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Il periodo feriale sarà comunque conteggiato sulla base di sei giorni lavorativi settimanali anche in caso di coincidenza con periodi di adozione della settimana corta.

In caso di licenziamento, comunque avvenuto, o di dimissioni, al lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, sarà corrisposto il compenso delle ferie stesse. Qualora il diritto alle ferie intere non sia maturato saranno corrisposti al lavoratore tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

In caso di ferie collettive al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie intere spetterà il godimento di tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di anzianità maturata.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dal teatro in relazione alle necessità del servizio e tenute presenti le esigenze del lavoratore.

Il periodo feriale dovrà avere normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Per i lavoratori che prestano servizio saltuario o ridotto, il periodo feriale sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

ART. 24 – TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata dal dipendente alla Direzione aziendale entro la giornata in cui si verifica e, comunque, con la sollecitudine necessaria a consentire il regolare svolgimento dell'attività; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il dipendente dovrà comunicare all'azienda entro il terzo giorno dall'inizio dell'assenza il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico telematicamente.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il dipendente avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successive comunicazioni inerenti il proseguimento stesso, che il dipendente deve inoltrare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nella certificazione precedente.

Il teatro può effettuare il controllo delle assenze per infermità del dipendente nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300. Il teatro ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica dell'impiegato da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Il dipendente assente per malattia od infortunio è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel domicilio comunicato al teatro dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, anche in giornata festiva o di riposo settimanale.

Il dipendente che, salvo eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altre cause di forza maggiore, non sia reperito al domicilio durante le suddette fasce orarie o quelle diverse eventualmente stabilite da disposizioni amministrative, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ai sensi della legge 11 novembre 1983 n. 638. L'impiegato non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio regolarmente accertati e tali da costituire impedimento temporaneo alla prestazione del servizio stesso, il teatro conserverà il posto al dipendente non in prova per:

a) 10 mesi per anzianità di servizio fino ad 8 anni compiuti;
b) 12 mesi per anzianità di servizio superiore ad 8 anni compiuti;
c) 24 mesi, indipendentemente dall'anzianità, in presenza di patologie gravi (es. la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, emodialisi, ricoveri ospedalieri dovuti a trapianti chirurgici).

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato il periodo di conservazione del posto non potrà superare la scadenza del termine.

Durante l'interruzione il teatro corrisponderà ai dipendenti l'intera retribuzione per la prima metà di ciascuno dei periodi suindicati e la retribuzione dimezzata per l'altra metà dei periodi stessi.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini del suddetto periodo di conservazione del posto e del conseguente trattamento economico, si deve tener conto dei periodi

di assenza complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Il trattamento economico previsto dal presente articolo verrà assicurato al lavoratore mediante:
a) Anticipazione mensile da parte dell'Azienda delle indennità a carico degli istituti assicurativi;

b) Integrazione di tali indennità fino a concorrenza della normale retribuzione netta.

Per i dipendenti assunti a tempo determinato, durante l'interruzione per malattia, qualora sussistano impedimenti disposti dall'istituto assistenziale relativamente all'anticipazione da parte del teatro dell'indennità a carico dell'INPS, il teatro corrisponderà al dipendente una indennità pari all'intera retribuzione per i primi tre giorni e una indennità pari alla differenza tra l'indennità erogata dall'INPS e l'intera retribuzione per la prima metà di ciascuno dei periodi suindicati e la differenza tra l'indennità erogata dall'INPS e la retribuzione dimezzata per l'altra metà dei periodi stessi.

Peraltro, in caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio sul lavoro occorso al dipendente che risulti assicurato all'INAIL, il teatro corrisponderà un'indennità integrativa il cui importo, aggiunto al trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore, consenta di raggiungere il 100% della normale retribuzione netta dal 1° al 180° giorno. Per l'ulteriore periodo di conservazione del posto l'impiegato percepirà il trattamento indennitario dell'Istituto assicuratore, senza alcuna integrazione da parte del teatro.

Superati i limiti di tempo di cui sopra, il dipendente potrà richiedere un periodo di aspettativa con un massimo di 4 mesi senza decorrenza di alcuna retribuzione o anzianità.

Dalla retribuzione corrisposta nella misura suindicata viene detratto quanto il dipendente ha diritto di percepire per gli atti assicurativi, di previdenza o assistenziali al riguardo.

Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi indicati nel 6° comma del presente articolo, il teatro ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con la corresponsione di tutte le indennità spettanti al dipendente in caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Correlativamente, qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al dipendente di riprendere servizio e sempre che sia constatata la incapacità alla prosecuzione del lavoro, il dipendente può richiedere la risoluzione del rapporto mantenendo il diritto alla indennità di licenziamento.

Qualora non avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro trascorsi i termini suddetti, il rapporto stesso prosegue con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti.

Il trattamento di malattia di cui sopra spetta al dipendente anche nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo stesso.

Nota a verbale
La presente disciplina entra in vigore a far data dal 1° aprile 2018 e non ha effetti retroattivi.

Art. 25 - TUTELA DELLA MATERNITÁ

A - ASTENSIONE OBBLIGATORIA

- La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro copia della domanda di maternità presentata all'INPS.
- La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto o certificato di ingresso in famiglia in caso di adozione. Tale disposizione vale anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.
- È vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.
- Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.
- Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione Territoriale del Lavoro, che le convalida. A tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al TFR e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso indipendentemente dal motivo delle dimissioni.
- Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. Qualora la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, nonostante l'azienda abbia intimato di ottemperarvi con atto scritto, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 giorni dalla intimazione. La lavoratrice/lavoratore che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro con preavviso di almeno 15 giorni precisando il periodo in cui intende assentarsi.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

A – CONGEDO DI MATERNITÀ GENITORE:(ex astensione obbligatoria)

Durata	Periodo	Godimento
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati da l'Ispettorato del Lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese; - Dopo il parto (la nascita del bambino): 3 o 4 mesi, più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro.
Padre	1 giorno (L. 92/2012 art. 4 c.ma 24)	Entro il quinto mese dalla nascita del bambino
Padre	3 mesi	Dopo la nascita del bambino (nei casi sotto specificati)

- La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se astenersi dal lavoro 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto.
- Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.
- Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.
- L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

B – CONGEDO PARENTALE (ex astensione facoltativa):

Genitore	Durata	Periodo Godimento
Madre	6 mesi continuativi o frazionati	- Nei primi 8 anni di vita del bambino
Padre	6 mesi continuativi o frazionati	- Nei primi 8 anni di vita del bambino. Documentazione da presentare : una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorni dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

- Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/ lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

D - RIPOSI ORARI (allattamento)

Genitore	Durata	Periodo Godimento
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.
Padre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad uscire dalla sede di lavoro.	Nel primo anno di vita del bambino.

Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

E - MALATTIA DEL BAMBINO

Genitore	Durata e Periodo Godimento
Madre	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.
Padre	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.

- Il diritto all'astensione per la malattia dei bambini spetta alternativamente al padre o alla madre.
- Per il trattamento della lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.
- l'azienda corrisponderà alla lavoratrice durante il periodo di astensione dal lavoro previsto dalle lettere b) e c) dell'art.16 del d. lgs. 26.3.2001 n. 151 il 100% della retribuzione mensile. Dalla retribuzione così corrisposta sarà dedotto l'importo dell'indennità di maternità spettante alla lavoratrice ai sensi del d. lgs. 26.3.2001 n.151 ed anticipato dal teatro.

Dichiarazione a verbale

Le Parti assumono integralmente quanto disposto dalla L. 8 marzo 2000 n°53 e successive modificazioni, in tema di sostegno alla maternità e paternità, per un corretto equilibrio tra i tempi di lavoro, il diritto alla cura e alla formazione e il coordinamento con i tempi delle città.

Art. 26 - CONGEDO MATRIMONIALE E PER UNIONI CIVILI

Al lavoratore sarà concesso in occasione del matrimonio o dell'unione civile un periodo di congedo di 15 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione.

Tale trattamento è comprensivo, per gli aventi diritto, di quanto erogato allo stesso titolo dall'INPS, fermo restando il diritto del teatro di detrarre l'importo corrisposto dal predetto Istituto.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali.

Art. 27 - SERVIZIO MILITARE

Per il trattamento dei lavoratori durante il periodo di chiamata o di richiamo alle armi si fa riferimento alle norme di legge ed agli accordi di carattere generale che regolano la materia.

Art. 28 - ASSENZE

Salvo giustificato motivo di impedimento, tutte le assenze devono essere comunicate e giustificate entro la giornata in cui si verificano e, comunque, con la sollecitudine necessaria a consentire il regolare svolgimento dell'attività.

Art. 29 - PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia richiesta il teatro può accordare brevi congedi, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali permessi potranno anche, su richiesta del lavoratore, essere computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Al lavoratore saranno concessi tre giorni di permesso retribuito in caso di lutto di famiglia di parenti di 1° e 2° grado.

Art. 30 - ASPETTATIVA

Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato potrà essere concesso, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, da valutarsi dall'azienda e compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa nella misura massima di quattro mesi.

L'aspettativa non comporta alcuna retribuzione né maturazione di alcun effetto contrattuale.

L'istituto trova applicazione unicamente presso i teatri che occupino personale a tempo indeterminato per un numero non inferiore a 20 unità.

Art. 31 – AFFETTI DA DIPENDENZE PATOLOGICHE E LORO FAMILIARI

Le parti, in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990 n. 162, convengono quanto segue.

I lavoratori di cui viene accertata e certificata, secondo le previsioni di legge, una dipendenza patologica, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e/o riabilitativi presso i servizi sanitari delle Aziende Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro in aspettativa per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

La dipendenza patologica dovrà essere accertato dal Servizio pubblico di assistenza inerente la specifica patologia.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di patologia ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle Aziende Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali.

Mensilmente, inoltre, il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.

Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro 7 giorni dal termine del programma di riabilitazione.

I lavoratori familiari di persone affette da dipendenze patologiche, per i quali il Servizio pubblico attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono essere posti a richiesta in aspettativa, che sarà concessa in relazione alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di dipendenza patologica del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza preposto.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di persone affette da dipendenze patologiche è di tre mesi non frazionabile.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo diretto, indiretto e differito, e non saranno ritenuti utili ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Art. 32 - DIVISA

L'azienda che ritenga di far indossare al personale una divisa dovrà fornirla a proprie spese.

Art. 33 - USO DELLA VETTURA

Al lavoratore cui venga richiesto di servirsi del proprio mezzo di locomozione per necessità di servizio verrà corrisposto un rimborso spese in misura da stabilirsi aziendalmente.

Qualora il lavoratore debba raggiungere luoghi di lavoro al di fuori della cinta urbana il teatro assicurerà un servizio di trasporto. In mancanza di un servizio di trasporto predisposto dal teatro, al lavoratore verrà corrisposto per l'uso del proprio mezzo di locomozione un rimborso spese in misura da stabilirsi aziendalmente.

Le spese di riparazione dell'automezzo per danni provocati, senza dolo, durante l'attività di servizio dei lavoratori cui venga richiesto di servirsi del proprio mezzo di locomozione saranno sostenute dai teatri nella misura del 50% e comunque con un massimale di Euro 576,00 per sinistro anche con forme assicurative od

altre equivalenti concordate tra le parti, fermo restando il diritto di controllo sull'effettività del danno e sulla rispondenza della fattura.

Art. 34 - DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dal teatro per il controllo delle presenze;
2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
3) conservare assoluta segretezza sugli interessi del teatro, non trarre profitto con danno dell'imprenditore da quanto forma oggetto delle sue funzioni nel teatro né svolgere attività contraria agli interessi del teatro. Non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il rapporto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio;
4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 35 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il lavoratore è tenuto alla stretta osservanza dei doveri a lui derivanti dal rapporto di lavoro e dalle mansioni affidategli. E' tenuto inoltre ad osservare il presente contratto ed i regolamenti aziendali, ove esistenti, che non siano in contrasto con esso.

Le infrazioni del lavoratore alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

1) rimprovero verbale;
2) rimprovero scritto;
3) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione base;
4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
5) licenziamento con preavviso;
6) licenziamento senza preavviso.

Il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto per lievi mancanze nell'adempimento della prestazione lavorativa.

Il provvedimento di cui al punto 3) sarà inflitto al lavoratore:

a) per recidiva nelle mancanze previste nel precedente comma per almeno tre volte nell'arco dei diciotto mesi precedenti all'ultima infrazione;
b) che non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo quanto previsto dall'art. 24, salvo il caso di giustificato impedimento;
c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda senza giustificato motivo;
d) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
e) per il mancato rispetto del divieto di fumare laddove questo esista e sia specificamente indicato;
f) che rechi offesa ai compagni di lavoro o, in genere, al personale addetto al locale;
g) che sia trovato addormentato;
h) che introduca bevande alcoliche nel locale senza il permesso della direzione aziendale;
i) che dia disposizioni contrastanti con quelle impartite dalla direzione aziendale;
j) per inosservanza delle disposizioni aziendali in materia di prevenzione infortuni e sicurezza del lavoro.
k) per comprovate mancanze nell'adempimento della prestazione lavorativa o per violazioni del dovere di corretto comportamento di gravità maggiore rispetto a quelle per cui è prevista l'applicazione del

rimprovero verbale o scritto e di gravità minore rispetto a quelle cui si applica la sanzione di cui al punto 4).

Il provvedimento di cui al punto 4) sarà inflitto al lavoratore:

a) che sia recidivo per almeno due volte in una delle mancanze indicate ai punti b), c), d), e), f), g) e h) del 4° comma del presente articolo, che abbia già dato luogo alla sanzione della multa nei 12 mesi precedenti;
b) che compia qualunque atto che porti grave pregiudizio alla disciplina o al normale andamento del lavoro;
c) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di droghe;
d) per assenza ingiustificata fino a tre giorni consecutivi.

Può essere licenziato con preavviso il dipendente:
a) che sia recidivo per almeno due volte nella stessa mancanza che abbia già dato luogo alla sanzione della sospensione;
b) per assenza ingiustificata protrattasi oltre tre giorni consecutivi;
c) per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato, oltre che nel caso di mancanze tanto gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, nel caso di recidiva nelle mancanze per le quali è previsto il licenziamento con preavviso e nel caso di mancanze che rechino grave pregiudizio alla sicurezza del locale o nei confronti di chi fumi sul palcoscenico e annessi.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Resta inteso che l'eventuale sanzione dovrà essere applicata entro e non oltre i 15 giorni successivi alla presentazione, verbale o scritta, delle giustificazioni da parte del lavoratore, o successivi alla scadenza dei suddetti 5 giorni, in caso di mancata presentazione delle giustificazioni.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione territoriale del lavoro, di un collegio di conciliazione e arbitrato, composto come previsto dall'art. 7, 6° co., l. n. 300/1970. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

In caso di contestazione di mancanze per le quali sia previsto il provvedimento del licenziamento senza preavviso, il Teatro potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di dieci giorni.
Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Nota a verbale
La presente disciplina entra in vigore a far data dal 1° aprile 2018 e non ha effetti retroattivi.

ART. 36 – TRASFERIMENTO D'AZIENDA O DI RAMO DI AZIENDA

In caso di trasferimento di azienda o di ramo d'azienda si applica quanto previsto dall'art. 2112 c.c. e successive modifiche e integrazioni in tema di continuità dei rapporti di lavoro e di salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

Art. 37 - CESSAZIONE DI ATTIVITA'

Nella imprescindibile conferma delle prerogative, compiti e poteri del Sindacato, da una parte, e dell'impresa, dall'altra, in caso di cessazione di attività l'Azienda, per il tramite della propria organizzazione territoriale, ne informerà preventivamente le corrispondenti Organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale di lavoro.

Le parti sopra indicate si riuniranno senza alcuna formalità, alla presenza dell'impresa interessata, per un esame congiunto della situazione e per esperire ogni tentativo teso alla salvaguardia dei livelli di occupazione senza che ciò possa portare nocumento all'autonomia gestionale dell'azienda, ferme restando le rispettive libertà di azione una volta esperito il tentativo stesso.

Art. 38 - DIRITTO ALLO STUDIO

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato potranno ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi retribuiti per il conseguimento presso Istituti di istruzione pubblica o legalmente riconosciuti del titolo di scuola media dell'obbligo e per la partecipazione a corsi di qualificazione, specializzazione e riqualificazione professionale promossi da Enti pubblici territoriali o dalle aziende.

I permessi retribuiti di cui al comma precedente potranno essere usufruiti nella misura massima di 150 ore annue pro-capite, nei limiti di un monte ore globale distribuito tra tutto il personale in forza all'azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a condizione che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore, anche non coincidenti con l'orario di lavoro, doppio di quelle richieste come permesso retribuito. Il monte complessivo annuo di permessi retribuiti a disposizione del personale sarà determinato al 1° settembre di ciascun anno moltiplicando 10 ore per il numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'azienda per la partecipazione ai corsi di studio non dovranno superare il 3% del personale occupato a tempo indeterminato e dovrà comunque essere assicurato il normale svolgimento dell'attività produttiva. In ogni caso potrà usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle aziende che occupino almeno 20 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nell'eventualità che il numero dei richiedenti risulti superiore rispetto al numero dei beneficiari come sopra individuati, la direzione aziendale e l'organismo rappresentativo aziendale concorderanno criteri obiettivi, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc. per l'individuazione dei lavoratori beneficiari dei permessi stessi, fermo restando quanto stabilito al 3° comma.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e, a scadenze mensili, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Art. 39 - FACILITAZIONI PER GLI ESAMI DEI LAVORATORI STUDENTI

In attuazione dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ai lavoratori studenti universitari sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Ai lavoratori studenti di scuole medie superiori o professionali saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Art. 40 -CONGEDI PER LA FORMAZIONE

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda possono richiedere un congedo per la formazione per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea nonché per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'azienda.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o periodi di aspettativa.

La domanda di fruizione del congedo deve essere presentata dal lavoratore almeno 30 giorni prima del periodo indicato per la fruizione.

Il lavoratore interessato deve produrre il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, i relativi certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante la partecipazione agli esami.

Il personale assente contemporaneamente per congedo di formazione non potrà superare il 5% del totale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In ogni caso potrà usufruire del congedo un lavoratore nelle aziende che occupino almeno 20 dipendenti tra assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed assunti con rapporto di lavoro a termine per l'intera durata della stagione teatrale.

L'azienda può non accogliere la richiesta di congedo ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e/o produttive.

ART. 41 – FORMAZIONE

Le Parti concordano sull'opportunità della valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori a tempo indeterminato e dei lavoratori assunti a termine per l'intera durata della stagione teatrale.

A tal fine i Teatri favoriranno, nel rispetto delle esigenze di efficienza e produttività, il miglioramento e lo sviluppo delle professionalità dei lavoratori assunti a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale, sia attraverso appositi e mirati moduli formativi, sia attraverso lo strumento degli affiancamenti (senza che ciò determini pregiudizio alla organizzazione del lavoro), sia attraverso l'intercambiabilità dei compiti e/o mansioni (nell'ambito delle tipologia professionale e del settore di attività del lavoratore) con opportuni percorsi di mobilità orizzontale e verticale: il tutto in un quadro di regole e modalità definite a livello aziendale tra Direzione e Strutture sindacali.

Pertanto le Parti, ritenendo la formazione e l'aggiornamento professionali quali mezzi irrinunciabili per l'incremento e la conservazione delle capacità professionali indispensabili a ottimizzare l'organizzazione del lavoro e a valorizzare l'insieme della qualità dei servizi offerti dal Teatro dalle aziende, nel demandare alle parti aziendali l'individuazione e l'organizzazione delle iniziative formative e di aggiornamento nonché la ricerca di tutte le opportunità e sostegni resi disponibili dalle Istituzioni, sia a livello locale che nazionale e/o europeo, stabiliscono che:

a) La possibilità di effettuare piani formativi e/o di aggiornamento trovi concretizzazione con cadenza almeno triennale;
b) La partecipazione del lavoratore a percorsi formativi, esclusi quelli di aggiornamento a totale carico dell'impresa, conclusa con esito positivo, potrà essere oggetto di valutazione ai fini del relativo sviluppo inquadramentale.

ART. 42 – APPALTI

Le parti firmatarie del presente CCNL, nel convenire sulla esigenza di ottimizzare le capacità produttive interne dei Teatri nella logica della migliore utilizzazione delle risorse, umane e strumentali, concordano sulla seguente disciplina in materia di appalti al fine di contrastare fenomeni distorsivi della concorrenza e conciliare le dinamiche competitive con le regole poste a tutela del lavoro e dell'occupazione.

Le Direzioni aziendali informeranno preventivamente le RSU e le OO.SS. territoriali di categoria dell'affidamento dei servizi all'esterno, nei termini e secondo gli schemi procedurali stabiliti dal presente CCNL.

Ai fini di una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, le parti concordano che i Teatri nell'assegnazione degli appalti verifichino che nell'azienda appaltatrice, oltre al rispetto della normativa sugli appalti con particolare riferimento alla regolarità del DURC e alla normativa antimafia, siano applicati i contratti collettivi nazionali, territoriale e aziendali in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto o della concessione svolta dall'impresa anche in maniera prevalente.

In caso di cambio appalto il Teatro inserirà nel bando di gara e/o nel successivo contratto di appalto l'impegno dell'impresa subentrante che intenda procedere ad assunzioni di dare precedenza agli addetti che operavano alle dipendenze dell'appaltatore uscente, a condizione che il loro numero e qualifica siano armonizzabili e coerenti con l'organizzazione d'impresa prescelta dall'imprenditore subentrante e con il perimetro dei lavori/servizi oggetto dell'appalto.

Sono fatte salve condizioni più favorevoli stabilite a livello aziendale o territoriale.

ART. 43 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Considerato l'obiettivo a suo tempo individuato e condiviso di prefigurare per i lavoratori dipendenti delle imprese che applicano il presente CCNL forme di previdenza complementare a carattere volontario, le parti hanno concordato di realizzare tale obiettivo mediante adesione al Fondo nazionale pensione complementare Byblos, convenendo altresì:

a) saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo Byblos tutti i lavoratori, non in prova, dipendenti con contratto a tempo indeterminato, o determinato di durata pari o superiore a 6 mesi consecutivi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare, che volontariamente vi aderiscano, esclusi i lavoratori che siano dipendenti di aziende in cui operano fondi o casse aziendali;

b) l'adesione volontaria al Fondo Byblos comporterà una contribuzione percentuale mensile per 12 mensilità annue a carico delle aziende ed una contribuzione percentuale mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore che a decorrere dall'anno 2009 è fissata nell'1% calcolato sul minimo tabellare unificato, contingenza, aumenti periodici di anzianità;

c) l'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sarà assunto dalle aziende unicamente nei confronti dei lavoratori che aderiranno al Fondo Byblos e, pertanto, la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del Fondo, ovvero la perdano successivamente;

d) per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione volontaria al Fondo Byblos, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.
Per i lavoratori di prima occupazione antecedente al 29.4.1993 è prevista, in caso di adesione volontaria al Fondo Byblos, la destinazione del 27% del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno;

e) i contributi a carico delle aziende e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo Byblos;

f) eventuali Fondi pensione costituiti in sede aziendale antecedentemente al D. Lgs. N. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni continueranno la loro esistenza sino alle determinazioni delle assemblee dei soci e delle parti sociali. I dipendenti dalle aziende, sino a quando manterranno la propria iscrizione ai Fondi preesistenti, non avranno diritto di adesione al Fondo Byblos, restando inteso che i trattamenti contributivi in atto aziendalmente sostituiscono a tutti gli effetti quelli previsti dal presente accordo.

Art. 43bis – FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti individuano nel Fondo Salute Sempre il fondo di assistenza sanitaria integrativa per le aziende del settore.

Con decorrenza dal 1° aprile 2018 saranno iscritti al Fondo tutti i lavoratori disciplinati dal vigente CCNL con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (della durata non inferiore a tre mesi continuativi, con decorrenza dell'iscrizione dal quarto mese), nonché i lavoratori part-time con orario non inferiore al 25% dell'orario full-time contrattuale, e il relativo contributo di 120 euro annui, suddiviso su dodici mensilità, sarà integralmente a carico dell'azienda.

Art. 44 – ORARIO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del d.lgs. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.

Resta inteso che per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto di lavoro.

Le parti si danno atto che le previsioni di cui sopra non comportano variazione alcuna del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

In riferimento all'art. 7 del d. lgs. 66/2003 le parti concordano, considerate le particolari esigenze relative alle attività del personale addetto al palcoscenico, che il riposo giornaliero di 11 ore per tale personale può essere fruito frazionatamente. Tale possibilità è subordinata alla preventiva stipula di uno specifico accordo tra la Direzione aziendale e la RSU/RSA ovvero le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, nel quale sono stabilite le modalità di fruizione frazionata del riposo giornaliero.

Qualora particolari ed oggettive esigenze dell'attività non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, la direzione aziendale e la RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, concorderanno preventivamente le modalità di riposo compensativo di cui all'art. 17 comma 4 del d. lgs. 66/2003.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, oltre i limiti previsti dall'art. 5 comma 3 del d. lgs. 66/2003, in caso di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori, in caso di forza maggiore e nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo ad un pericolo grave ed immediato ovvero ad un danno alle persone o alla produzione.

La direzione aziendale e la RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, possono concordare la fruizione da parte dei lavoratori di riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive per lavoro straordinario. In tal caso le prestazioni straordinarie eseguite non saranno computate ai fini della durata media dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 comma 2 del d. lgs. 66/2003.

Ferme restando le deroghe e le eccezioni previste dalla legge, la durata normale del lavoro è fissata in 39 ore settimanali effettive.

Il normale orario di lavoro settimanale potrà essere esaurito in cinque giornate lavorative per gli impiegati il cui lavoro non sia connesso con la preparazione e l'effettuazione di spettacoli e manifestazioni, da individuare in sede aziendale sentita la RSU/RSA.

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è disposta dalla Direzione aziendale, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali con indicazione della durata e della collocazione oraria della prestazione nelle singole

giornate lavorative. Le eventuali variazioni di tale distribuzione saranno comunicate, salvo eccezionali casi di urgenza, entro le ore 13:00 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero si articoli nel 6 giorni della settimana con un'unica prestazione giornaliera continuata, le 36 ore settimanali esauriscono convenzionalmente l'orario di lavoro ordinario settimanale di cui all'ottavo comma del presente articolo. In presenza di prestazione giornaliera continuata di 6 ore la stessa esaurisce convenzionalmente 6 ore e 30 minuti ovvero se legata alle prove attori, la prestazione continuata può essere superiore alle 6 ore fino ad un massimo di sette e in tal caso viene convenzionalmente quantificata in 8 ore.

La durata della prestazione unica giornaliera non può essere inferiore a 3 ore salvo diverse intese a livello aziendale.

Ove l'orario di lavoro giornaliero sia ripartito in due prestazioni, la durata complessiva delle due prestazioni non può essere inferiore a 5 ore, salvo diverse intese a livello aziendale.

a) Salve le previsioni di cui alle successive lett. b) e c), la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione giornaliera ed il termine della seconda prestazione giornaliera non può eccedere le 11 ore.
b) Per il personale addetto alla biglietteria la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione ed il termine della seconda prestazione (ivi compresa l'ipotesi di doppio spettacolo giornaliero) non può eccedere le 13 ore.
c) Per il personale addetto alle attività di palcoscenico la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione giornaliera ed il termine della seconda prestazione giornaliera non può eccedere le 13 ore per un massimo di 8 giorni nel mese e di 3 giorni nella settimana.
Oltre tali limiti la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione giornaliera ed il termine della seconda prestazione giornaliera non può eccedere le 11 ore.
Restano salve in materia eventuali diverse intese in sede aziendale.

Ove l'orario di lavoro giornaliero venga ripartito in due prestazioni, articolate su un turno di lavoro al mattino ed uno al pomeriggio, e tra le due prestazioni non intercorra un intervallo di almeno 2 ore o quello diverso fissato aziendalmente, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese che è fissato in euro 10,50. Il rimborso è dovuto anche quando la prestazione del mattino si protragga oltre le ore 14:00.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero venga ripartito in due prestazioni giornaliere, articolate su un turno di lavoro al pomeriggio ed uno alla sera, e tra le due prestazioni non intercorra un intervallo di almeno 1 ora o quello diverso fissato aziendalmente, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese che è fissato dal 1° aprile 2018, in euro 10,50. Il rimborso è dovuto anche quando la prestazione del pomeriggio si protragga oltre le ore 20,00.

Nessun rimborso è dovuto ove la prestazione lavorativa sia continuata.

Nessun rimborso è altresì dovuto al lavoratore che percepisca l'indennità di cui all'art. 22 - Parte I del presente CCNL.

Con effetto dal 1° aprile 2021 il rimborso spese di cui sopra sarà rideterminato sulla base del 100% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborate dall'ISTAT, maturato nel triennio precedente.

Il lavoratore in trasferta, in caso di doppio spettacolo, è tenuto a fornire la prestazione in regime ordinario di lavoro purché nell'arco della settimana non abbia superato le 39 ore di lavoro.

Per gli operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro è fissato in 50 ore settimanali. Per tali operai sono compensate con la normale retribuzione oraria le prime 39 ore di

lavoro. Quanto alle ore di lavoro prestate oltre le 39 e fino alle 50 saranno compensate con quote orarie di retribuzione tabellare normale.

Per i portieri e custodi con alloggio l'orario normale di lavoro è fissato in 50 ore settimanali. La concessione dell'alloggio comporta peraltro anche il provvedere alla custodia dell'edificio, il ricevere la corrispondenza e le comunicazioni telefoniche e tutti i compiti analoghi anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Banca ore
Con accordo aziendale potrà essere prevista l'istituzione di una banca ore che consenta ai lavoratori di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro contrattuale. Tali prestazioni saranno peraltro compensate con la solo maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un numero di riposi compensativi rapportato all'entità delle ore di superamento dell'orario di lavoro contrattuale, che potranno essere retribuiti o fruiti, compatibilmente con le condizioni organizzative ed aziendali, nelle quote e con le modalità concordate.

Dichiarazione a verbale
Fermo restando l'orario normale contrattuale di 39 ore settimanali, è concordata una riduzione del monte ore annuo di 32 ore in ragione d'anno a titolo di riposi individuali.

La riduzione maturerà per dodicesimi in proporzione ai mesi interi di servizio prestato nell'anno.

ART. 45 – ORARIO MULTIPERIODALE

Considerato quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, si conviene che, per i dipendenti di cui alla Parte II impiegati e Parte III Operai, la Direzione aziendale possa programmare l'utilizzo del normale orario di lavoro settimanale, di cui al comma 8 dell'art. 43 di cui sopra, anche come media in un arco temporale definito, comunque non inferiore a 4 settimane né superiore a 26 settimane, prevedendo orari settimanali non superiori alle 48 ore distribuite su un massimo di 2 prestazioni giornaliere ed un massimo di ore giornaliere non superiori a 9. Pertanto, fermo restando il rispetto delle 39 ore settimanali da realizzarsi nello spazio temporale nel quale tale multiperiodalità è programmata, l'orario giornaliero e settimanale potrà essere diversamente articolato nei 5 o 6 giorni della settimana, prevedendo orari giornalieri non superiori alle 9 ore e non inferiori a 6 ore se su 2 prestazioni ovvero non inferiori a 3,5 né superiori a 6 se in unica prestazione continuata.

Individuato l'arco temporale nel quale si articola e si completa la programmazione multiperiodale, la Direzione aziendale provvederà a calendarizzare l'orario giornaliero e settimanale dell'intero periodo e a disporre con una settimana di anticipo, attraverso ordini di servizio mensili coerenti con la calendarizzazione di cui sopra, la programmazione dell'orario ordinario del mese che diventa orario certo sia per l'Azienda che per il dipendente. Eventuali incongruenze tra l'articolazione dell'orario previsto nella calendarizzazione e l'orario riportato nell'ordine di servizio mensile saranno preventivamente verificate con la RSU/RSA, eventuali variazioni all'articolazione dell'orario previsto nell'ordine di servizio mensile dovrà essere preventivamente concordata con le RSU/RSA.

L'orario giornaliero e settimanale previsto nella programmazione multiperiodale è da considerare normale orario di lavoro oltre il quale si calcolano le maggiorazioni straordinarie contrattualmente previste.

Resta inteso che in regime di programmazione multiperiodale il lavoratore percepirà la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento, sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Nel caso che al termine del periodo multiperiodale risultassero ore lavorate non recuperate, le stesse saranno liquidate con la maggiorazione del 70% unitamente alla retribuzione del mese successivo.

Le Parti si danno atto che le previsioni di cui sopra non comportano variazione alcuna del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettanti ai lavoratori, né della collocazione temporale del relativo pagamento.

Si precisa che l'adozione da parte aziendale della programmazione dell'orario ordinario di lavoro con il sistema della multiperiodalità dovrà essere preceduta da una puntuale informazione alla RSU/RSA o, in mancanza di queste, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, indicando la data di inizio di termine entro il quale si realizza l'orario medio settimanale e la programmazione dello stesso.

Art. 46 - DIRITTI SINDACALI

Contributi sindacali
L'impresa, su delega individuale rilasciata dal lavoratore, tratterrà i contributi sindacali nella misura dell'1% della retribuzione per devolverli all'organizzazione sindacale indicata dal lavoratore.

Permessi sindacali
I lavoratori che rivestono cariche sindacali in seno alle organizzazioni firmatarie del contratto hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato in misura non superiore a 11 giorni all'anno.

Il lavoratore che intende esercitare tale diritto deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola almeno 24 ore prima tramite l'organizzazione sindacale di appartenenza.

I lavoratori che rivestono cariche sindacali in seno all'organismo rappresentativo aziendale hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato in misura non superiore a 9 giorni all'anno.

Assemblee
Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato a 15 ore all'anno, compensate con la retribuzione ordinaria.

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all' art. 20 della legge 20. 5. 1970 n. 300 avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità:

1) la convocazione sarà comunicata alla Direzione aziendale con un preavviso di almeno 24 ore e con l'indicazione specifica dell'ora di inizio e termine dell'assemblea nonché dell'ordine del giorno. Dovranno altresì essere preventivamente comunicati alla Direzione aziendale i nominativi dei dirigenti esterni delle OO.SS. che si intenda eventualmente far partecipare alla assemblea;
2) le OO.SS. e/o le RSU convocheranno l'assemblea retribuita in orario di lavoro possibilmente alla fine o all'inizio delle prestazioni lavorative;
3) le OO.SS. e/o le RSU, nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro, terranno conto delle esigenze relative alla continuazione della normale attività per gli altri lavoratori non interessati alle assemblee;
4) lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà comunque aver luogo secondo criteri tali da non pregiudicare in alcun modo il normale svolgimento degli spettacoli e rappresentazioni e, in genere, delle manifestazioni aperte al pubblico;
5) le imprese metteranno a disposizione locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. firmatarie del presente contratto potranno, nel rispetto delle regole di cui sopra, convocare assemblee aperte oltre che a tutti i dipendenti del teatro anche a gli altri lavoratori, in quel periodo impegnati nell'attività del teatro, ai quali si applicano CCNL sottoscritti da SLC-CGIL/FIStel-CISL/UILCOM-UIL.

Art. 47 - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

A) **Costituzione della RSU**

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL, in ciascuna azienda viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, RSU, di cui all'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014 - che si intende, con il presente CCNL, recepita nel settore - secondo la disciplina della elezione ivi prevista.

Le Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 legge 20 maggio 1970 n. 300.

B) **Composizione della RSU**

La RSU è eletta e composta nel rispetto di quanto previsto dal "Testo unico" sottoscritto da Confindustria e CGIL-CISL-UIL il 10.01.2014, inerente "la certificazione della rappresentanza", con particolare riferimento alla Parte seconda sezioni prima/seconda e terza dello stesso.

C) **Permessi per i componenti la RSU**

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la RSU disporrà di permessi retribuiti per un monte ore annuo complessivo di 180 ore.

Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la RSU nell'esercizio dei compiti da essa svolti.

I permessi di cui sopra assorbono fino a concorrenza quelli spettanti ai dirigenti della RSA ai sensi dell'art. 23 della legge n. 300/1970.

Note a verbale

1) Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.
2) Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/1985 sul riconoscimento giuridico dei Quadri, i teatri danno atto che nella RSU, costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.
3) Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si intendono richiamate le disposizioni del già citato accordo tra CGIL-CISL-UIL e Confindustria del 10 gennaio 2014 che viene assunto in tutte le sue parti.

D) **Delegato d'azienda**

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, nelle imprese che abbiano meno di 16 dipendenti e per i quali quindi non si applichi la disciplina sulle RSU potrà essere designato un delegato di azienda al quale è attribuita la funzione di rappresentare i lavoratori nei rapporti con la direzione aziendale.

Tale designazione, che avverrà ad iniziativa dei lavoratori interessati, dovrà essere tempestivamente comunicata alla direzione aziendale dalle Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL.

Art. 48 - RELAZIONI SINDACALI

Ferma restando l'autonomia operativa e le prerogative istituzionali delle imprese e/o Enti e/o degli organismi teatrali e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori saranno articolate procedure di informazione nei seguenti termini:

Livello nazionale

Annualmente, entro il terzo quadrimestre, le associazioni nazionali datoriali firmatarie del presente CCNL forniranno alla SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL nel corso di uno specifico incontro, informazioni globali riferite alla stagione teatrale in corso sulle linee dei programmi di attività dei teatri associati, sulle prospettive finanziarie ed occupazionali generali del settore e sugli eventuali progetti di formazione professionale.

Nel corso dello stesso incontro e, comunque, entro il terzo quadrimestre, le associazioni nazionali datoriali firmatarie del presente CCNL forniranno alla SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL informazioni globali riferite alla stagione teatrale precedente sulle attività realizzate dalle imprese associate e sulle risultanze finanziarie ed occupazionali generali.

Di norma entro il mese di Giugno, e comunque non oltre il 15 Luglio, le imprese comunicheranno alle organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto i programmi di massima per la stagione teatrale successiva e le prevedibili prospettive occupazionali

Le informazioni di cui ai precedenti commi saranno verbalizzate e inviate tempestivamente per conoscenza all'Osservatorio Nazionale

Livello territoriale

Annualmente, entro il terzo quadrimestre, la Direzione aziendale, nel corso di uno specifico incontro, fornirà alle Organizzazioni sindacali a livello territoriali di categoria informazioni sulle linee dei programmi di attività con particolare riferimento a quelli socialmente finalizzati al mondo del lavoro e della scuola, sulle prospettive finanziarie generali nonché sugli eventuali progetti di formazione professionale. Tali informazioni, verbalizzate, saranno tempestivamente inviate anche all'Osservatorio Nazionale.

Livello aziendale

Informazione

Annualmente, entro il 30 giugno, in appositi incontri, la Direzione aziendale fornirà alla RSU ed alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria:

- informazioni sulle risultanze **economiche** quali emergono dal bilancio consuntivo.
- informazioni sulle attività realizzate dal teatro e sulle risultanze occupazionali della stagione appena conclusa o in via di conclusione.
- informazioni riferite alla stagione teatrale successiva sulle linee e proposte di programmazione, sulla situazione **economica** quale emerge dal bilancio preventivo e sulle prospettive occupazionali.

La Direzione aziendale informerà la RSU e le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria delle proposte di eventuali modifiche della pianta organica del personale nonché dei criteri e delle modalità delle assunzioni.

Informazione e confronto

A. A richiesta scritta delle RSU e/o delle OO.SS. territoriali di categoria i temi di cui al 4° comma della "Informazione a livello aziendale" – linee e proposte di programmazione, situazione finanziaria quale emerge dal bilancio preventivo e prospettive occupazionali – costituiranno oggetto di confronto con le RSU e con le OO.SS. territoriali - secondo l'iter procedurale di cui appresso – anche con riferimento al dimensionamento, numerico e professionale, della forza occupazionale da ritenersi adeguata alle esigenze della stagione teatrale successiva, tenuto conto anche delle diverse esperienze organizzative e produttive realizzate nelle precedenti stagioni teatrali.

B. La Direzione aziendale informerà preventivamente RSU e OO.SS territoriali di categoria in ordine a:

- nuove forme di organizzazione del lavoro – anche eventualmente conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie – e relativi riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;
- nuove professionalità derivanti da nuove configurazioni organizzative;
- progetti di formazione professionale;
- misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- affidamento di servizi all'esterno.

Ricevuta l'informazione RSU e OO.SS territoriali possono chiedere per iscritto l'attivazione di una procedura di esame e confronto sulle materie oggetto dell'informazione. La procedura si articola attraverso appositi incontri che iniziano di norma entro 48 ore dalla ricezione della richiesta e che si concludono nel termine di 15 giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

Dell'esito della procedura è redatto verbale dal quale risultano le posizioni della Direzione aziendale, della RSU e delle OO.SS. territoriali, ferme restando le autonome determinazioni dell'Organo deliberante dell'azienda, delle RSU e delle OO.SS. territoriali.

Durante il periodo in cui si svolge la procedura, l'impresa non adotta provvedimenti sulle materie in esame e le OO.SS. territoriali non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che per il personale stagionale utilizzato per attività di produzione - si tratti di spettacoli prodotti o di spettacoli ospitati - troverà applicazione la normativa contrattuale prevista per i dipendenti scritturati secondo quanto previsto dal CCNL per le c.d. Compagnie di giro. Resta inteso che tale personale può essere utilizzato esclusivamente per l'attività di produzione dedotta nel contratto di scrittura in tutte le diverse sedi operative (palcoscenico, laboratori, etc.), mentre ne è esclusa l'adibizione a qualsiasi forma di attività manutentiva del teatro.

La Direzione aziendale informerà le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria dell'utilizzazione di personale stagionale per il quale trovi applicazione la disciplina contrattuale prevista per i tecnici scritturati dai teatri stabili e dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale e rivista.

Art. 49 - PROCEDURE PER LA DEFINIZIONE DELLE CONTROVERSIE SINDACALI

Nel ribadire il comune intendimento di adottare tutte le misure utili per prevenire, esaminare e possibilmente risolvere i motivi di conflitto di lavoro che possono insorgere in sede aziendale nonché allo scopo di salvaguardare l'interesse dell'utenza, le parti concordano di adottare le procedure di seguito indicate:

a) **procedure di conciliazione**

I conflitti di lavoro, non riguardanti il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, saranno esaminati e possibilmente risolti come segue:

- le valutazioni di parte aziendale e sindacale dovranno essere esaminate tra le parti entro 3 giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo in sede locale;
- trascorso tale termine le parti, prima di riprendere la propria libertà di azione, potranno integrare le delegazioni con le rispettive rappresentanze nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei 3 giorni lavorativi successivi;
- le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti;
- durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette;
- nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione al teatro, con un preavviso comunque non inferiore a 24 ore.

b) <u>Controversie individuali e plurime</u>
Le controversie individuali e plurime dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale ed all'Autorità giudiziaria.

Sono escluse dalle procedure di che trattasi:
- la materia di cui ai licenziamenti individuali e collettivi;
- la materia di cui all'art. 35 del contratto collettivo di lavoro (provvedimenti disciplinari).

Per le controversie aziendali attinenti l'applicazione delle norme contrattuali, il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal contratto, può richiedere che la questione venga esaminata la direzione aziendale e gli organismi rappresentativi aziendali.

La richiesta di esame avverrà, in ogni caso, per iscritto tramite la presentazione di apposita domanda alla Direzione aziendale, che dovrà contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale il lavoratore propone il reclamo e i motivi del reclamo stesso.

Qualora si tratti di controversia plurima, la richiesta di instaurare la procedura dovrà essere presentata per il tramite dei predetti organismi rappresentativi aziendali.

I reclami dovranno essere esaminati e discussi entro 10 giorni dalla presentazione. Qualora non si raggiunga un accordo tra l'azienda e i predetti organismi rappresentativi aziendali, il reclamo potrà essere sottoposto ad un ulteriore esame con le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti i cui rappresentanti unitamente all'azienda dovranno ricevere la richiesta entro 10 giorni dal mancato accordo in sede locale; l'esame in sede sindacale dovrà essere effettuato entro 10 giorni dalla richiesta di cui sopra.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, non potrà farsi ricorso a qualsiasi forma di agitazione sindacale, né i lavoratori interessati potranno adire l'Autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

Art. 50 – OSSERVATORIO NAZIONALE

1) L'Osservatorio nazionale costituisce lo strumento per il costante monitoraggio del settore, per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale. Inoltre, vista la contiguità tra il presente CCNL e il CCNL delle c.d. Compagnie di Giro considerato che le Parti firmatarie del presente contratto sono tra i firmatari del CCNL delle Compagnie di Giro, si conviene sull'opportunità che l'Osservatorio Nazionale possa raccogliere tutti i dati provenienti anche da quest'ultimo CCNL in forza delle disposizioni nello stesso contenute. Il tutto finalizzato a monitorare ed analizzare le dinamiche dell'intero settore sotto il profilo produttivo, occupazionale, professionale, contrattuale, e legislativo, interagendo limitatamente alla raccolta dati – analisi e proposta, con il Comitato Paritetico Nazionale per l'interpretazione e l'applicazione del contratto previsto dal CCNL per le Compagnie di Giro, per il perseguimento, tra l'altro, delle finalità indicate nel citato art. 25.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:
a) Programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. ... "informazione e confronto";
b) Esamina l'andamento della contrattazione integrativa aziendale anche nel suo rapporto con i principi del contratto nazionale di lavoro;

c) Esamina l'andamento del mercato del lavoro e le relative evoluzioni con particolare riferimento all'utilizzo delle diverse tipologie contrattuali previste dalle leggi e dal contratto;
d) Elabora proposte in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, monitorando e valutando i lavori della Commissione paritetica nazionale di cui al presente CCNL;
e) Certifica la congruità con le disposizioni contrattuali e di legge delle assunzioni di apprendisti e dei relativi piani formativi;
f) Acquisisce informazioni sulle dinamiche occupazionali distinte per sesso e per qualifiche, realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1985 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna – tra cui la legge 10 aprile 1991 n. 125 – attività di studio e di ricerca finalizzate alla realizzazione di azioni positive a favore del personale femminile;
g) Analizza le eventuali discriminazioni esistenti nell'accesso al lavoro e nei percorsi di carriera;
h) Propone azioni tese ad evitare le molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

Al fine di corrispondere al meglio ai fini di cui sopra, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale saranno costituiti i seguenti ulteriori strumenti nazionali:

2) <u>la Commissione per le pari opportunità</u>

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive a livello contrattuale nazionale e aziendale e di confronto a favore delle lavoratrici.

Inoltre le parti dichiarano di considerare prioritaria la necessità di adottare misure volte a migliorare le condizioni di vita e di lavoro del personale femminile, a fine dell'effettiva integrazione delle donne nel mercato del lavoro.

Il gruppo di lavoro per le pari opportunità è deputato ad elaborare un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro, per lo sviluppo di una politica positiva appropriata sulla materia.

Tale codice di condotta potrà essere recepito nell'ambito della regolamentazione aziendale ove potrà costituire titolo per l'individuazione di misure tese a garantire un clima di rispetto reciproco della integrità umana, nell'ambiente di lavoro. Ciò con particolare riferimento al rispetto della dignità della persona che possa essere offesa da qualsiasi tipo di comportamento indesiderato.

Alla Commissione per le pari opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

- svolgere attività di studio e di ricerca, anche a fine di acquisire elementi conoscitivi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia, a livello nazionale e comunitario, con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo sociale europeo;
- studiare convenzioni tipo in base alla legge n. 56/1987 per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di donne che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa per una delle cause che saranno individuate dal gruppo di lavoro stesso; predisporre schemi di progetti di azioni positive finalizzati anche a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale.
- L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Il gruppo di cui al presente articolo si riunirà di norma quadrimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

3) La Commissione paritetica nazionale

La Commissione paritetica nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su:

- individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza;
- sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Per lo svolgimento delle attività a cui è preposto, l'Osservatorio Nazionale sarà finanziato attraverso un contributo pari allo 0,2% della retribuzione contrattuale di cui uno 0,1% a carico del dipendente e uno 0,1% a carico dell'impresa la quale provvederà a trattenere mensilmente dalla retribuzione dei propri dipendenti la quota di loro pertinenza ed a versarla, unitamente alla quota a carico dell'impresa, sull'apposito conto corrente intestato all'O.N.. (Statuto; regolamento ecc.)

Art. 51 – ENTE BILATERALE

Fondo di Solidarietà Bilaterale

Le parti si impegnano ad assumere quanto verrà regolamentato dal costituendo Fondo di solidarietà bilaterale dello Spettacolo per la contribuzione già in corso, a carico di aziende e lavoratori del settore, e destinata al Fondo di integrazione salariale, e quindi a costo zero.

Le parti, altresì, si impegnano ad acquisire l'eventuale estensione del contributo, oggi limitato solamente ad alcune classi dimensionali di imprese, condividendo la necessità di garantire una copertura di natura assistenziale a tutti i lavoratori del settore, ed in tale ambito, la previsione di un costo contrattuale percentualizzato, nella misura di quanto già previsto dalla normativa di legge per la fascia dimensionale di imprese di maggiore consistenza, nel valore complessivo del rinnovo contrattuale, da ponderare successivamente, e comunque in sede di costituzione o di regolamentazione attuativa del Fondo.

Infine, le parti condividono la necessità di iniziative di sostegno a favore del settore al fine di recuperare risorse oggi destinate in modo improprio genericamente alla gestione generale dell'Inps, come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il gettito del contributo di solidarietà pari al 5% di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. 182/1997 a carico esclusivamente delle aziende e dei lavoratori del settore dello Spettacolo.

Art. 52 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Premessi e richiamati i contenuti del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 che viene interamente recepito, con particolare riferimento alla parte III, la contrattazione collettiva aziendale si esercita nel rispetto delle regole di seguito richiamate:

- la contrattazione aziendale è prevista nello spirito della previgente prassi negoziale;
- la contrattazione aziendale ha durata triennale e non è sovrapponibile, per il principio della autonomia dei cicli negoziali, con la contrattazione nazionale;
- le eventuali erogazioni di carattere economico saranno strettamente connesse ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di competitività e di qualità, nonché di ampliamento, ulteriore qualificazione e possibile diversificazione dell'attività dell'impresa. Ai fini dell'acquisizione di elementi di conoscenza come per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo, tenuto conto dell'andamento e delle prospettive di competitività e delle condizioni economiche aziendali;
- le eventuali erogazioni di carattere economico saranno variabili e non predeterminabili e non saranno utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale. Tali erogazioni avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalle norme di legge che verranno emanate in attuazione del protocollo 23.7.1993;

- la contrattazione aziendale non potrà avere ad oggetto materie ed istituti già definiti a livello nazionale. Potrà pertanto svolgersi solo sulle materie per le quali il contratto collettivo nazionale prevede tale possibilità nonché sui contratti di apprendistato, sulla flessibilità degli orari di lavoro e sulla mobilità intersettoriale;
- i contenuti della contrattazione aziendale, ove richiesto anche solo da una delle parti, costituiranno oggetto di preventiva consultazione delle parti sindacali nazionali sottoscrittrici del CCNL, al fine di accertarne la rispondenza ai principi sopra indicati e, in genere, a quelli del contratto nazionale di lavoro;
- gli accordi collettivi di secondo livello saranno inviati per conoscenza all'Osservatorio Nazionale.

Art. 53 – INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore spetterà al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado l'indennità di anzianità, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel 1° comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Il teatro potrà richiedere che la vivenza a carico sia provata mediante atto di notorietà a norma di legge.

ART. 54 - PREAVVISO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non potrà essere risolto da nessuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stati stabiliti come segue:

- Impiegati di livello 1°a/1°/2°a/3°a : anzianità fino a 5 anni: preavviso di mesi 3
- Impiegati di livello 1°a/1°/2°a/3°a : anzianità oltre 5 anni: preavviso di mesi 4
- Impiegati di livello 4°a/5°a/6°a : anzianità fino a 5 anni: preavviso di giorni 45
- Impiegati di livello 4°a/5°a/6°a : anzianità fino a 5 anni: preavviso di mesi 2
- Operai : preavviso di mesi 2

I termini di disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

La comunicazione dovrà essere effettuata per iscritto.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra una indennità pari alla normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti dei diversi istituti contrattuali. Non sarà considerato utile a questi fini ove sostituito dalla corrispondente indennità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma del presente articolo di troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro sarà tenuto a concedere al lavoratore permessi per la ricerca di nuove occupazioni. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze del teatro.

ART. 55 – INDENNITA' DI ANZIANITA' – TRATTAMENTO DI FINE RAPPRTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro si applicano le seguenti norme:

1) fino al 31 maggio 1982 è dovuta al lavoratore un'indennità di anzianità pari a:

IMPIEGATI

Tanti 30/30 della retribuzione mensile in godimento al 31 maggio 1982 per quanti sono gli anni di effettivo servizio prestato a tale data.

A tali effetti sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima del 31 maggio 1982 anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al 31 maggio 1982.

Agli effetti della liquidazione dell'indennità di anzianità le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Per gli impiegati che prestano servizio saltuario o ridotto la misura dell'indennità di anzianità sarà diminuita in proporzione al minor orario di servizio prestato.

OPERAI:

- 22 giorni di retribuzione per ogni anno di effettivo servizio prestato e fino a 5 anni di anzianità (24 giorni per gli operai specializzati assunti in modo continuativo per l'intera giornata);
- 1 mensilità di retribuzione per ogni anno di effettivo servizio prestato e per l'intera anzianità per chi supera i 5 anni di anzianità.

Agli effetti della liquidazione dell'indennità di anzianità le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Per gli operai che prestano servizio saltuario o ridotto la misura dell'indennità di anzianità sarà diminuita in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Norma transitoria

Per i lavoratori in servizio alla data del 5 febbraio 1982 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dall'importo già eventualmente corrisposto in forza del punto A) Parte Economica dell'accordo nazionale 5 febbraio 1982 a titolo di acconto sulla indennità di anzianità.

2) Con decorrenza dal 1° giugno 1982 trova applicazione la legge 29 maggio 1982 n. 297.

ART. 56 – NORME SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto, valgono le disposizioni legislative vigenti.

Oltre al presente contratto collettivo di lavoro il dipendente deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla direzione aziendale, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti dal presente CCNL e rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

ART. 57 – DECORRENZA E DURATA

Salvo gli istituti per i quali è prevista una diversa decorrenza il presente contratto decorre dal 1° aprile 2018 e resterà in vigore fino al 31 marzo 2021.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

PARTE II
REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 58 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo casi imprevedibili o d'urgenza o di forza maggiore, deve essere richiesto o autorizzato nella giornata precedente a quella nella quale deve essere effettuato.

Nessun impiegato potrà esimersi dal compiere lavoro straordinario, notturno e festivo entro i limiti consentiti dalla legge, salvo giustificati motivi di impedimento.

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario di cui all'art. 44 del presente contratto, ovvero, in presenza di programmazione di orario multiperiodale ai sensi di quanto previsto al precedente art. 45, si considera lavoro straordinario quello eccedente l'orario giornaliero stabilito nella programmazione stessa.

Si considera lavoro notturno:

a) per gli impiegati che non lavorano per lo spettacolo o il cui lavoro non è direttamente connesso con lo spettacolo o con le altre attività istituzionali del teatro (attività scolastiche, di decentramento ecc.) il lavoro prestato tra le ore 20 e le ore 6;
b) per gli impiegati addetti allo spettacolo o alle attività istituzionali del teatro, in caso di spettacolo il lavoro prestato dal termine dello spettacolo, e comunque dopo le ore 1, fino alle ore 7;
c) in mancanza di spettacolo: il lavoro prestato tra le ore 0,30 e le ore 7.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nel giorno di riposo settimanale e nelle festività di cui all'art. 59 Parte II del presente contratto. Straordinario festivo quello compiuto in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione maggiorata delle percentuali appresso stabilite:

TIPOLOGIA DELLA PRESTAZIONE	MAGGIORAZIONE
Lavoro straordinario diurno	30%
Lavoro notturno	70%
Lavoro straordinario notturno	100%
Lavoro festivo	70%
Lavoro straordinario festivo	100%
Lavoro prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali	60%
Lavoro straordinario prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali	75%

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Dichiarazione a verbale
Le parti convengono che la programmazione dei teatri deve essere di norma articolata attraverso il regime ordinario delle prestazioni lavorative del personale, essendo il ricorso al lavoro straordinario, nel quadro delle vigenti disposizioni legislative, connesso ad esigenze non programmabili e non differibili nonché all'attività dei vari settori operativi ed alla qualificazione del personale addetto.

Trimestralmente la direzione comunicherà all'organismo rappresentativo aziendale le ore straordinarie effettuate nel trimestre precedente nell'azienda suddivise per reparti ed uffici.

ART. 59 – GIORNI FESTIVI

Escluse le domeniche sono giorni festivi agli effetti del presente contratto:

- il primo giorno dell'anno
- il giorno dell'Epifania
- il giorno di Pasqua
- il giorno di lunedì di Pasqua
- il giorno 25 aprile
- il giorno 1° maggio
- il giorno 2 giugno
- il giorno 29 giugno (SS Pietro e Paolo), limitatamente al comune di Roma
- il giorno dell'Assunzione
- il giorno di Ognissanti
- il giorno dell'Immacolata Concezione
- il giorno di Natale
- il giorno 26 dicembre
- la ricorrenza del Patrono del luogo ove ha sede l'azienda (ricorrenza che, per il comune di Roma, coincide con il 29 giugno).

Qualora l'impiegato sia chiamato a prestare servizio in tali giorni avrà diritto alla retribuzione per le ore di lavoro eseguite, calcolata con la modalità e le maggiorazioni previste dall'art. 58 parte II del presente contratto.

Nell'ipotesi che, per la coincidenza di una delle festività su elencate con la festa del Patrono locale, l'impiegato perda il trattamento economico a questa relativo, il teatro, in sostituzione, prolungherà di un giorno il periodo di ferie spettategli.

In riferimento alla legge 5 marzo 1977 n. 54, contenente disposizioni in materia di giorni festivi, ed al DPR 28 dicembre 1985 n. 792, all'impiegato che ha prestato attività lavorativa nelle giornate di S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e, per i Comuni diversi da Roma, del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), ovvero sia stato assente per riposo settimanale, sarà concesso un giorno aggiuntivo di ferie oppure un giorno di riposo compensativo da stabilire di comune accordo secondo le esigenze aziendali.

All'impiegato che ha prestato attività lavorativa nella prima domenica di novembre, giorno di celebrazione della Festa dell'unità nazionale, spetterà, oltre alla normale retribuzione contrattuale, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate senza la maggiorazione per il lavoro festivo. All'impiegato che sia stato assente in tale giornata per riposo settimanale sarà corrisposta la normale retribuzione giornaliera.

Il 4 novembre è da considerare normale giorno feriale a tutti gli effetti.

ART. 60 – INDENNITA' MANEGGIO DENARO

All'impiegato la cui normale mansione comporta il maneggio di denaro con responsabilità per errori anche finanziari è dovuta un'indennità mensile la cui misura, è fissata nella percentuale del 5% del minimo stipendiale tabellare nazionale conglobato.

ART. 61 – PASSAGGIO DI LIVELLO

La Direzione aziendale, all'atto del passaggio di livello, comunicherà con lettera ai singoli interessati il livello al quale sono assegnati ed in modo sommario le mansioni alle quali dovranno attendere. Comunicherà inoltre all'impiegato il trattamento economico assegnatogli suddiviso nei suoi vari elementi costitutivi.

ART. 62 – TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni precedenti.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di licenziamento ed al preavviso.

Qualora per gli impiegati di livello 1°A, 1°, 2°a e 3°a, all'atto dell'assunzione, sia stato espressamente pattuito il diritto del teatro di disporre il trasferimento o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per l'impiegato in servizio, in tal caso l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con il teatro. E' inoltre dovuta la diaria per giorni 15 nonché una diaria supplementare di 4 giorni per ogni familiare (considerando tali quelli riconosciuti agli effetti degli assegni familiari) che lo segue nel trasferimento.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

PARTE III
REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI
ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 63 - VARIE FORME DEL CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE

Il rapporto di lavoro con il personale operaio può essere costituito:

- a tempo indeterminato;
- a tempo determinato per la durata della stagione teatrale;
- per ciclo di rappresentazioni relative ad uno o più spettacoli;
- per una sola giornata.

Il rapporto di lavoro costituito per ciclo di rappresentazioni relative ad uno o più spettacoli si risolve automaticamente al termine dell'ultima rappresentazione. Il teatro ha tuttavia la facoltà entro i primi sei giorni di spettacolo di rinunciare alla prestazione lavorativa del personale eccedente nei limiti di 1/6 di quello utilizzato inizialmente.

Il rapporto di lavoro dei cosiddetti "aggiunti giornalieri" si presume costituito per una sola giornata di lavoro e può essere rinnovato di giorno in giorno anche per più giornate consecutive. La determinazione del trattamento degli aggiunti giornalieri su piazza è rinviata ad intese a livello territoriale.

Art. 64 - PERSONALE ADDETTO AI TURNI

Gli operai addetti esclusivamente alla sostituzione di altri operai assenti per riposo settimanale hanno diritto al trattamento economico stabilito per il livello nel quale è inquadrato l'operaio sostituito.

Art. 65 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Salvo quanto disposto per il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico e in sala nella parte V del presente contratto e salvo quanto stabilito al successivo art. 66 – parte III del presente contratto, per lavoro straordinario si intende quello compiuto oltre i limiti di cui all'art. 44 del presente contratto.

Si considera lavoro notturno:

a) per gli operai che non lavorano per lo spettacolo o il cui lavoro non è direttamente connesso con lo spettacolo o con le altre attività istituzionali dell'impresa (attività scolastiche, di decentramento, ecc.): il lavoro prestato tra le ore 20 e le ore 6;
b) per gli operai addetti allo spettacolo o alle attività istituzionali del teatro, in caso di spettacolo il lavoro prestato dal termine dello spettacolo, e comunque dopo le ore 1, fino alle ore 7;
c) in mancanza di spettacolo: il lavoro prestato tra le ore 0,30 e le ore 7.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nel giorno di riposo settimanale e nelle festività di cui all'art. 67 del presente contratto. Straordinario festivo quello compiuto in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione maggiorata delle percentuali appresso indicate:

TIPOLOGIA DELLA PRESTAZIONE	MAGGIORAZIONE
Lavoro straordinario diurno	30%
Lavoro notturno	70%
Lavoro straordinario notturno	100%
Lavoro festivo	70%
Lavoro straordinario festivo	100%
Lavoro prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali	60%
Lavoro straordinario prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali	75%

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che la programmazione dei teatri deve essere di norma articolata attraverso il regime ordinario delle prestazioni lavorative del personale, essendo il ricorso al lavoro straordinario, nel quadro delle

vigenti disposizioni legislative, connesso ad esigenze non programmabili e non differibili nonché all'attività dei vari settori operativi ed alla qualificazione del personale addetto.

Trimestralmente la Direzione comunicherà all'organismo rappresentativo aziendale le ore straordinarie effettuate nel trimestre precedente nell'azienda suddivise per reparti e uffici.

Disposizioni specifiche per le prestazioni particolari notturne

L'operaio chiamato a fornire in eccedenza al normale orario di lavoro giornaliero prestazioni particolari notturne connesse con lo smontaggio delle scene al termine dello spettacolo serale avrà diritto a percepire il seguente trattamento economico:

1) nel caso di prestazioni lavorative di durata non superiore a cinque ore decorrenti dalla fine dello spettacolo, un compenso globale onnicomprensivo pari al 100% della normale retribuzione giornaliera;
2) nel caso di prestazioni lavorative di durata superiore a 5 ore, un compenso globale onnicomprensivo pari al 150% della normale retribuzione giornaliera.

Qualora l'operaio usufruisca tra la fine della prestazione particolare notturna e l'inizio della successiva giornata lavorativa di un intervallo di dodici ore e la prestazione notturna non ecceda complessivamente la durata di tre ore, avrà diritto a percepire, in sostituzione del trattamento di cui sopra, e per ogni ora di prestazione effettivamente svolta, l'importo corrispondente ad una quota oraria di retribuzione maggiorata della percentuale del 100%.

Al di fuori dell'ipotesi contemplata nel 1° comma delle presenti disposizioni specifiche, troveranno applicazione le norme contrattuali concernenti il lavoro ordinario notturno ed il lavoro straordinario, diurno e notturno.

Art. 66 – PRESTAZIONI PER LO SPETTACOLO

Nella indisponibilità su piazza di personale da adibire alle rappresentazioni il personale dipendente dal teatro, chiamato a partecipare, con il suo consenso, allo spettacolo o alle prove fuori del suo orario normale di lavoro, percepirà un compenso pari alla retribuzione per la prestazione inerente allo spettacolo di cui al 1° comma lettera D) - Parte V del presente contratto. In tal caso non si applicano le maggiorazioni di cui all'art. 65 – parte III del presente contratto.

ART. 67 – GIORNI FESTIVI

Escluse le domeniche sono giorni festivi agli effetti del presente contratto:

- il primo giorno dell'anno
- il giorno dell'Epifania
- il giorno di Pasqua
- il giorno di lunedì dopo Pasqua
- il giorno 25 aprile
- il giorno 1° maggio
- il giorno 2 giugno
- il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma
- il giorno dell'Assunzione
- il giorno di Ognissanti
- il giorno dell'Immacolata Concezione
- il giorno di Natale
- il giorno 26 dicembre

– la ricorrenza del Patrono del luogo ove ha sede l'azienda (ricorrenza che, per il comune di Roma coincide con il 29 giugno).

Il trattamento economico spettante all'operaio nelle giornate festive di cui sopra è disciplinato come segue:

a) qualora in tali giorni non vi sia prestazione di lavoro, il trattamento suddetto è compreso nella retribuzione mensile;
b) in caso di prestazione di lavoro in tali giorni, l'operaio avrà diritto alla retribuzione per le ore di lavoro eseguite maggiorata della percentuale di cui all'art. 63 - Parte III del presente contratto.

In riferimento alla legge 5 marzo 1977 n. 54, contenente disposizioni in materia di giorni festivi, ed al DPR 28 dicembre 1985 n. 792, all'operaio che ha prestato attività lavorativa nelle giornate di S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e, per i Comuni diversi da Roma, del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), ovvero sia stato assente per riposo settimanale, sarà concesso un giorno aggiuntivo di ferie oppure un giorno di riposo compensativo da stabilire di comune accordo secondo le esigenze aziendali.

All'operaio che ha prestato attività lavorativa nella prima domenica di novembre, giorno di celebrazione della Festa dell'Unità nazionale, spetterà, oltre alla normale retribuzione contrattuale, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate senza la maggiorazione per il lavoro festivo. All'operaio che sia stato assente in tale giornata per riposo settimanale sarà corrisposta la normale retribuzione giornaliera.

Il 4 novembre è da considerare normale giorno feriale a tutti gli effetti.

Nota a verbale
Per la città di Roma la ricorrenza del S. Patrono locale rimane convenzionalmente fissata nella giornata del 20 settembre.

ART. 68 – SERVIZIO ANTINCENDIO

Al personale addestrato al servizio antincendio, nei giorni in cui, in aggiunta alla normale mansione, è chiamato a prestare il servizio stesso, sarà corrisposta una indennità giornaliera non computabile ad alcun effetto nella retribuzione che, è fissata nella misura di Euro 4,50.

Art. 69 – RIPRESE TELEVISIVE

In caso di ripresa televisiva dello spettacolo dal teatro, il lavoratore dipendente dall'organismo produttore dello spettacolo che sia addetto alla compagnia ed effettivamente impiegato nelle riprese televisive, qualora durante le riprese prosegua la normale attività recitativa al pubblico, ha diritto a percepire un compenso forfetario pari al 120% della normale retribuzione giornaliera per il numero dei giorni in cui risulti impiegato nelle riprese. Il compenso forfetario sarà peraltro corrisposto per un massimo di 6 giorni anche se l'impegno del lavoratore nelle riprese televisive superi i 6 giorni.

Il suddetto compenso forfetario assorbe nei limiti del 50% l'eventuale trattamento per lavoro straordinario, notturno e festivo prestato nei primi sei giorni di ripresa televisiva.

Considerato il comune interesse di favorire la diffusione dello spettacolo anche attraverso le nuove tecnologie di comunicazione rese disponibili si concorda che le condizioni economiche sopra indicate potranno essere modificate con specifici accordi a livello aziendale tenendo presente i budget disponibili, la tipologia della ripresa e le prospettive commerciali della stessa.

PARTE IV
REGOLAMENTAZIONE ECONOMICA

Adeguamento minimo tabellare

Con il presente rinnovo contrattuale le Parti hanno concordato un aumento del minimo tabellare, nel triennio pari a €. 195,00 (centonovantacinque) al 3° livello riparametrato per gli altri livelli della C.U. e che l'adeguamento economico avverrà con le seguenti scansioni e modalità:

- A far data dal 1° aprile 2018 i minimi tabellari del 3° livello saranno implementati con un Elemento Distinto dalla Retribuzione, utile ai soli fini del TFR, del valore di €. 60 riparametrate per tutti gli altri livelli della C.U.;
- A far data dal 1° Aprile del 2019 il minimo tabellare di paga base del 3° livello sarà aumentato di €. 125,00 (centoventicinque), riparametrati per tutti i livelli della C.U. Questo aumento assorbe totalmente l'Elemento Distinto dalla Retribuzione che pertanto in pari data verrà abrogato;
- A far data dal 1° Aprile del 2020 il minimo tabellare di paga base del 3° livello sarà aumentato di €. 70,00 (settanta), riparametrati per tutti i livelli della C.U. :

Tabella valida dall'01.04.2018 al 31.03.2019

Parametri	livelli	Paga Base €.	Contingenza €.	TOTALE €.	E.D.R. €.
239,98	1°a	1189,42	542,37	**1731,79**	**88,75**
217,56	1°	1078,32	538,94	**1617,26**	**80,45**
180,24	2°	893,35	532,79	**1426,14**	**66,65**
162,24	3°	804,15	529,84	**1333,99**	**60,00**
147,07	4°	728,96	527,71	**1256,67**	**54,39**
132,51	5°	656,75	525,19	**1181,94**	**49,00**
118,43	6°	587,00	523,72	**1110,72**	**43,80**
100,00	7°	495,64	520,74	**1016,38**	**36,98**

Superminimo Collettivo Colonna A €.
247,51
217,09
192,76
180,72
153,27
146,99
90,99
70,83

Tabella valida dall'01.04.2019 al 31.03.2020

Param.	liv.	Paga Base €.	aumento €	Nuova Paga Base €.	Conting. €.	TOTALE €.	Superminimo Collettivo Colonna A €.
239,98	1°a	1189,42	184,90	1374,21	542,37	1916,58	247,51
217,56	1°	1078,32	167,62	1245,94	538,94	1784,88	217,09
180,24	2°	893,35	138,87	1032,21	532,79	1565,00	192,76
162,24	3°	804,15	125,00	929,16	529,84	1459,00	180,72
147,07	4°	728,96	113,31	842,27	527,71	1369,98	153,27
132,51	5°	656,75	102,10	758,84	525,19	1284,03	146,99
118,43	6°	587,00	91,25	678,25	523,72	1201.97	90,99
100,00	7°	495,64	77,00	572,64	520,74	1093,38	70,83

Tabella valida dall'01.04.2020

Param.	liv.	Paga Base €.	aumento €	Nuova Paga Base €.	Conting. €.	TOTALE €.	Superminimo Collettivo Colonna A €.
239,98	1°a	1374,21	103,54	1477,75	542,37	2020,12	247,51
217,56	1°	1245,74	93,87	1339,61	538,94	1878,55	217,09
180,24	2°	1032,21	77,76	1109,97	532,79	1642,76	192,76
162,24	3°	929,16	70,00	999,16	529,84	1529,00	180,72
147,07	4°	842,27	63,45	905,72	527,71	1433.43	153,27
132,51	5°	758,84	57,17	816,00	525,19	1345,19	146,99
118,43	6°	678,25	51,10	729,34	523,72	1253,07	90,99
100,00	7°	572,64	43,15	615,78	520,74	1136,52	70,83

Il superminimo collettivo di cui alla Colonna A delle tabelle sopra riportate, valido per tutti i dipendenti dai Teatri Nazionali, Teatri di Rilevante Interesse Culturale nonché dai Teatri e dalle imprese che a Marzo 2018 applicavano il CCNL per i dipendenti dal teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI, fa parte integrante della paga base e pertanto è utile a tutti gli effetti del CCNL.

PARTE V
REGOLAMENTAZIONE NORMATIVA ED ECONOMICA
DEL PERSONALE ADDETTO ALLE
RAPPRESENTAZIONI IN PALCOSCENICO ED IN SALA

A) Contratto di lavoro individuale

Il rapporto di lavoro con il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala può essere costituito con contratto a tempo determinato:

1. Per l'intera durata della stagione come prevista al punto 1 comma 2° art. 8 del presente CCNL;
2. A ciclo di rappresentazioni;
3. A giornata.

Il rapporto di lavoro, di cui al punto 2, costituito per ciclo di rappresentazioni relative ad uno spettacolo si risolve automaticamente al termine dell'ultima rappresentazione. Il teatro ha tuttavia la facoltà entro i primi 6 giorni di spettacolo di rinunciare alla prestazione lavorativa del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico eccedente nei limiti di 1/6 di quello utilizzato inizialmente.

Il rapporto di lavoro di cui al punto 3 si risolve automaticamente al termine dell'ultima prestazione della giornata.

Il teatro, nell'assunzione del personale di cui al punto 1 del presente articolo, necessario alle esigenze della stagione teatrale, darà la precedenza al personale utilizzato per l'intera durata delle 3 stagioni teatrali precedenti che conservi i requisiti per l'espletamento della specifica mansione già svolta ovvero per mansioni compatibili con quelle svolte nella/e stagione/i precedente/i e che non abbia dato luogo a provvedimenti disciplinari.

Il personale di cui al precedente comma sarà assunto con contratto a tempo determinato per l'intera stagione. A tale personale sarà garantito un numero di prestazioni non inferiore al 90% delle complessive aperture al pubblico.
Qualora il Teatro operi su più spazi teatrali con personale ARPS stagionale non dedicato ad un unico spazio ma utilizzato su tutte le sedi, le prestazioni necessarie a coprire l'insieme delle attività programmate all'interno della stagione per ciascun gruppo professionale saranno distribuite in maniera equanime, all'interno di ciascun gruppo professionale, tra il personale ARPS stagionale.

Nel corso del periodo di impegno contrattuale il teatro potrà valutare, in relazione alle proprie esigenze e necessità, la possibilità di utilizzare tale personale per prestazioni diverse da quelle inerenti lo spettacolo.

B) Classificazione del personale e minimi tabellari orari

Il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala è inquadrato, agli esclusivi effetti economici, nella scala classificatoria unica di cui all'art. 5 – Parte I del presente contratto.

- Livello 3: macchinisti, elettricisti e/o fonici e prime sarte dopo due stagioni consecutive;
- Livello 4: macchinisti - elettricisti e/o fonici e prime sarte di prima assunzione ; cassieri dopo due stagioni consecutive
- Livello 5: cassieri di prima assunzione; collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte dopo due stagioni consecutive;
- Livello 6: collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte di prima assunzione;
- Livello 7: maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilette e guardaroba.

- Per collaboratori di palcoscenico si intendono tutti i lavoratori che prestano la loro attività per lo spettacolo in palcoscenico alle dipendenze del direttore di scena della compagnia, il quale provvederà ad affidare loro tutti i compiti che riterrà più opportuni in relazione alle diverse necessità, senza distinzione di ruoli, per l'effettuazione dello spettacolo e le operazioni pre e post spettacolo;
- I macchinisti, gli elettricisti e/o fonici e le prime sarte assunti a termine per l'intera durata della stagione teatrale per 2 stagioni consecutive sono inquadrati, agli esclusivi effetti economici, nel livello 3° della scala classificatoria di cui all'art. 5 – parte I del presente contratto a decorrere dalla terza assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale.
- i cassieri assunti a termine per l'intera durata della stagione teatrale per 2 stagioni consecutive sono inquadrati, agli esclusivi effetti economici, nel livello 4° della scala classificatoria di cui all'art. 5 – parte I del presente contratto a decorrere dalla terza assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale.
- collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte assunti a termine per l'intera durata della stagione teatrale per 2 stagioni consecutive sono inquadrati, agli esclusivi effetti economici, nel livello 5° della scala classificatoria di cui all'art. 5 – parte I del presente contratto a decorrere dalla terza assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale.

Agli effetti di cui sopra saranno considerati unicamente i periodi lavorativi prestati con contratti a termine di durata pari all'intera stagione teatrale a partire della stagione 2002/2003

Minimi tabellari orari nazionali validi dall'01.04.2018

livelli	Categorie professionali	1° P.base h. €.	2° Contin. h €.	* 1°+2° P.b +cont. h. €.	3° E.D.R. h €.	4° Sup.col h €.	**1°+2°+4° h €.
3°	macchinisti, elettricisti e/o fonici, prime sarte dopo due stagioni consecutive;	4,76	3,13	7,89	0,35	1,07	8,96
4°	Macchinisti, elettricisti e/o fonici, prime sarte di prima assunzione, cassieri dopo due stagioni consecutive	4,31	3,12	7,43	0,32	0,90	8,33
5°	cassieri di prima assunzione; collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte dopo due stagioni consecutive;	3,88	3,10	6,98	0,29	0,87	7,27
6°	collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte di prima assunzione;	3,47	3,09	6,57	0,26	0,54	7,11
7°	maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilette e guardaroba.	2,93	3,08	6,01	0,22	0,42	6,43

- **Nella colonna 1° è riportata la paga base oraria valida per tutti i dipendenti dall' 1.04.2018;**
- **Nella colonna 2° è riportata la contingenza oraria valida per tutti i dipendenti dall'1.04.2018;**

- Nella colonna * è riportata la paga oraria (paga base + contingenza) valida per tutti i lavoratori;
- Nella colonna 3° è riportato il valore orario dell'EDR valido per tutti i lavoratori;
- Nella colonna 4° è riportato il valore del superminimo collettivo valido per tutti i dipendenti dai Teatri Nazionali, Teatri di Rilevante Interesse Culturale nonché dai Teatri e dalle imprese che a Marzo 2018 applicavano il CCNL per i dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI, tale superminimo è da aggiungere alla paga base di cui alla colonna 1° facendone parte integrante della paga base a tutti gli effetti del CCNL.
- Nella colonna ** è riportato il valore della retribuzione oraria (paga base+contingenza+superminimo collettivo), a far data dall'1.04.2018, per i dipendenti dai Teatri Nazionali, Teatri di Rilevante Interesse Culturale nonché dai Teatri e dalle imprese che a Marzo 2018 applicavano il CCNL per i dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI.

Si precisa che alla retribuzione oraria di cui alla colonna * (1°+2°) e alla colonna ** (1°+2°+4°) va aggiunto il valore dell'EDR di cui alla colonna 3°.

Minimi tabellari orari nazionali validi dall'01.04.2019

livelli	Categorie professionali	1° P.base h. €.	2° Contin. h €.	* 1°+2° P.b +cont. h. €.	4° Sup.col h €.	**1°+2°+4° h €.
3°	macchinisti, elettricisti e/o fonici, prime sarte dopo due stagioni consecutive;	5,50	3,13	8,63	1,07	9,70
4°	Macchinisti, elettricisti e/o fonici, prime sarte di prima assunzione, cassieri dopo due stagioni consecutive	4,98	3,12	8,10	0,90	9,00
5°	cassieri di prima assunzione; collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte dopo due stagioni consecutive;	4,48	3,10	7,58	0,87	8,45
6°	collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte di prima assunzione;	4,01	3,09	7,10	0,54	7,64
7°	maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilette e guardaroba.	3,38	3,08	6,46	0,42	6,88

- Nella colonna 1° è riportata la paga base oraria valida per tutti i dipendenti dall' 1.04.2019;
- Nella colonna 2° è riportata la contingenza oraria valida per tutti i dipendenti dall'1.04.2019;
- Nella colonna * è riportata la paga oraria (paga base + contingenza) valida per tutti i lavoratori;

- Nella colonna 4° è riportato il valore del superminimo collettivo valido per tutti i dipendenti dai Teatri Nazionali, Teatri di Rilevante Interesse Culturale nonché dai Teatri e dalle imprese che a Marzo 2018 applicavano il CCNL per i dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI, tale superminimo è da aggiungere alla paga base di cui alla colonna 1° facendone parte integrante della paga base a tutti gli effetti del CCNL.
- Nella colonna ** è riportato il valore della retribuzione oraria (paga base+contingenza+superminimo collettivo), a far data dall'1.04.2019, per i dipendenti dal Teatri Nazionali, Teatri di Rilevante Interesse Culturale nonché dai Teatri e dalle imprese che a Marzo 2018 applicavano il CCNL per i dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI.

Si precisa che nei valori della paga base oraria di cui alla colonna 1° è stato definitivamente assorbito l'EDR di cui alla colonna 3° della precedente tabella.

Minimi tabellari orari nazionali validi dall'01.04.2019

livelli	Categorie professionali	1° P.base h. €.	2° Contin. h €.	* 1°+2° P.b +cont. h. €.	4° Sup.col h €.	**1°+2°+4° h €.
3°	macchinisti, elettricisti e/o fonici, prime sarte dopo due stagioni consecutive;	5,91	3,13	9,04	1,07	10,11
4°	Macchinisti, elettricisti e/o fonici, prime sarte di prima assunzione, cassieri dopo due stagioni consecutive	5,35	3,12	8,47	0,90	9,37
5°	cassieri di prima assunzione; collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte dopo due stagioni consecutive;	4,82	3,10	7,92	0,87	8,79
6°	collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte di prima assunzione;	4,31	3,09	7,40	0,54	7,94
7°	maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilette e guardaroba.	3,63	3,08	6,72	0,42	7,14

- Nella colonna 1° è riportata la paga base oraria valida per tutti i dipendenti dall' 1.04.2020;
- Nella colonna 2° è riportata la contingenza oraria valida per tutti i dipendenti dall'1.04.2020;
- Nella colonna * è riportata la paga oraria (paga base + contingenza) valida per tutti i lavoratori;

- **Nella colonna 4° è riportato il valore del superminimo collettivo valido per tutti i dipendenti dai Teatri Nazionali, Teatri di Rilevante Interesse Culturale nonché dai Teatri e dalle imprese che a Marzo 2018 applicavano il CCNL per i dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI, tale superminimo è da aggiungere alla paga base di cui alla colonna 1° facendone parte integrante della paga base a tutti gli effetti del CCNL.**
- **Nella colonna ** è riportato il valore della retribuzione oraria (paga base+contingenza+superminimo collettivo), a far data dall'1.04.2020, per i dipendenti dai Teatri Nazionali, Teatri di Rilevante Interesse Culturale nonché dai Teatri e dalle imprese che a Marzo 2018 applicavano il CCNL per i dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI.**

C) Orario di lavoro

L'orario di lavoro individuale del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala è fissato in prestazioni giornaliere di 3 ore e 30 minuti.

L'orario di inizio individuale delle prestazioni è stabilito discrezionalmente dal teatro in relazione alle esigenze di servizio.

D) Corresponsione della retribuzione

Fermo restando che il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala è retribuito in base alle prestazioni lavorative effettivamente rese nel corso del periodo di impegno contrattuale, la retribuzione per la prestazione è fissata in rapporto ad un orario di lavoro di 3 ore e mezza e si ottiene moltiplicando il minimo orario di cui al 1° comma del precedente punto C) integrato dalla quota oraria dell'indennità di contingenza per il coefficiente 3,5.

Il lavoro eventualmente prestato oltre le 3 ore e 30 minuti sarà compensato con quote orarie o frazioni di retribuzione ordinaria e, se prestato oltre le ore 1, con quote orarie o frazioni di retribuzione maggiorata della percentuale del 30%.

In caso di doppio spettacolo giornaliero, spetterà per ciascuno spettacolo la retribuzione di cui al precedente 1° comma.

Il lavoro eventualmente prestato oltre le 7 ore verrà retribuito con quote orarie o frazioni di retribuzione maggiorata della percentuale del 30% elevata al 50% se prestato oltre le ore 1.

Qualora tra la fine della prestazione individuale relativa al 1° spettacolo e l'inizio della prestazione individuale relativa al 2° spettacolo non intercorra un intervallo di almeno un'ora, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese di euro 5,80.

Con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, il rimborso spese di cui al precedente 5° comma sarà rideterminato sulla base del 100% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici di dicembre di ciascun anno con l'indice del mese di dicembre dell'anno precedente.

D1) Disposizioni particolari per il personale assunto a termine per l'intera durata della stagione.

Al personale di cui al 1° comma del precedente punto A) la retribuzione sarà corrisposta a scadenze mensili in base alle prestazioni lavorative effettivamente rese nel corso del mese, fermo restando quanto previsto dai precedenti 1°, 2°, 3° e 4° comma D.

E) Indennità speciale

Al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala verrà corrisposta una speciale indennità pari al 34,25% della retribuzione ordinaria in sostituzione pro-rata del trattamento di fine rapporto, delle ferie, della gratifica natalizia e del premio annuale.

F) Percentuale di maggiorazione:

I minimi tabellari nazionali, esclusa l'indennità di contingenza, del personale addetto alla rappresentazioni in palcoscenico ed in sala assunto a termine per l'intera durata della stagione teatrale per quattro stagioni consecutive saranno incrementati a partire dalla quinta assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale di una percentuale che, con decorrenza 1° gennaio 2009, è fissata nella misura del 2,73%.

G) Riposo settimanale :

per ogni 6 giorni di attività continuativa spetta al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala un giorni di riposo non retribuito.

In caso di prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale è dovuta la retribuzione per la prestazione lavorativa ad uno spettacolo e, in caso di doppio spettacolo, la retribuzione per ciascuno dei due spettacoli, maggiorata del 70%.

H) Giorni festivi

Escluse le domeniche sono giorni festivi agli effetti del presente contratto:

- il primo giorno dell'anno
- il giorno dell'Epifania
- il giorno di Pasqua
- il giorno di lunedì dopo Pasqua
- il giorno 25 aprile
- il giorno 1° maggio
- il giorno 2 giugno
- il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma
- il giorno dell'Assunzione
- il giorno di Ognissanti
- il giorno dell'Immacolata Concezione
- il giorno di Natale
- il giorno 26 dicembre
- la ricorrenza del Patrono del luogo ove ha sede l'azienda (ricorrenza che, per il comune di Roma coincide con il 29 giugno).

Il trattamento economico spettante al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala nelle giornate festive di cui sopra e disciplinato come segue:

- qualora in tali giorni non vi sia prestazione di lavoro, sarà corrisposta la normale retribuzione per la prestazione inerente ad un solo spettacolo;
- qualora in tali giorni vi sia prestazione di lavoro, sarà corrisposta, oltre alle retribuzione di cui sopra, la retribuzione per lo spettacolo maggiorata del 30%. In caso di due spettacoli sarà corrisposta, per ciascuno dei due spettacoli, la retribuzione maggiorata del 20%.

In riferimento alla legge 5 marzo 1977 n. 54 contenente disposizioni in materia di giorni festivi ed al DPR 28 dicembre 1985 n. 792 al lavoratore che ha prestato attività lavorativa nelle giornate di S. Giuseppe Ascensione,

Corpus Domini e, per i Comuni diversi da Roma, del 29 giugno (SS Pietro e Paolo), e nella prima domenica di novembre, giorno di celebrazione delle Feste dell'Unità nazionale, spetterà, oltre alla normale retribuzione per la prestazione inerente ad un solo spettacolo, la retribuzione per lo spettacolo – e, in caso di doppio spettacolo la retribuzione per ciascuno dei due spettacoli – con esclusione di qualsiasi maggiorazione.

Resto inteso che la giornata del 4 novembre è da considerare normale giorno feriale a tutti gli effetti.

ALLEGATI

Allegato n. 1

Aumenti periodici di anzianità

I lavoratori assunti dai teatri stabili e dagli esercizi teatrali a partire dal 5 febbraio 1982 e fino al 30 marzo 1992 per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso lo stesso teatro e nel medesimo livello di appartenenza hanno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a 10 aumenti biennali di anzianità in cifra fissa secondo gli importi unitari di seguito indicati nella tabella A per ciascun livello di inquadramento.

Per i lavoratori dipendenti da teatri ad attività saltuaria ai fini della maturazione del diritto agli aumenti biennali, si terrà conto, anziché dell'anzianità di servizio, dell'anzianità di appartenenza al teatro in dipendenza di un unico rapporto di lavoro. In tale ipotesi, peraltro, gli importi unitari degli aumenti biennali di anzianità in cifra fissa sono quelli di cui alla tabella B1 per i teatri stabili e B2 per gli esercizi teatrali.

Gli aumenti biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Essi non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti biennali maturati o da maturare.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio di livello, l'importo per aumenti biennali già maturati sarà rivalutato nella misura del valore unitario previsto per il nuovo livello di inquadramento. Fermo restando in ogni caso il numero massimo di dieci aumenti biennali, l'anzianità maturata dopo l'ultimo aumento biennale nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione del successivo aumento biennale nel nuovo livello di inquadramento.

Allegato n. 2

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO IN TEMA DI SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO

- Premesso il forte impegno delle parti perché nell'ambito dei teatri sia assicurato il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

- riaffermata la necessità che ad un'adeguata opera di informazione e formazione del personale si accompagni l'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni loro impartite al fine di eliminare o contenere i rischi del lavoro;

- richiamato e confermato quanto previsto dall'accordo interconfederale 22.6.95, recepito nel settore dei teatri stabili pubblici e dei teatri gestiti dall'ETI con l'accordo di rinnovo contrattuale 15.2.1996,

si conviene quanto segue

Rappresentante per la sicurezza (RLS)

I lavoratori mediante il rappresentante per la sicurezza di cui all'art. 18 del DLGS 19 settembre 1994, n. 626 e nell'ambito delle attribuzioni previste per l'indicato rappresentante dall'art. 19 dell'indicato decreto legislativo e dal D.lgs 81/08, hanno diritto previo avviso alla direzione aziendale di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione ed attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute ed integrità fisica sul luogo di lavoro.

- Il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori nell'ambito della RSU.

- Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno ed allo stesso è attribuita la funzione di rappresentanza prevista per il delegato di impresa e viceversa.

Attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

- Accesso ai luoghi di lavoro:
  il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge. Il Rappresentante per la Sicurezza segnala preventivamente all'azienda le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro. Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione o a un addetto da questi incaricato.

- Modalità di consultazione:
  laddove la legge prevede a carico dell'Azienda la consultazione del Rappresentante per la Sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

  L'Azienda, pertanto, consulta il Rappresentante per la Sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il Rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha la facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della

consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la Sicurezza. Il Rappresentante per la Sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

In fase di prima applicazione dell'intesa nelle realtà in cui non sia stato ancora individuato il rappresentante per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle RSU/RSA delle OO.SS. firmatarie del CCNL. A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dalla legge.

- Informazioni e documentazione aziendale:
  il Rappresentante per la Sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale. Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi presso il Teatro.

  Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

  Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro s'intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.
  Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

- Formazione dei rappresentanti per la sicurezza:
  il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione. La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico dell'azienda, si svolgerà nell'ambito dell'attività lavorativa o mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. Tale programma deve comprendere quanto previsto dall'art. 37 comma 11 del D.lgs. 81/08. Si prevedono inoltre gli aggiornamenti di legge ogni qual volta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

- Riunioni periodiche:
  Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica a fronte di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni della sicurezza dei lavoratori in relazione all'aumentato numero di infortuni in qualsiasi settore.

- Controlli:
  il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione visite sui luoghi di lavoro a fronte di variazioni del sistema produttivo.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo restano in vigore le disposizioni di legge ed in particolare quanto previsto dal D.lgs. 81/08.

Allegato n° 3

Regolamento dell'attività del Comitato Sindacale
Per il TEATRO

Articolo 1- Costituzione e finalità
Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e l'applicazione del contratto nazionale collettivo di lavoro per gli attori, tecnici, ballerini, professori di orchestra e coristi scritturati dai teatri stabili e dalle compagnie professionali di prosa, commedia musicale, rivista ed operetta nonché del regolamento di palcoscenico sono rimesse, ai sensi dell'articolo 25 del vigente CCNL per il personale artistico e tecnico scritturato in forza del c.d. "CCNL per le Compagnie di giro", all'esame del Comitato permanente - denominato Comitato Sindacale per il Teatro - istituito presso la Presidenza Nazionale dell'AGIS, unitamente all'apposita Segreteria che ne cura l'attività.

Il Comitato è altresì competente ad esprimersi su tutte le altre questioni particolari ed eccezionali non previste e disciplinate dal contratto, che possono dar luogo in pendenza delle scritture a contrasti o vertenze tra le parti.

Articolo 2 – Composizione
Del Comitato fanno parte un rappresentante per ciascuna delle organizzazioni sindacali che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro di cui all'articolo 1. Per gli organismi di produzione teatrale fanno parte due rappresentanti per ciascuna delle Associazioni datoriali sottoscrittrici del CCNL.

Del Comitato fa altresì parte un rappresentante dell'AGIS che assume la segreteria

I membri di cui al comma 1° del presente articolo sono designati dalle rispettive organizzazioni.

Articolo 3 - Ricorso al Comitato
Le richieste di intervento relativamente alle questioni di cui all'articolo 1 possono pervenire al Comitato, oltre che dalle parti individuali del rapporto di lavoro, dalle Organizzazioni sottoscrittrici del CCNL

Possono avanzare richiesta di intervento anche gli organismi teatrali non iscritti alle Associazioni firmatarie del CCNL, che d'intesa con le controparti individuali del rapporto di lavoro, accettino preventivamente di attenersi e dare esecuzione al parere che verrà espresso sulla vertenza dal Comitato

Per le richieste di intervento del Comitato deve darsi comunicazione scritta alla Segreteria - via del Gesù 62, Roma - inviando o depositando presso la medesima la documentazione necessaria.

La Segreteria trasmetterà copia della comunicazione e della documentazione ai componenti del Comitato.

La Segreteria trasmetterà, inoltre, la copia alla controparte invitandola ad inviare o depositare entro il termine di 15 giorni le proprie controdeduzioni.

I quesiti concernenti l'interpretazione e l'applicazione di norme contrattuali dovranno essere sottoposti all'esame del Comitato di norma prima del termine delle scritture.

Articolo 4 - funzionamento del Comitato
Il Comitato di norma si riunisce - previa convocazione scritta da parte della Segreteria - nella prima settimana di ogni mese per esaminare le questioni o le vertenze segnalate alla Segreteria nel corso del mese precedente.

Per vertenze che richiedono un esame urgente da parte del Comitato la Segreteria provvederà alla convocazione a mezzo telefono.

Ove la documentazione acquisita non consenta un completo esame delle questioni o delle vertenze ovvero si renda necessario un supplemento di istruttoria, il Comitato può disporre la convocazione delle parti interessate.

Per la validità dei pareri espressi dal Comitato ai sensi dell'articolo 1, è necessario l'intervento di almeno il 50 % dei componenti il Comitato.

Articolo 5 - verbali di riunione
Dei pareri espressi è redatto, entro i tre giorni successivi alla riunione, a cura della Segreteria, verbale che deve essere sottoscritto dai componenti del Comitato intervenuti.

Copia del verbale riassuntivo di tutti i pareri espressi nella riunione deve essere successivamente inviato ai componenti del Comitato

Estratto verbale dei pareri sulle singole questioni o vertenze deve essere inviato dalla Segreteria alle parti interessate. Copia dell'estratto verbale sarà affisso a cura della Direzione nella tabella dell'ordine del giorno di cui all'articolo 3 del "Regolamento di palcoscenico".

Articolo 6 - obblighi delle parti e delle organizzazioni sindacali
In attesa del parere del comitato le parti sono tenute ad osservare e rispettare i reciproci impegni contrattuali. A loro volta, le organizzazioni rappresentate nel Comitato sono obbligate ad attendere il parere del Comitato prima di assumere qualsiasi iniziativa in merito alla vertenza.

Le parti sono tenute ad attenersi e dare esecuzione al parere espresso dal Comitato, dandone conferma scritta alla Segreteria entro 15 giorni dalla data della comunicazione scritta del parere. Dell'avvenuta esecuzione la Segreteria darà comunicazione ai componenti il Comitato.

Ove la parte interessata non abbia dato esecuzione al parere del Comitato, le Organizzazioni rappresentate nel Comitato potranno assumere le iniziative ritenute più idonee per la tutela degli interessi dei propri iscritti.

Il Comitato sindacale, per sua parte, assumerà un atteggiamento coerente e conseguente alle proprie decisioni nei confronti di qualsiasi organismo pubblico o privato e, in particolare, nei riguardi delle Amministrazioni pubbliche erogatrici di contributi alle attività teatrali. Potrà altresì provocare tutte le misure consentite nell'ambito delle disposizioni legislative e regolamentari vigenti nei confronti di coloro che si rendano inadempienti ai doveri derivanti dal contratto collettivo di lavoro o che contravvengano comunque alle regole della buona fede e dell'etica professionale, anche nello svolgimento delle trattative e nella formazione delle scritture individuali.

Allegato n° 4

Regolamento di palcoscenico

Articolo 1

Il presente regolamento costituisce parte integrante del contratto nazionale di lavoro per gli attori, i ballerini, i coristi, gli orchestrali ed i tecnici scritturati dai teatri, dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale, rivista ed operetta, nonché dalle formazioni sociali, cooperative o in qualsiasi altra forma costituite.

Il direttore di scena o di palcoscenico ha l'obbligo di vigilare sull'attività lavorativa, di richiamare gli scritturati all'osservanza dei loro doveri e di riferire alla direzione della ditta capocomicale o del teatro, d'ora in poi per brevità chiamata "la direzione", o al suo eventuale delegato, il cui nominativo dovrà essere comunicato al comitato di compagnia e reso noto alla compagnia attraverso l'ordine del giorno, sulle eventuali infrazioni alla disciplina contrattuale ed al presente regolamento.

La responsabilità artistica dello spettacolo in sede di allestimento è del regista. Durante la normale attività della compagnia ed in sede di riallestimento è del regista e della direzione artistica o di persona da questa delegata, il cui nominativo dovrà essere noto alla compagnia attraverso l'ordine del giorno.

Articolo 2

Le infrazioni alla disciplina contrattuale ed al regolamento saranno punite dalla direzione, a seconda della gravità, con :

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione, con esclusione del trattamento dovuto nelle località diverse dalla sede legale dell'impresa.
- sospensione del compenso (come sopra indicato), per un periodo non superiore a 5 giorni.
- risoluzione in tronco del contratto per colpa dello scritturato ai sensi dell'articolo 21 del contratto nazionale di lavoro.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti dello scritturato senza preventiva contestazione dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Lo scritturato potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa

la risoluzione del contratto non pregiudica le eventuali responsabilità per danni nei quali sia incorso lo scritturato

L'importo delle sanzioni pecuniarie sarà devoluto alla Casa di Riposo degli Artisti Drammatici di Bologna.

Articolo 3

L'orario di inizio delle riunioni, delle prove e delle recite, e, in genere le disposizioni ed informazioni che la direzione ritenga di impartire agli scritturati, devono essere portate a conoscenza degli interessati mediante l'ordine del giorno o altra comunicazione da esporsi comunque nella tabella dell'ordine del giorno.

L'ordine del giorno e le altre comunicazioni verranno esposte :

- entro cinque minuti dalla fine della rappresentazione
- entro il termine delle prove, qualora non vi sia spettacolo.

Trascorsi tali termini, ogni eventuale nuova disposizione determinata da esigenze sopravvenute ed inderogabili, dovrà essere tempestivamente e personalmente comunicata agli scritturati, ai quali, in caso contrario, non potranno essere imputate le conseguenze della mancata conoscenza della nuova disposizione.

La direzione metterà a disposizione del Sindacato e del comitato di compagnia una apposita bacheca in cui affiggere comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 4

Nel corso delle prove lo scritturato dovrà trovarsi in teatro in tempo utile rispetto all'orario di inizio delle prove medesime con l'eventuale tenuta di prova stabilita dalla direzione o richiesta dalle esigenze dello spettacolo.

Quando l'ordine del giorno prevede una prova generale o una recita, il direttore di scena 35 minuti prima dell'orario di inizio darà il segnale di "mezza", 20 minuti prima il segnale di "quarto", e 5 minuti prima dell'effettiva andata in scena, darà il "chi è di scena" e si accerterà che tutti abbiano udito l'ultimo segnale. Lo scritturato dovrà pertanto trovarsi nel suo camerino non oltre il segnale di "mezza".

Articolo 5

Tranne la direzione ed il regista, nessuno potrà interrompere in alcun modo e per qualsiasi motivo il corso delle riunioni e delle prove.

Durante le prove lo scritturato non potrà allontanarsi senza autorizzazione del direttore di scena o del regista.

L'attore che non è di scena potrà seguire le prove dalla sala senza disturbare l'andamento del lavoro. Durante le recite è altresì vietato allo scritturato assistere allo spettacolo dalla sala, anche quando abbia terminato la propria parte.

Articolo 6

In casi di particolare urgenza ed inderogabilità gli scritturati potranno conferire con eventuali visitatori durante le prove e nell'intervallo delle recite, purché ciò avvenga nella portineria o in apposito locale. La direzione potrà peraltro autorizzare gli scritturati a ricevere i visitatori nel loro camerino durante l'intervallo delle prove e delle recite e per la sola durata di esso.

Articolo 7

L'attore, salvo preventivo accordo con il regista, non può apportare modifiche alle parti affidategli.

L'attore dovrà eseguire in scena tutto quello che è stato definito durante le prove e non potrà, a sua iniziativa, apportare alcuna variazione al testo, all'azione, al trucco ed al costume.

Le mancanze relative alla cattiva conoscenza delle parti ed alla trascuratezza nel recitarla, troveranno sanzione ai sensi dell'articolo 2 del presente regolamento.

Articolo 8

La direzione ed il regista potranno, per giustificati motivi, autorizzare lo scritturato ad assentarsi dalle riunioni, prove e recite.

Articolo 9

Quando l'ordine del giorno prevede la prova di singole "scene", la direzione od il regista hanno facoltà di articolare le prove medesime secondo i criteri da essi ritenuti opportuni.

Articolo 10

Lo scritturato che non sia impegnato nella recita è comunque obbligato ad essere presente in teatro al segnale di "mezza", ed a comunicare al direttore di scena o di palcoscenico il luogo in cui può essere reperito.

Articolo 11

Lo scritturato dovrà accertarsi personalmente che non gli abbia a mancare quanto necessario per la prova o per la recita.

Lo scritturato dovrà avere la massima cura del proprio costume di scena, nonché di tutto ciò che gli venga affidato per la recita, riportando il tutto in camerino o in posto designato.

Ad ogni partenza lo scritturato dovrà lasciare pronto nel camerino, o nelle sue vicinanze, il costume, ogni altro accessorio personale di scena, nonché il contenitore personale del trucco, in cui vanno riposte solo cose di trucco e non oggetti personali o altro.

Articolo 12

Lo scritturato dovrà provvedere personalmente a sue spese ad ogni eventuale elemento di trucco- tagli e tinture speciali di capelli saranno a carico dell'impresa, ove da questi richiesti, per gli scritturati che percepiscono compensi giornalieri non superiori con decorrenza dal 1° aprile 2018 a euro 77 - e ad elementi di basso vestiario (camicie, cravatte, fazzoletti, guanti, scarpe ecc.) ed al loro ricambio, ad abiti per commedie moderne, purché non siano di figurino. L'impresa provvederà a fornire le parrucche.

Per quanto spetta all'impresa, la scelta dei fornitori è di assoluta competenza dell'impresa stessa.

Articolo 13

I ringraziamenti al pubblico fanno parte integrante dello spettacolo. Al riguardo dovranno essere osservate le disposizioni impartite dalla direzione artistica.

Articolo 14

Gli scritturati sono tenuti ad accedere in teatro dalla entrata ad essi riservata.

Ad ogni scritturato dovrà essere assegnato un camerino (o parte di esso in relazione alle disponibilità).

Articolo 15

Durante gli intervalli è consentito usare apparecchi audiovisivi nei camerini, purché gli apparecchi funzionino a bassissimo volume.

In ogni caso gli apparecchi dovranno essere spenti durante lo spettacolo, anche quando il camerino non si trovi in prossimità del palcoscenico.

E' vietato introdurre animali nel luogo di lavoro, salvo autorizzazione dell'impresa.

Articolo 16

Gli eventuali disturbi arrecati al regolare svolgimento delle prove e delle recite, nonché eventuali danni arrecati agli scenari, attrezzi, oggetti di scena e costumi troveranno sanzione ai sensi dell'articolo 2 del presente regolamento, salvo il risarcimento del danno.

Articolo 17

Nei trasferimenti da piazza a piazza, lo scritturato dovrà attenersi scrupolosamente alle disposizioni impartite dalla direzione, sia per quanto concerne gli orari di partenza che per quanto attiene ai mezzi di trasporto.

L'eventuale inosservanza delle predette disposizioni sarà punita con le sanzioni previste dal presente regolamento e concreterà altresì la responsabilità dello scritturato per tutti i danni arrecati direttamente o indirettamente.

Ad ogni partenza l'amministrazione della compagnia farà ritirare dall'abitazione dello scritturato il suo bagaglio, che dovrà essere tempestivamente preparato.

Qualora il bagaglio non fosse tempestivamente preparato, le spese per il relativo trasporto saranno a carico dello scritturato.

Lo scritturato è tenuto a comunicare alla direzione con la massima sollecitudine il proprio recapito sulla nuova piazza, nonché le eventuali successive variazioni di esso.

Qualora lo scritturato, giunto su una nuova piazza, debba recarsi immediatamente in teatro per prendere parte alla recita, la direzione della compagnia provvederà a reperirgli un alloggio. La stessa disposizione vale per le piazze sfornite di attrezzatura alberghiera.

Articolo 18

Salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza per infortunio o malattia dovrà essere immediatamente comunicata alla direzione.

La direzione può effettuare il controllo delle assenze per infermità dello scritturato, nel rispetto dell'articolo 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300. La direzione ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica dello scritturato da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

L'assenza ingiustificata dalla recita, che renda necessaria la sostituzione dello scritturato oppure il cambiamento o la sospensione dello spettacolo, sarà punita con le sanzioni di cui all'articolo 2 del presente regolamento e concreterà altresì la responsabilità dello scritturato per gli eventuali danni arrecati alla compagnia o al teatro.

Articolo 19

Ai fini di eventuali comunicazioni ufficiali alla direzione da parte dello scritturato o viceversa, il domicilio dell'amministratore, del segretario o dello scritturato sono fissati nel teatro ove agisce la compagnia.

Articolo 20

Nelle compagnie che occupino più di 15 unità lavorative, gli scritturati, preavvertendone l'impresa con 24 ore di anticipo, hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro, escluso lo spettacolo, per un numero massimo di ore pari al numero dei mesi di scrittura o frazione superiore a 15 giorni, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Durante i periodi di allestimento di nuovi spettacoli, tali assemblee non potranno superare il numero di due per una durata massima di 1 ora per ciascuna assemblea.

L'impresa, per lo svolgimento delle assemblee, metterà a disposizione uno dei locali in cui si svolge l'attività lavorativa, salvo comprovata impossibilità riconosciuta dal comitato di compagnia.

Roma, 19 aprile 2018

FEDERVIVO

PLATEA

AGIS

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL