

TEATRI

(DAL 01/03/2007) TESTO UNICO VIGENTE 18/4/2012

Testi Integrati

- Confindustria - Accordo Interconfederale 18/4/2012 - Apprendistato
- CCNL 17/10/2005;
- ADEGUAMENTO ECONOMICO 22/3/2007.

Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

Il giorno 18/4/2012, tra l'Associazione Nazionale Esercizi Teatrali (ANET), con l'intervento dell'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo (AGIS) e la SLC-CGIL, la FISTEL-CISL, la UILCOM-UIL; è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli impiegati e gli operai dipendenti dagli esercizi teatrali.

Il presente contratto decorre dall'1/1/2004 al 31/12/2007.

PARTE I - Regolamentazione comune agli impiegati ed agli operai

Art. 1 Assunzione

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

L'assunzione dovrà essere comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale verrà specificato:

- 1) la data di assunzione;
- 2) il livello e la qualifica (operaio, impiegato) in cui il lavoratore viene inquadrato a norma dell'art. 5 del presente contratto e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
- 3) la retribuzione;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) libretto di lavoro;
- 3) tessere e libretti di assicurazione, in quanto ne sia già in possesso;
- 4) stato di famiglia.

E' in facoltà del teatro richiedere al lavoratore il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà notificare il suo domicilio e comunicare gli eventuali successivi mutamenti.

Il teatro, nell'assunzione a termine del personale necessario alle esigenze della stagione teatrale, darà la precedenza al personale già utilizzato per l'intera durata delle tre stagioni precedenti che conservi i requisiti per l'espletamento della specifica mansione e che non abbia dato luogo a rilievi disciplinari.

Il teatro comunicherà per iscritto al personale entro il 30 giugno l'eventuale intenzione di riassumerlo a termine nel corso della successiva stagione teatrale.

- Nota a verbale -

Ai sensi dell'**art. 23 comma 2 della legge 223 del 23/7/1991** non concorrono a determinare la quota di riserva di cui all'**art. 23 comma 1**:

- le assunzioni dei lavoratori inquadrati nei livelli 1° A, 1°; 2°;
- le assunzioni dei lavoratori da adibire a mansioni di custodia o sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia;
- le assunzioni a tempo indeterminato ed a termine di lavoratori per i quali operi il diritto di precedenza previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 2 Visita medica

Il teatro prima dell'assunzione potrà sottoporre il lavoratore a visita medica da parte di sanitari di fiducia del teatro stesso.

Art. 3 Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova:

- non superiore a 4 mesi per gli impiegati di livello 1°A, 1°, 2°a ed a 2 mesi per gli impiegati di livello 4°a, 5°a e 6°a;
- non superiore ad 1 mese per gli operai.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione.

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

Durante il periodo di prova il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione corrispondente al livello di appartenenza.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro dell'impiegato avvenga per dimissioni, in qualunque momento, o per licenziamento durante i primi due mesi di prova, per gli impiegati di livello 1°A, 1°, 2°a o durante il primo mese, per gli impiegati di livello 4°a, 5°a, 6°a, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Nel caso in cui il licenziamento avvenga oltre i limiti predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro dell'operaio durante il periodo di prova, comunque avvenuta, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

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.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e l'assunzione diverrà definitiva. In tal caso il periodo di prova sarà considerato utile a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Art. 4 Lavoro dei minori

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

Art. 5 Classificazione del personale

A) I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatori unica articolata su 8 livelli.

1° Livello A

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che progettano la programmazione teatrale nonché i

lavoratori con funzioni direttive che, con ampia discrezionalità di poteri, coordinano e controllano più uffici e servizi.

1° Livello

Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori con funzioni direttive e con discrezionalità di poteri, facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dalla direzione dell'impresa;

- es.: direttori che sovrintendono ai locali, ne curano il buon andamento, provvedono alla organizzazione tecnica ed alla disciplina del personale, curano la pubblicità degli spettacoli, hanno la responsabilità del locale e del materiale in consegna;

- es.: responsabili uffici stampa e promozione;

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.

2° Livello

Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori con mansioni di concetto che in condizioni di autonomia operativa e ampi margini di iniziativa nell'ambito del proprio lavoro svolgono, anche con l'ausilio di altro personale, incarichi per i quali è richiesta una particolare e specifica competenza professionale;

- es.: direttori di esercizi teatrali;

b) lavoratori specializzati con particolare competenza operativa e tecnica che, in condizioni di autonomia nell'ambito delle loro funzioni, svolgono incarichi di guida, di coordinamento e di controllo di squadre di operai addetti ad uno specifico reparto operativo.

3° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori specializzati che svolgono con continuità ed in condizioni di autonomia operativa compiti di rilievo per l'esecuzione dei quali è necessaria una specifica competenza tecnico-pratica;

- es.: macchinista fisso, elettricista fisso;

- es.: lavoratori specializzati che curano con continuità, assumendone la responsabilità, la perfetta efficienza delle strutture teatrali nel loro complesso (palcoscenico, sala, servizi), svolgendo anche mansioni connesse con la realizzazione degli spettacoli compreso, ove richiesto, il montaggio e lo smontaggio.

4° Livello

Appartengono a questo livello:

a) le cassiere dopo 4 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 5°a;

b) i lavoratori qualificati che, oltre a possedere le caratteristiche della definizione di cui al livello 5°b, abbiano acquisito particolare abilità ed esperienza professionali.

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati dopo 4 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 5°b.

- Nota a verbale -

Agli effetti della maturazione dei 4 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie dei livelli 5°a e 5°b, per i lavoratori assunti a tempo determinato, i periodi di servizio di durata pari a quella dell'intera stagione teatrale equivalgono ad un anno.

5° Livello

Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori con mansioni d'ordine in possesso di specifiche conoscenze professionali ed esperienze di lavoro;

- es.: cassieri, capisala;

b) i lavoratori qualificati che compiono lavori la cui esecuzione richiede il possesso di adeguate e specifiche capacità e conoscenze tecnico-produttive;

- es.: autisti, conduttori di impianti di riscaldamento o raffreddamento d'aria.

6° Livello

Appartengono a questo livello:

a) i lavoratori che svolgono attività esecutive semplici di natura tecnica o amministrativa che richiedono generiche conoscenze professionali;

- es.: centralinisti telefonici;

b) i lavoratori che eseguono compiti ed operazioni che richiedono il possesso di adeguata e specifica capacità pratica e generiche conoscenze tecniche;

- es.: custodi e portieri.

7° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori prevalentemente di fatica che non comportano specifica conoscenza e pratica di lavoro:

- es.: personale di pulizia.

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°A, 1°, 2°a, 4°a, 5°a, 6°a;

- qualifica operaia: livelli 2°b, 3°, 4°b, 5°b, 6°b, 7°.

B) Ai sensi di quanto stabilito dall'**art. 2 della legge 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 di livello 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 interessati verrà corrisposta una indennità di funzione nella misura di Euro 61,97 lordi mensili per il Quadro di livello A e di Euro 41,32 lordi mensili per il Quadro di livello B.

Tale indennità è utile ai soli effetti della 13a, 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 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, rispettivamente, di tre mesi per il personale impiegatizio e di due mesi per il personale operaio 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 diritto al passaggio di livello.

Art. 7 Contratto a termine

E' consentita senza limitazioni la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato per ragioni di stagionalità, ivi comprese le attività previste nell'elenco allegato al [D.P.R. 1525/1963](#) e successive modificazioni, per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'esecuzione di opere e servizi definiti e predeterminati nel tempo.

La stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato è altresì consentita nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- a) periodi di più intensa affluenza del pubblico legati all'andamento della stagione teatrale;
- b) aumento temporaneo dell'attività aziendale indotto da particolari esigenze;
- c) temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda;
- d) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e tecniche;
- e) necessità connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti.

Per le ulteriori ipotesi di cui al comma 2 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, con arrotondamento all'unità superiore. La percentuale è elevata al 40% per le aziende con un numero di lavoratori a tempo indeterminato inferiore ad undici. La stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato - previa comunicazione e confronto con l'organismo rappresentativo aziendale è consentita per quote percentuali aggiuntive rispetto a quella di cui al precedente comma 3 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 pattuizioni aziendali in merito ad ulteriori casistiche e diverse modalità nonché a diverse proporzioni numeriche che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine.

Ai lavoratori assunti a tempo determinato B dovuta una maggiorazione del 32% della retribuzione giornaliera, da tenersi distinta dalla retribuzione stessa, in sostituzione del trattamento di fine rapporto, della gratifica natalizia o 13a mensilità, del premio annuale aggiuntivo della gratifica natalizia o 13a mensilità nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie.

Art. 8 Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato B consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

E' consentita l'utilizzazione di un numero di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato pari a:

- una unità per i teatri che hanno fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato;

- due unità per i teatri che hanno da 6 a 12 dipendenti a tempo indeterminato;

- tre unità per i teatri che hanno oltre 12 dipendenti a tempo indeterminato.

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 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 utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato nonché le durate. 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 il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 9 Contratto di lavoro a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale, in applicazione del [D.Lgs. 61/2000](#), del [D.Lgs. 100/2001](#) e del [D.Lgs. 276/2003](#), si intende il rapporto di lavoro prestato ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

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 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 nelle lettere a) e b).

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto, sul quale deve essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei limiti del 40% della prestazione lavorativa concordata.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Il lavoratore sarà assistito da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo, salvo diverso avviso da questi espresso.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 7 giorni e comportano, per le sole ore interessate alla variazione, una maggiorazione della retribuzione del 10%.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 7 giorni e comportano una maggiorazione del 10% della retribuzione relativa alle ore prestate in più.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova dovrà

essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 26 giornate lavorative.

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

Quanto alla durata del periodo feriale, il lavoratore con rapporto 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 a tempo parziale di tipo verticale o misto ha diritto ad un periodo feriale proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

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. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 20%, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. Per le ore di lavoro supplementare svolte oltre tale limite e comunque nei limiti dell'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno la percentuale di maggiorazione sarà del 24%, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno sono retribuite come straordinarie ed alle stesse si applica 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.

In conformità a quanto previsto dall'[art. 5 del D.Lgs. n. 276/2003](#), 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.

Art. 10 Apprendistato

Le parti, avuto riguardo all'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento del lavoro nell'ambito delle aziende teatrali.

Conseguentemente le parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto, prevedendo momenti di formazione anche esterni all'azienda.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani con età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli **obiettivi n. 1 e 2 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20/7/1993**, e successive modificazioni.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

Livello di inquadramento	Durata in mesi
1° A e 1°	36 mesi
2° e 3°	24 mesi
4°, 5° e 6°	18 mesi

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo tabellare, degli importi a titolo di E.D.R., di E.A.R. e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza:

- 1° semestre: 70;

- 2° semestre: 80;

- 3° semestre: 85;

- 4° semestre: 90;

- 5° semestre: 95.

L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere, con le seguenti modalità:

Titolo di studio	Ore di formazione
Scuola dell'obbligo	120 ore
Attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	100 ore
Diploma universitario e diploma di laurea	80 ore

La contrattazione integrativa può stabilire un diverso impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della

Stampa del 26/10/2015

formazione interna ed esterna.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Agli apprendisti di livello 1°A e 1° non possono essere attribuite mansioni di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.

Il periodo di prova ha la durata di un mese, prorogabile d'intesa per un altro mese.

Durante tale periodo ciascuna delle parti può recedere senza preavviso. Il periodo di prova seguito da conferma è computato ai fini del periodo di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che venga confermato in servizio viene attribuita la medesima qualifica per la quale si è svolto l'apprendistato.

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 10 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza nel caso di malattie di durata superiore a 30 giorni lavorativi.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi.

All'apprendista assente per malattia spetta, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto di cui ai commi precedenti, il trattamento previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Agli effetti del trattamento di cui sopra è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'apprendista.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuale altro trattamento che per lo stesso titolo sia in atto o venga istituito in avvenire.

L'apprendista assente dal lavoro per infortunio sul lavoro ha diritto al seguente trattamento:

- 1) conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea;
- 2) corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della sua normale retribuzione giornaliera.

Per tutto quanto non è previsto nel presente articolo si fa riferimento alla normativa contrattuale.

Art. 11 Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'**art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003** si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'**art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000**, come sostituito dall'**art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 297/2002**, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, minima di 9 mesi e massima di 18 mesi;

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;

- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

- la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantirne l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore - da computarsi nell'orario normale di lavoro - ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di

e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Il programma di formazione teorica sarà definito da una Commissione paritetica costituita dalle organizzazioni datoriali e sindacali.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'**art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003**, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato ed i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Art. 12 Percentuale di maggiorazione

I minimi tabellari di retribuzione, esclusa l'indennità di contingenza, dei lavoratori assunti a termine per l'intera durata della stagione teatrale per quattro stagioni consecutive saranno incrementati della percentuale del 5% a partire dalla quinta assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale.

Art. 13 Riposo settimanale

Al lavoratore spetta una giornata di riposo settimanale.

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.

La giornata di riposo settimanale può essere spostata nel corso della settimana, previa comunicazione ai lavoratori entro le 48 ore precedenti, per speciali esigenze connesse all'attività delle compagnie e 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 od infrasettimanale spetterà al lavoratore l'importo di una quota giornaliera di retribuzione.

Art. 14 Lavoro domenicale

In riferimento a quanto previsto dall'[art. 5 della legge 22/2/1934 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 a decorrere dall'1/1/1994 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. 53 e 1° e 4° comma dell'art. 65, verrà corrisposto al lavoratore un importo pari al 10% 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. 15 Tredicesima mensilità o gratifica natalizia

In occasione delle feste di Natale sarà corrisposta ai lavoratori una mensilità di importo pari, per gli impiegati, all'intera retribuzione mensile percepita e, per gli operai, a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

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 per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per i lavoratori che prestano servizio saltuario o ridotto l'ammontare della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Art. 16 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.

Art. 17 Aumenti periodici di anzianità

A)

I lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 23/11/1992 per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso lo stesso teatro e nel medesimo livello di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione biennale della retribuzione per 5 bienni nella misura fissa di Euro 5,16 più un importo del 5% calcolato sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza.

Per i lavoratori dipendenti da teatri ad attività saltuaria ai fini della maturazione del diritto alle maggiorazioni 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, la maggiorazione biennale della retribuzione è stabilita nella misura fissa di Euro 4,13 più un importo del 4% calcolato sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza.

Le maggiorazioni biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Esse non potranno comunque essere assorbite da precedenti o successivi aumenti di merito né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dalle maggiorazioni biennali maturate o da maturare.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

Le maggiorazioni biennali già maturate devono essere ricalcolate percentualmente sui minimi tabellari di retribuzione in atto alle singole scadenze mensili.

Nel caso di passaggio a livello superiore le maggiorazioni biennali già maturate saranno ricalcolate percentualmente sul minimo tabellare del nuovo livello. Fermo restando il numero massimo di maggiorazioni biennali della retribuzione,

l'anzianità maturata dopo l'ultima maggiorazione biennale nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione della successiva maggiorazione biennale nel nuovo livello di appartenenza.

- Nota a verbale -

Gli importi di Euro 5,16 e di Euro 4,13 di cui al 1° e 2° comma del presente articolo saranno proporzionalmente ridotti per i lavoratori che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

B)

I lavoratori assunti a partire dal 25/3/1982 e fino al 22/11/1992 per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso lo stesso teatro e nel medesimo livello di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione biennale della retribuzione per 10 bienni nella misura fissa di Euro 5,16 più un importo del 5% calcolato sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza.

Per i lavoratori dipendenti da teatri ad attività saltuaria ai fini della maturazione del diritto alle maggiorazioni 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, la maggiorazione biennale della retribuzione è stabilita nella misura fissa di Euro 4,13 più un importo del 4% calcolato sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza.

Le maggiorazioni biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Esse non potranno comunque essere assorbite da precedenti o successivi aumenti di merito né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dalle maggiorazioni biennali maturate o da maturare.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

Le maggiorazioni biennali già maturate devono essere ricalcolate percentualmente sui minimi tabellari di retribuzione in atto alle singole scadenze mensili.

Nel caso di passaggio a livello superiore le maggiorazioni biennali già maturate saranno ricalcolate percentualmente sul minimo tabellare del nuovo livello. Fermo restando il numero massimo di maggiorazioni biennali della retribuzione, l'anzianità maturata dopo l'ultima maggiorazione biennale nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione della successiva maggiorazione biennale nel nuovo livello di appartenenza.

-Nota a verbale -

Gli importi di Euro 5,16 e di Euro 4,13 di cui al 1° e 2° comma del presente articolo saranno proporzionalmente ridotti per i lavoratori che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

C)

Per gli impiegati già in forza ai teatri alla data del 25/3/1982 verrà mantenuto sino al 28/2/1982 il sistema in atto ai sensi del CCNL 19/6/1979, mentre dall'1/3/1982 si opererà nei seguenti termini:

1) in luogo dell'importo percepito alla predetta data del 28/2/1982 a titolo di aumenti periodici di anzianità si corrisponderà:

a) un importo corrispondente alla percentuale complessiva di aumenti periodici di anzianità maturati calcolata sul minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza e, per quanto concerne l'indennità di contingenza, su quella in vigore al 31/12/1980 escluso il valore dei 34 punti maturati al 31/1/1977 e conglobati dall'1/3/1982 nei minimi tabellari di retribuzione ai sensi dell'accordo 25/3/1982;

b) la somma di Euro 3,62 per ciascun aumento periodico già maturato al 28/2/1982 che sia stato calcolato nella percentuale del 5%.

Per gli impiegati dipendenti da teatri ad attività saltuaria la somma è fissata in Euro 2,89 per ciascun aumento periodico già maturato al 28/2/1982 che sia stato calcolato nella percentuale del 4%.

Gli importi di cui sopra saranno proporzionalmente ridotti per gli impiegati che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

2) Gli impiegati proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici di anzianità fino a raggiungere la percentuale complessiva e finale del 50% (40% per gli impiegati dipendenti dai teatri ad attività saltuaria). Tali ulteriori aumenti periodici saranno calcolati sul solo minimo tabellare di retribuzione, né si darà luogo a ricalcoli sulla contingenza. In aggiunta all'importo così determinato sarà peraltro corrisposta per ciascun aumento periodico di anzianità maturato successivamente al 28/2/1982 che sia calcolato nella misura del 5% la somma fissa di Euro 9,55 e per ciascun aumento periodico di anzianità che sia calcolato nella misura del 4% la somma fissa di Euro 7,64.

Tali somme saranno proporzionalmente ridotte per gli impiegati che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dall'1/3/1982 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici di anzianità sull'indennità di contingenza.

Nel caso di passaggio a livello superiore gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare del nuovo livello. Ferma restando la percentuale complessiva e finale di cui al precedente punto 2), l'anzianità maturata dopo l'ultimo aumento periodico nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione del successivo aumento periodico del nuovo livello di appartenenza. Tale norma trova applicazione solo per i passaggi a livello superiore intervenuti successivamente alla data del 25/3/1982.

Per gli operai già in forza ai teatri con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 25/3/1982 verrà mantenuto sino al 28/2/1982 il sistema in atto ai sensi del CCNL 19/6/1979, mentre dall'1/3/1982 si opererà nei seguenti termini:

1) in luogo dell'importo a titolo di aumenti periodici di anzianità percepito alla predetta data del 28/2/1982 si corrisponderà:

A) un importo corrispondente alla percentuale complessiva di aumenti periodici di anzianità biennali maturati calcolata sul minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza e, per quanto concerne l'indennità di contingenza, su quella in vigore al 31/12/1980 escluso il valore dei 34 punti maturati al 31/1/1977 e conglobati dall'1/3/1982 nei minimi tabellari di retribuzione ai sensi dell'accordo 25/3/1982;(NOTA 1)

B) la somma di Euro 3,62 per ciascun aumento periodico già maturato. Tale importo sarà proporzionalmente ridotto per gli operai che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Resta altresì acquisito agli operai e consolidato in cifra l'importo eventualmente percepito ai sensi del CCNL 21/2/1968 per aumento periodico di anzianità triennale maturato entro il 31/12/1970;

2) gli operai proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici di anzianità fino a raggiungere la percentuale complessiva e finale del 50% (45% per gli operai che, ai sensi del CCNL 21/2/1968, percepiscono l'importo consolidato in cifra corrispondente all'aumento periodico di anzianità triennale maturato entro il 31/12/1970).

Tali ulteriori aumenti periodici saranno calcolati sul solo minimo tabellare di retribuzione, ne si darà luogo a ricalcoli sulla contingenza. In aggiunta all'importo così determinato sarà peraltro corrisposta per ciascun aumento periodico di anzianità maturato successivamente al 28/2/1982 la somma fissa di Euro 9,35. Tale somma sarà proporzionalmente ridotta per gli operai che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dall'1/3/1982 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici di anzianità sull'indennità di contingenza.

Nel caso di passaggio a livello superiore gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare del nuovo livello. Ferma restando la percentuale complessiva e finale di cui al precedente punto 2), l'anzianità maturata dopo l'ultimo aumento periodico nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione del successivo aumento periodico nel nuovo livello di appartenenza. Tale norma trova applicazione solo per i passaggi a livello superiore intervenuti successivamente alla data del 25/3/1982.

-Nota 1 -

L'importo della contingenza in vigore al 31/12/1980, escluso il valore dei 34 punti conglobati, è pari a Euro 135,72.

Art. 18 [Trasferta](#)

Al lavoratore in trasferta per esigenze di servizio spetta, oltre alle spese di viaggio, una indennità in cifra fissa di Euro 85,00 (Euro 42,50 pernottamento, Euro 21,25 per un pasto, Euro 21,25 per un altro pasto) con decorrenza dall'1/1/2006.

Qualora il lavoratore in trasferta effettui prestazioni particolari notturne della durata di 7 ore l'importo dell'indennità è fissato in Euro 42,50 (Euro 21,25 per un pasto, Euro 21,25 per un altro pasto).

L'indennità relativa al pasto non spetta al lavoratore qualora il rientro dalla trasferta avvenga entro le ore 14,00 od entro

le ore 21,30.

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.

Il trattamento per le trasferte all'estero è rinviato ad accordi in sede aziendale.

Art. 19 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 10 anni.

Il periodo feriale verrà comunque conteggiato sulla base di 6 giorni lavorativi settimanali anche in caso di coincidenza con periodi di adozione della settimana corta.

In caso di licenziamento, comunque avvenuta, 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 ai 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. 20 Tutela della maternità

Per il trattamento delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

Il teatro corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione dal lavoro previsti 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.

Art. 21 Congedo matrimoniale

Al lavoratore sarà concesso in occasione del matrimonio 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. 22 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 vigenti in materia.

Art. 23 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. 24 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 gravissimo lutto di famiglia.

Art. 25 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 nè 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. 26 Tossicodipendenti e loro familiari

Le parti, in attuazione di quanto previsto dalla [legge 26/6/1990 n. 162](#), convengono quanto segue.

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità 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.

Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle Unità 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 tossicodipendenti, per i quali il Servizio pubblico per le tossicodipendenze 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 tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti 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. 27 Divisa

Il teatro che ritenga di far indossare al personale una divisa dovrà fornirla a proprie spese.

Art. 28 Uso della vettura

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

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 da stabilirsi aziendali.

Art. 29 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. 30 Provvedimenti disciplinari

Il lavoratore è tenuto alla rigida 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 senza preavviso e con la perdita della relativa indennità.

La punizione di cui al punto 3) sarà inflitta al lavoratore:

a) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi l'cessazione;

b) che esegua malamente o con soverchia lentezza il lavoro affidatogli;

c) che sia trovato addormentato;

d) che rechi offesa ai compagni di lavoro o, in genere, al personale addetto al locale;

e) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto.

La punizione di cui al punto 4) sarà inflitta al lavoratore:

a) che introduca bevande alcoliche nel locale senza il permesso della direzione aziendale;

b) che compia qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina o al normale andamento del lavoro;

c) che dia disposizioni contrastanti con quelle impartite dalla direzione aziendale.

La punizione di cui al punto 5) potrà essere adottata, 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 su elencate e nel caso di mancanze che rechino pregiudizio alla sicurezza del locale o nei confronti di chi fumi sul palcoscenico e annessi.

Alcun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza preventiva contestazione dell'addebito all'interessato e senza averlo sentito a sua difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, salvo il caso di infrazioni di gravità tali che non consentano la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

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

Art. 31 Cessione o trasformazione di azienda

La cessione o la trasformazione di azienda non risolvono di per sé il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva i diritti derivantigli dall'anzianità raggiunta anteriormente alla trasformazione.

Il cessionario è obbligato in solido con il cedente, nei termini di legge, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

Art. 32 Cessazione di attività

Nella imprescindibile conferma delle prerogative, compiti e poteri del Sindacato, da una parte, e dell'ANET, dall'altra, in caso di cessazione di attività di esercizi teatrali, l'ANET, per il tramite delle proprie organizzazioni territoriali, 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 nocimento all'autonomia gestionale dell'azienda, ferme restando le rispettive libertà di azione una volta esperito il tentativo stesso.

Art. 33 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. 34 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 15 lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

Art. 35 Diritti sindacali

Contributi sindacali

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

Permessi sindacali

I lavoratori che rivestano 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 rivestano cariche sindacali in seno agli organismi rappresentativi aziendali 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

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 l'organismo rappresentativo aziendale convocheranno l'assemblea retribuita in orario di lavoro possibilmente alla fine o all'inizio delle prestazioni lavorative;

3) le OO.SS. e/o l'organismo rappresentativo aziendale, 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) i teatri metteranno a disposizione locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

- Norma aggiuntiva -

Fermo restando quanto previsto dall'[art. 20 della legge 20/5/1970 n. 300](#), tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore teatrale e delle difficoltà obiettive per l'esercizio da parte del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro, le parti concordano che le assemblee di tale

personale saranno effettuate fuori del relativo orario di lavoro.

A tale personale, che dimostri l'effettiva partecipazione all'assemblea, sarà corrisposto il trattamento economico per la durata dell'assemblea stessa.

Art. 36 Rappresentanze sindacali aziendali

A) Costituzione della RSU

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL, nei teatri che abbiano più di 15 dipendenti viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, RSU, di cui all'**Accordo Interconfederale 20/12/1993** - che si intende, con il presente contratto, recepito 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 L. 20/5/1970 n. 300**.

B) Composizione della RSU

La RSU è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle Associazioni sottoscrittrici il CCNL e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione.

Per la composizione delle liste le Associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche e del genere dei lavoratori in forza al teatro.

E' determinato in tre il numero dei componenti la RSU.

I componenti della RSU subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla **legge 300/1970** per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali e compiti di tutela dei lavoratori.

Nei confronti di ciascun componente la RSU si applica la tutela di cui agli **artt. 18 e 22 della legge 300/1970**.

I componenti la RSU restano in carica 3 anni.

Le Associazioni sindacali comunicheranno alle Direzioni aziendali i nominativi dei componenti la RSU.

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 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 contratto si intendono richiamate le disposizioni dell'**accordo interconfederale 20/12/1993**.

Delegato d'azienda

Fermo restando quanto previsto dalla **legge 20/5/1970, n. 300**, nei teatri 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.

D) Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

E' recepito l'**accordo interconfederale 22/6/1995** sulla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

Art. 37 Relazioni sindacali

Ferma restando l'autonomia operativa e le prerogative istituzionali delle imprese e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, saranno articolate procedure di informazione nei seguenti termini:

Livello nazionale

Annualmente, entro il terzo quadrimestre, l'ANET fornirà 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, l'ANET fornirà alla SLC-CGIL, FISTEL-CISL,

Stampa del 26/10/2015

UILCOM-UIL informazioni globali riferite alla stagione teatrale precedente sulle attività realizzate dai teatri associati e sulle risultanze finanziarie ed occupazionali generali.

Livello territoriale

Annualmente, entro il terzo quadrimestre, le strutture territoriali dell'ANET, nel corso di uno specifico incontro, forniranno alle Organizzazioni sindacali a livello orizzontale territoriale ed alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria informazioni sulle linee dei programmi di attività degli esercizi teatrali siti nelle aree territoriali di competenza, con particolare riferimento a quelli socialmente finalizzati al mondo del lavoro e della scuola, sulle prospettive occupazionali generali nonché sugli eventuali progetti di formazione professionale.

Livello aziendale

Informazione

Annualmente, nel corso del 2° quadrimestre, la Direzione aziendale fornirà all'organismo rappresentativo aziendale ed alle OO.SS. territoriali di categoria informazioni riferite alla stagione teatrale successiva sulle linee e proposte di programmazione, sulla situazione finanziaria e sulle prospettive occupazionali.

Annualmente, entro il 30 novembre, la Direzione aziendale fornirà all'organismo rappresentativo aziendale ed alle OO.SS. territoriali di categoria informazioni riferite alla stagione teatrale in corso sulle linee dei programmi di attività e sulla conseguente organizzazione del lavoro.

Informazione e confronto

La Direzione aziendale informerà preventivamente l'organismo rappresentativo aziendale e le 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, l'organismo rappresentativo aziendale e le OO.SS. possono chiedere in forma scritta un incontro per l'esame dei contenuti dell'informazione. L'esame si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro le 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 dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni della Direzione aziendale, dell'organismo rappresentativo aziendale e delle OO.SS. sulle materie oggetto di esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva della Direzione aziendale.

Durante il periodo in cui si svolge l'esame il teatro non adotta provvedimenti sulle materie oggetto di esame e l'organismo rappresentativo aziendale non assume sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 38 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) procedura 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 ad 1 giorno;

b) controversie individuali e plurime

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. 30 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 tra il teatro 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 il teatro 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 al teatro 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. 39 Appalti

Le direzioni aziendali informeranno preventivamente le rappresentanze sindacali aziendali e le OO.SS. territoriali di categoria dell'affidamento di servizi all'esterno, nei termini e secondo gli schemi procedurali di cui all'[art. 37 del CCNL](#). L'ANET e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel convenire sull'esigenza di ottimizzare le capacità produttive interne dei teatri nella logica della migliore utilizzazione delle risorse, concordano altresì, ai fini di una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, che i teatri inseriranno nei contratti di appalto una apposita clausola che preveda l'osservazione da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge nonché dai contratti di lavoro del settore merceologico cui appartengono le

imprese appaltatrici stesse.

I teatri non si avvarranno di aziende che risultino inadempienti agli impegni sottoscritti.

Art. 40 Formazione professionale

Le parti attribuiscono alla formazione, all'aggiornamento ed alla riqualificazione professionali dei lavoratori un ruolo strategico per l'elevazione degli standard qualitativi dell'offerta al pubblico, anche in relazione alla definizione di regole per l'avvio dello studio di standard professionali in linea con gli orientamenti dell'unione europea.

Dichiarano pertanto il loro impegno ad attivarsi sia in sede nazionale che territoriale per:

- l'individuazione degli opportuni strumenti finalizzati alla formazione, alla riqualificazione ed all'arricchimento professionale dei lavoratori, in particolare nei casi di ristrutturazioni aziendali e di rilevanti innovazioni tecnologiche;
- la definizione dei criteri di svolgimento delle attività formative, sia in orario di lavoro che fuori orario di lavoro;
- la realizzazione di ogni possibile intesa volta ad agevolare la concessione di finanziamenti comunitari e nazionali nell'ambito delle risorse destinate alla formazione.

In questo quadro le parti, considerata la competenza primaria delle Regioni in materia di formazione professionale, impegnano in particolare le proprie strutture territoriali ad attivare e sviluppare il confronto con gli Assessorati regionali al lavoro ed alla formazione al fine di realizzare opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

Le parti procederanno alla costituzione di un'apposita commissione composta da 3 rappresentanti datoriali e 3 rappresentanti delle OOSS. entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto. La commissione avrà compiti di studio, documentazione, acquisizione dati e individuazione congiunta di possibili percorsi atti a rendere possibili piani formativi aziendali o di settore.

Art. 41 Previdenza complementare

Le parti condividono l'obiettivo di perseguire la costituzione per i lavoratori dipendenti di un Fondo di previdenza complementare.

Preso atto delle prospettive emergenti per l'avvio di un tavolo di confronto intercategoriale in tema di previdenza complementare nel comparto dello spettacolo, le parti si danno atto che, qualora il confronto produca un'intesa quadro di riferimento sulla materia, si incontreranno per riassumere i contenuti dell'intesa nell'ambito del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente dagli esercizi teatrali.

Nel caso in cui il tavolo negoziale non produca intese in tal senso, le parti si incontreranno per ogni coriseguente

determinazione.

In previsione di quanto sopra, resta fin d'ora inteso che:

1) saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo di previdenza complementare tutti i lavoratori, non in prova, dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che volontariamente vi aderiscano, esclusi i lavoratori che già fruiscono di un fondo di previdenza aziendale. Le parti si riservano di valutare la possibilità di adesione al fondo anche dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato.

2) L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico del datore di lavoro pari all'1% ed una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore pari all'1%, entrambe calcolate sui seguenti elementi della retribuzione: minimo tabellare, indennità di contingenza, E.D.R., E.A.R., aumenti periodici di anzianità.

3) L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sarà assunto dal teatro nei confronti dei lavoratori che aderiranno al Fondo 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.

4) Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28/4/1993 è prevista, in caso di adesione al Fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno. Per tutti gli altri lavoratori è previsto il versamento al Fondo di una quota pari al 25% del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.

5) I contributi a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante.

6) 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 dei teatri, sino a quando manterranno la propria iscrizione ai Fondi preesistenti, non avranno diritto di adesione al costituendo Fondo di previdenza complementare intercategoriale, restando inteso che i trattamenti contributivi in atto aziendali sostituiscono a tutti gli effetti quelli previsti dal presente articolo.

Art. 42 Preavviso

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

A) Impiegati

Anni di servizio	liv. 1°A, 1°, 2°a	liv. 4°a, 5°a, 6°a
fino a 5 anni	3 mesi	45 giorni
oltre i 5 anni	4 mesi	2 mesi

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

B) Operai:

- 1 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. 43 Indennità di anzianità - trattamento di fine rapporto

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

1) fino al 31/5/1982 è dovuta al lavoratore un'indennità di anzianità pari a:

Impiegati:

Tanti 30/30 della retribuzione mensile in godimento al 31/5/1982 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 31/5/1982 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 31/5/1982.

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 ai 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

a) Per l'anzianità maturata anteriormente all'11/7/1951, l'indennità di anzianità sarà calcolata e liquidata in base alle norme di cui all'art. 23 del CCNL per il personale addetto ai teatri 16/12/1937 ed alle norme dell'[art. 18 del concordato interconfederale 27/10/1946](#);

b) per l'anzianità maturata a decorrere dall'11/7/1951 e fino a tutto il 31/12/1970 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

- 8 giorni di retribuzione per ciascuno dei primi 10 anni di effettivo servizio prestato;

- 10 giorni di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il decimo compiuto;

- 12 giorni di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il quindicesimo compiuto.

Tale misura è elevata per il personale tecnico (elettricista e macchinista fisso) assunto in modo continuativo per l'intera giornata, rispettivamente, a 12, 14 e 16 giorni;

c) per l'anzianità maturata a decorrere dall'1/1/1971 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

- 12 giorni di retribuzione per ciascuno dei primi 10 anni di effettivo servizio prestato;

- 18 giorni di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il decimo compiuto.

Tale misura è elevata per il personale tecnico (elettricista e macchinista fisso) assunto in modo continuativo per l'intera

giornata, rispettivamente, a 14 e 20 giorni.

L'anzianità maturata dall'operaio a decorrere dall'11/7/1951 e sino al 31/12/1970 verrà peraltro calcolata ai limitati effetti dell'applicazione dei maggiori scaglionamenti di anzianità di cui al punto c);

d) per l'anzianità maturata a decorrere dall'1/1/1974 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 20 giorni di retribuzione per ogni anno intero di effettivo servizio prestato. Tale misura è elevata a 22 giorni di retribuzione per il personale tecnico (elettricista e macchinista fisso) assunto in modo continuativo per l'intera giornata;

e) per l'anzianità maturata a decorrere dall'1/7/1976 l'indennità di anzianità verrà liquidata agli operai nella misura di 22 giorni di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato. Tale misura è elevata a 24 giorni di retribuzione per il personale tecnico (elettricista e macchinista fisso) assunto in modo continuativo per l'intera giornata;

f) per l'anzianità maturata a decorrere dall'1/7/1977 l'indennità di anzianità verrà liquidata agli operai nella misura di 24 giorni di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato. Tale misura è elevata a 26 giorni di retribuzione per il personale tecnico (elettricista e macchinista fisso) assunto in modo continuativo per l'intera giornata;

g) per l'anzianità maturata a decorrere dall'1/7/1978 l'indennità di anzianità verrà liquidata agli operai nella misura di 26 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato.

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

Per gli esercizi con attività saltuaria o ridotta la misura dell'indennità di anzianità sarà diminuita in proporzione al minor servizio prestato.

- Nota a verbale -

Per gli operai assunti a tempo determinato l'indennità di anzianità, da corrispondersi in dodicesimi in proporzione ai mesi interi di servizio prestato (computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni) sarà liquidata, per il servizio prestato dall'1/7/1976, nella misura di 24 giorni di retribuzione per un anno intero di servizio prestato e, per il servizio prestato dall'1/7/1977, nella misura di 26 giorni di retribuzione per un anno intero di servizio prestato.

- Norma transitoria -

Per i lavoratori in servizio alla data del 25/3/1982 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 25/3/1982 a titolo di acconto sull'indennità di anzianità.

2) Con decorrenza dall'1/6/1982 trova applicazione la [legge 29/5/1982 n. 297](#).

Art. 44 Indennità 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. 45 Osservatorio

Le parti, ferma restando l'autonomia operativa e le rispettive distinte responsabilità e prerogative istituzionali dei teatri e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, concordano di istituire un Osservatorio nazionale formato da sei componenti, dei quali tre designati dall'ANET e tre designati dalla SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL, con il compito di:

A) seguire l'andamento produttivo del settore nonché lo stato, le tendenze e le prospettive occupazionali;

B) elaborare proposte in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale;

C) acquisire informazioni sulle dinamiche occupazionali distinte per sesso e per qualifiche e realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13/12/1985 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna - tra cui la [legge 10/4/1991 n. 125](#) - attività di studio e di ricerca finalizzate alla realizzazione di azioni positive a favore del personale femminile;

D) analizzare le eventuali discriminazioni esistenti nell'accesso al lavoro e nei percorsi di carriera;

E) proporre azioni tese ad evitare le molestie sessuali sui luoghi di lavoro;

F) studiare normative preordinate ad assicurare la salute dei lavoratori in relazione alle condizioni ambientali in cui sono chiamati a prestare la loro opera.

Art. 46 Norme speciali

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

Oltre al presente contratto collettivo di lavoro il lavoratore 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 contratto e rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Copia degli eventuali regolamenti interni sarà consegnata a cura del teatro stesso a ciascun lavoratore.

Art. 47 Condizioni di miglior favore

Le parti contraenti concordano che con il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore acquisite individualmente dal singolo lavoratore.

Art. 48 Decorrenza e durata

Salvo gli istituti per i quali è prevista una diversa decorrenza il presente contratto decorre dall'1/1/2004 e resterà in vigore fino al 31/12/2007 per la materia normativa e fino al 31/12/2005 per la materia economica.

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.

- Nota a verbale -

L'ANET e le OO.SS: sottoscrittrici del contratto si impegnano a riesaminare gli assetti classificatoria e parametrici delle diverse categorie di personale per il tramite di un'apposita Commissione tecnica pariteticamente costituita.

I lavori della Commissione dovranno ispirarsi all'esigenza di un adeguato rispetto e di una giusta valorizzazione dei diversi livelli di professionalità, della doverosa valutazione delle necessarie compatibilità economiche, della ricerca dei più idonei criteri di flessibilità e fungibilità delle mansioni. I lavori saranno conclusi in tempo utile perché i relativi esiti possano costituire oggetto di esame e contrattazione in sede di rinnovo della parte normativa del contratto collettivo nazionale di lavoro.

PARTE II - Regolamentazione per gli appartenenti alla qualifica impiegatizia

Art. 49 Corresponsione ed elementi della retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta agli impiegati ad ogni fine mese.

In base alle vigenti disposizioni legislative, il pagamento della retribuzione verrà effettuato mediante busta paga o prospetti equivalenti in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale dell'azienda, il nome, il cognome e la qualifica professionale dell'impiegato, 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, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento. In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere comunque corrisposta la parte di retribuzione non contestata. Qualora il teatro ritardi di oltre dieci giorni il pagamento delle competenze di cui sopra, decorreranno sulla somma di spettanza dell'impiegato gli interessi del 2% in più del tasso ufficiale; inoltre l'impiegato avrà la facoltà di chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto all'indennità di anzianità e di mancato preavviso.

Ai fini del presente contratto per retribuzione si intende:

a) il minimo tabellare previsto per il livello in cui l'impiegato è inquadrato;

b) gli aumenti periodici di anzianità;

c) l'indennità di contingenza;

d) gli eventuali aumenti di merito.

Art. 50 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 9 mesi.

In caso di particolari esigenze organizzative la direzione aziendale e l'organismo rappresentativo aziendale o, in mancanza di quest'ultimo, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, potranno elevare il suddetto periodo fino a 12 mesi.

Resta inteso che per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 9 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.

Alla direzione aziendale ed all'organismo rappresentativo aziendale e, in mancanza di quest'ultimo, alle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, compete la definizione delle modalità di fruizione frazionata del riposo

giornaliero.

Qualora particolari ed oggettive esigenze dell'attività teatrale non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, la direzione aziendale e l'organismo rappresentativo aziendale e, in mancanza di quest'ultimo, 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 l'organismo rappresentativo aziendale e, in mancanza di quest'ultimo, 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 le deroghe e le eccezioni previste dalla legge, per gli impiegati cui si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro ai sensi delle vigenti norme legislative, la durata normale del lavoro è fissata in 40 ore settimanali effettive.

Il normale orario di lavoro settimanale di 40 ore 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.

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 in un'unica prestazione continuata - in uno o più giorni della settimana - e tale prestazione sia di durata superiore a 5 ore e 50 minuti, sarà convenzionalmente maggiorata di 1 ora agli effetti dell'esaurimento dell'orario ordinario di lavoro settimanale.

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.

Qualora una delle due prestazioni sia di durata superiore a 6 ore e 30 minuti (7 ore per le prestazioni legate alle prove degli attori), sarà convenzionalmente maggiorata di 50 minuti agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale.

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 non operano i limiti di durata di cui alle precedenti lettere a) e b), fermo restando quanto previsto dal comma 7° del presente articolo.

In caso di mancato intervallo per il pasto è dovuto al lavoratore un importo a titolo di rimborso spese che dall'1/1/2005 è fissato in Euro 8,43.

A decorrere dal 2006 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno 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 elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici di dicembre di ciascun anno dal 2005 in poi con l'indice del mese di dicembre dell'anno precedente.

- Nota a verbale -

Fermo restando l'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, è concordata una riduzione del monte ore annuo di 40 ore in ragione di anno a titolo di riposi individuali.

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

Art. 51 Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore, allo scopo di realizzare obiettivi di maggiore produttività aziendale che possano anche favorire il potenziamento della produzione e lo sviluppo di iniziative di servizio sul territorio, di contenere l'entità del ricorso al lavoro straordinario e di assicurare il miglior utilizzo delle professionalità, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni dell'attività, nell'intento di realizzare gli obiettivi di cui sopra, potranno essere adottati - avuto riguardo alle previsioni di cui all'[art. 13 della legge 196/1997](#) - sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, comunque non superiori alla stagione teatrale, intendendosi per tali sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano settimane lavorative a 40 ore settimanali e settimane lavorative a maggiore o minore orario sia per tutta l'azienda, che per reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni e singoli lavoratori, fermo restando il mantenimento della media delle 40 ore settimanali ed il non superamento delle 48 ore di lavoro per singola settimana.

L'adozione della flessibilità e le conseguenti modalità applicative, secondo i criteri di cui appresso, dovranno essere concordate in sede di esame tra direzioni aziendali e rappresentanze sindacali aziendali. In assenza di queste ultime, le predette intese saranno definite tra le direzioni aziendali ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale sarà prevista:

- una corrispondente entità di ore di riduzione in periodi di minore attività lavorativa. In tal caso i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale;

- oppure la concessione di ferie aggiuntive o riposi compensativi per un numero di giorni rapportato all'entità di ore di superamento dell'orario contrattuale, restando inteso che i lavoratori percepiranno nei periodi di superamento la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale.

Resta inteso che le ore prestate in eccedenza all'orario concordato saranno da considerare straordinarie a tutti gli effetti e, salvo diverse intese intervenute tra le parti, saranno retribuite in regime straordinario nel mese di competenza.

Art. 52 Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo casi imprevedibili o di 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. 50 del presente contratto.

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: il lavoro prestato tra le ore 21 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;

- 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. 53 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:

lavoro straordinario diurno	30%
-----------------------------	-----

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.	
Ai fini del computo del compenso del lavoro straordinario, notturno e festivo, per ottenere la retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile per 173. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.	
Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.) si prenderà per base la parte fissa col minimo, in ogni caso, della retribuzione tabellare del livello di appartenenza.	

Art. 53 Festività

Sono giorni festivi:

- 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 Natale;

- il giorno 26 dicembre;

- la ricorrenza del Patrono locale.

Qualora l'impiegato sia chiamato a prestare servizio in tali giorni avrà diritto alla retribuzione per le ore di lavoro eseguite calcolata con le modalità e le maggiorazioni previste dall'art. 52 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 spettantegli.~~

In riferimento alla [legge 5/3/1977 n. 54](#), contenente disposizioni in materia di giorni festivi, ed al [D.P.R. 28/12/1985 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. 54 Indennità di cassa

All'impiegato la cui normale mansione comporta il maneggio di denaro con responsabilità, per errori, anche finanziaria, è dovuta una indennità la cui misura è fissata nella percentuale del 10% del minimo stipendiale tabellare.

Art. 55 Passaggio di livello

Il teatro, all'atto del passaggio di livello, comunicherà con lettera ai singoli interessati il livello al quale sono stati 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.

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 all'indennità di licenziamento ed al preavviso. Qualora per gli impiegati di livello 1°A, 1° e 2°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 gli impiegati in servizio, 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.) previa opportuni accordi da prendersi con il teatro.	
--	--

E' dovuta inoltre all'impiegato la diaria per giorni 15 nonché una diaria supplementare di giorni 4 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 teatro 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.

Art. 57 Trattamento di malattia ed infortunio

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata dall'impiegato al teatro 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.

L'impiegato dovrà far pervenire al teatro, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

Il teatro può effettuare il controllo delle assenze per infermità dell'impiegato nel rispetto dell'**art. 5 della legge 20/5/1970 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.

L'impiegato 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.

L'impiegato 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

temporaneo alla prestazione del servizio stesso, il teatro conserverà il posto all'impiegato non in prova per un periodo di:

a) 10 mesi per un'anzianità di servizio fino ad 8 anni compiuti;	
b) 12 mesi per un'anzianità di servizio superiore ad 8 anni compiuti.	

Per gli impiegati 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 all'impiegato l'intera retribuzione per la prima metà di ciascuno dei periodi su indicati e la retribuzione dimezzata per l'altra metà dei periodi stessi.~~

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

Cesseranno per il teatro gli obblighi di cui al 6° e 8° comma qualora l'impiegato raggiunga in complesso, durante 15 mesi, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante due anni, i limiti previsti dalla lettera b), anche se trattasi di malattie di natura diversa.

Dalla retribuzione corrisposta nella misura su indicata viene detratto quanto l'impiegato ha diritto di percepire per 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 all'impiegato in caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Correlativamente, qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio e sempre che sia constatata l'incapacità alla prosecuzione del lavoro, l'impiegato può richiedere la risoluzione del rapporto mantenendo il diritto all'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 all'impiegato anche nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo stesso.

PARTE III - Regolamentazione per gli appartenenti alla qualifica operaia

Art. 58 **Varie forme del contratto di lavoro individuale**

1) a tempo indeterminato;

2) a tempo determinato o per la durata della stagione teatrale;

3) per ciclo di rappresentazioni relative ad uno o più spettacoli;

4) 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.

Art. 59 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. 60 Corresponsione della retribuzione

Fermo restando che il lavoro prestato dagli operai è compensato in base alle ore effettivamente lavorate, la retribuzione sarà agli stessi corrisposta a scadenze mensili.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 173. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

In base alle vigenti disposizioni legislative il pagamento della retribuzione verrà effettuato mediante busta paga o prospetti equivalenti in cui saranno specificate le singole competenze e l'elencazione delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio, a pena di decadenza, entro 5 giorni da quello della corresponsione della retribuzione.

In caso di contestazione sulla paga o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'operaio dovrà essere

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 9 mesi.

In caso di particolari esigenze organizzative la direzione aziendale e l'organismo rappresentativo aziendale o, in mancanza di quest'ultimo, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, potranno elevare il suddetto periodo fino a 12 mesi.

Resta inteso che per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 9 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.

Alla direzione aziendale ed all'organismo rappresentativo aziendale e, in mancanza di quest'ultimo, alle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, compete la definizione delle modalità di fruizione frazionata del riposo giornaliero.

Qualora particolari ed oggettive esigenze dell'attività teatrale non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, la direzione aziendale e l'organismo rappresentativo aziendale e, in mancanza di quest'ultimo, 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 l'organismo rappresentativo aziendale e, in mancanza di quest'ultimo, 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](#).

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali effettive.

Il normale orario di lavoro settimanale di 40 ore potrà essere esaurito in cinque giornate lavorative per gli operai il cui lavoro non sia connesso con la preparazione e l'effettuazione di spettacoli e manifestazioni.

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è disposta dalla Direzione aziendale, nel rispetto delle norme di legge e

Qualora l'orario di lavoro giornaliero si articoli in un'unica prestazione continuata - in uno o più giorni della settimana - e tale prestazione sia di durata superiore a 5 ore e 50 minuti, sarà convenzionalmente maggiorata di 1 ora agli effetti dell'esaurimento dell'orario ordinario di lavoro settimanale.

~~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.

Qualora una delle due prestazioni sia di durata superiore a 6 ore e 30 minuti (7 ore per le prestazioni legate alle prove degli attori), sarà convenzionalmente maggiorata di 50 minuti agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale.

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 non operano i limiti di durata di cui alle precedenti lettere a) e b), fermo restando quanto previsto dal comma 7° del presente articolo.

In caso di mancato intervallo per il pasto è dovuto al lavoratore un importo a titolo di rimborso spese che dall'1/1/2005 è fissato in Euro 8,43.

A decorrere dal 2006 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno 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 elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici di dicembre di ciascun anno dal 2005 in poi con l'indice del mese di dicembre dell'anno precedente.

Per gli operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 50 ore settimanali effettive. Per tali operai le ore di lavoro prestate settimanalmente oltre le 40 e fino a 50 sono 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.

Note e verbale

Stampa del 26/10/2015

Art. 62 Flessibilità dell'orario di lavoro

Considerate le particolari caratteristiche del settore, allo scopo di realizzare obiettivi di maggiore produttività aziendale che possano anche favorire il potenziamento della produzione e lo sviluppo di iniziative di servizio sul territorio, di contenere l'entità del ricorso al lavoro straordinario e di assicurare il miglior utilizzo delle professionalità, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni dell'attività, nell'intento di realizzare gli obiettivi di cui sopra, potranno essere adottati - avuto riguardo alle previsioni di cui all'~~art. 13 della legge 196/1997~~ - sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, comunque non superiori alla stagione teatrale, intendendosi per tali sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano settimane lavorative a 40 ore settimanali e settimane lavorative a maggiore o minore orario sia per tutta l'azienda che per reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni e singoli lavoratori, fermo restando il mantenimento della media delle 40 ore settimanali ed il non superamento delle 48 ore di lavoro per singola settimana.

L'adozione della flessibilità e le conseguenti modalità applicative, secondo i criteri di cui appresso, dovranno essere concordate in sede di esame tra direzioni aziendali e rappresentanze sindacali aziendali. In assenza di queste ultime, le predette intese saranno definite tra le direzioni aziendali ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale sarà prevista:

- una corrispondente entità di ore di riduzione in periodi di minore attività lavorativa. In tal caso i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale;

- oppure la concessione di ferie aggiuntive o riposi compensativi per un numero di giorni rapportato all'entità di ore di superamento dell'orario contrattuale, restando inteso che i lavoratori percepiranno nei periodi di superamento la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale.

Resta inteso che le ore prestate in eccedenza all'orario concordato saranno da considerare straordinarie a tutti gli effetti e, salvo diverse intese intervenute tra le parti, saranno retribuite in regime straordinario nel mese di competenza.

Art. 63 Lavoro straordinario, notturno e festivo

intende quello compiuto oltre i limiti di cui all'art. 61 del presente contratto.

Per lavoro notturno si intende:

a) per gli operai che non lavorano per lo spettacolo o il cui lavoro non è direttamente connesso con lo spettacolo e con le altre attività istituzionali del teatro: il lavoro prestato tra le ore 21 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;	
- 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. 65 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, salvo quanto previsto per il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala nella Parte V del presente contratto, con la retribuzione oraria maggiorata delle percentuali appresso indicate:

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

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

			Stampa del 26/10/2015
--	--	--	-----------------------

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 12 ore e la prestazione notturna non ecceda complessivamente la durata di 3 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 I o comma delle presenti disposizioni specifiche, troveranno applicazione le norme contrattuali concernenti il lavoro ordinario notturno ed il lavoro straordinario, diurno e notturno.~~

Art. 64 Prestazioni per lo spettacolo

Nell'indisponibilità su piazza di personale da adibire alle rappresentazioni il personale dipendente dal teatro, chiamato a partecipare, con il suo consenso, allo spettacolo od 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 1 lett. d) Parte V del presente contratto. In tal caso non si applicano le maggiorazioni di cui all'art. 63 del presente contratto.

Art. 65 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 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 locale.

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 del presente contratto.

In riferimento alla [legge 5/3/1977 n. 54](#), contenente disposizioni in materia di giorni festivi, ed al [D.P.R. 28/12/1985 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 giorno per riposo settimanale sarà corrisposta la normale retribuzione giornaliera.

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

Art. 66 Trattamento di malattia ed infortunio

L'assenza per malattia od infortunio deve essere comunicata dall'operaio al teatro 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.

L'operaio dovrà far pervenire al teatro, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

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

L'operaio 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 dell'incapacità lavorativa, anche in giornata festiva o di riposo settimanale.

L'operaio 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 11/11/1983 n. 638. L'operaio 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 all'operaio non in prova per un periodo di:

- a) 10 mesi per anzianità di servizio fino ad 8 anni compiuti;
- b) 12 mesi per anzianità di servizio superiore ad 8 anni compiuti.

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

Cesserà per il teatro l'obbligo di conservazione del posto qualora l'operaio raggiunga in complesso, durante 15 mesi, i limiti previsti dalla lettera a) e, durante due anni, i limiti previsti dalla lettera b), anche se trattasi di malattie di natura diversa.

Trascorso il periodo di cui sopra, qualora l'operaio non sia in grado di riprendere il lavoro per la prosecuzione della malattia o delle sue conseguenze, il rapporto di lavoro si risolverà di pieno diritto con la liquidazione, per gli operai assunti a tempo indeterminato, dell'indennità di preavviso e di licenziamento.

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.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire il suddetto trattamento indennitario integrativo a carico del teatro è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'istituto assicuratore nonché alla presentazione dell'attestazione medica rilasciata al lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia.

Il teatro anticiperà all'operaio alle normali scadenze di pagamento della retribuzione il trattamento economico complessivo di malattia di cui all'1° comma del presente articolo.

È diritto del teatro rivalersi sulla retribuzione dell'operaio delle quote anticipate per conto dell'istituto assicuratore, e correlativamente per conto proprio, quando le quote stesse non siano, per qualsiasi causa, dovute dall'istituto assicuratore medesimo.

Art. 67 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 un'indennità giornaliera non computabile ad alcun effetto nella retribuzione nella misura di Euro 3,10.

PARTE IV - Minimi tabellari

A) Minimi retributivi mensili per i lavoratori dipendenti dagli esercizi teatrali siti nelle città capoluogo di regione o di provincia

1) A decorrere dall'1/6/2007 i minimi retributivi mensili lordi sono così stabiliti:

- Nota 1 -	
Minimi tabellari mensili lordi.	

- Nota 2 -	
Importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utili ai soli effetti della tredicesima mensilità, del premio annuale, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali ed infrasettimanali.	

- Nota 3 -
 Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dal **CCNL 17/10/2005**.

2) A decorrere dall'1/4/2008, fermi restando i minimi tabellari mensili lordi di cui al precedente punto A e gli importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione di cui al precedente punto B, gli importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità sono stabiliti nelle misure di cui appresso e sono comprensivi, assorbendoli, di quelli indicati al precedente punto C:

- Nota 3 -

*Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dal **CCNL 17/10/2005**.*

3) Relativamente al periodo 1/1/2006 - 31/5/2007 ed a totale e completa copertura di tale periodo, sarà corrisposto ai lavoratori in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di stipulazione del presente accordo e già in forza alle aziende alla data dell'1/1/2006 un importo una tantum nelle misure lorde appresso indicate:

L'importo una tantum sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo l'1/1/2006 con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed in forza alle aziende alla data di stipulazione del presente accordo.

Al personale che sia stato assunto a termine per l'intera durata delle stagioni teatrali 2005-2006 e 2006-2007 l'importo una tantum di cui sopra spetterà nella misura di tanti diciassettesimi per quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato nel periodo 1/1/2006 - 31/5/2007.

L'importo una tantum come sopra determinato sarà corrisposto per il 50% entro il 31/5/2007 e per il restante 50% entro il 31/10/2007 e non sarà considerato utile agli effetti dei vari istituti contrattuali nonché della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala che sia stato assunto a termine per l'intera durata delle stagioni teatrali 2005-2006 e 2006-2007 sarà corrisposto, per ciascuna prestazione effettivamente resa dall'1/1/2006 al 31/5/2007, un importo lordo una tantum pari a:

- maschere ingresso: 0,15;

- maschere di sala, addetti alle toilette e guardaroba: 0,12.

L'importo una tantum come sopra determinato sarà corrisposto per il 50% entro il 31/5/2007 e per il restante 50% entro il 31/10/2007 e non sarà considerato utile agli effetti dei vari istituti contrattuali nonché della determinazione del trattamento di fine rapporto.	
---	--

B) LAVORATORI DIPENDENTI DAGLI ESERCIZI TEATRALI SITI NELLE CITTÀ NON CAPOLUOGO DI REGIONE O DI PROVINCIA	
---	--

I minimi retributivi mensili lordi dei lavoratori dipendenti dagli esercizi teatrali siti nelle città non capoluogo di regione o di provincia saranno stabiliti con accordi locali tenuta presente la situazione economica degli esercizi teatrali nelle singole località. In ogni caso tali minimi non dovranno risultare superiori a quelli in vigore nei capoluoghi di regione o di provincia.

C) Stralcio dell'[accordo 17/10/2005](#)

(Omissis)

Relativamente al periodo 1/1/2004-31/10/2005 ed a totale e completa copertura di tale periodo, sarà corrisposto ai lavoratori in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di stipulazione del presente accordo e già in forza alle aziende alla data dell'1/1/2004 un importo una tantum nelle misure lorde appresso indicate:

Al personale che sia stato assunto a termine per l'intera durata della stagione teatrale 2004-2005 l'importo una tantum di cui sopra spetterà nella misura di tanti ventiduesimi per quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato nel periodo 1/1/2004-31/10/2005.

L'importo una tantum, come sopra determinato, sarà corrisposto per il 50% entro il 31/12/2005 e per il restante 50% entro il 30/6/2006 e non sarà considerato utile agli effetti dei vari istituti contrattuali nonché della determinazione del trattamento di fine rapporto.

- Nota a verbale -

Le parti si danno reciprocamente atto che, in occasione del rinnovo del biennio economico 1/1/2004-31/12/2005, qualora il differenziale fra inflazione effettiva ed inflazione programmata fosse uguale allo 0,50% non si darà luogo a recuperi e/o conguagli, mentre qualora il differenziale risultasse diverso dallo 0,50% si provvederà a calcolare il conguaglio da effettuare sull'incremento dei minimi per il biennio 1/1/2006-31/12/2007.

(Omissis)

Articolo modificato dall'[Adeguamento economico 22/3/2007](#).

PARTE V - Disciplina normativa ed economica del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala

A) Varie forme del contratto di lavoro individuale

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

- a tempo determinato;
- a ciclo di rappresentazioni relative ad uno o più spettacoli;
- a giornata.

Il rapporto di lavoro costituito per ciclo di rappresentazioni relative ad uno o più spettacoli si risolve automaticamente al

Il teatro, nell'assunzione a termine del personale necessario alle esigenze della stagione teatrale, darà la precedenza al personale già utilizzato per l'intera durata delle tre stagioni precedenti che conservi i requisiti per l'espletamento della ~~specifico mansione e che non abbia dato luogo a rilievi disciplinari.~~

~~Il teatro comunicherà per iscritto al personale entro il 30 giugno l'eventuale intenzione di riassumerlo a termine nel corso della successiva stagione teatrale.~~

B) Classificazione del personale e minimi tabellari orari

~~Con decorrenza dall'1/1/2006 il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala b inquadrato, agli esclusivi effetti economici, nella scala classificatoria unica di cui all'art. 5 del presente contratto:~~

- capo macchinista e capo elettricista: livello 3°;

- macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassiere, sarte, collaboratori di palcoscenico: livello 5°;

- maschere ingresso livello 6°;

- maschere di sala, addetti alle toilettes e guardaroba livello 7°.

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 distinzioni di ruoli, per l'effettuazione dello spettacolo e le operazioni pre e post spettacolo (ad esclusione del montaggio e dello smontaggio).

I macchinisti, gli elettricisti e/o fonici, le cassiere, le sarte, nonché i collaboratori di palcoscenico cui siano affidate mansioni connesse con il montaggio e lo smontaggio delle scene, assunti a termine per l'intera durata della stagione teatrale per 4 stagioni consecutive, sono inquadrati, agli esclusivi effetti economici, nel livello 4° della scala classificatoria di cui all'art. 5 del presente contratto a decorrere dalla quinta assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale.

1) Con decorrenza dall'1/1/2005 i minimi retributivi orari lordi per il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala sono i seguenti:

2) Con decorrenza dall'1/5/2006 i minimi retributivi orari lordi per il personale addetto alle rappresentazioni in	
palcoscenico ed in sala sono i seguenti:	

- Nota 1 -

Minimi tabellari orari lordi

- Nota 2 -

Importi orari lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della 13a mensilità, del premio annuale, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali ed infrasettimanali.

- Nota 3 -

Importi orari lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari orari utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

I minimi orari di cui sopra sono integrati della quota oraria dell'indennità di contingenza scattata dall'1/2/1977, ottenuta dividendo l'importo mensile per il coefficiente 173 e quindi pari a:

C) Orario di lavoro

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

L'orario di inizio 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 inerente lo spettacolo è fissata in rapporto ad un orario di lavoro di 3 ore e mezza e si ottiene moltiplicando il minimo tabellare orario di cui al precedente punto B), integrato dalla quota oraria dell'indennità di contingenza scattata dall'1/2/1977, 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 rappresentazione individuale relativa al primo spettacolo e l'inizio della prestazione individuale relativa al secondo spettacolo non intercorra un intervallo di almeno un'ora, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese che, dall'1/1/2005, è fissato in euro 4,51.

A decorrere dal 2006 e 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 elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici di dicembre di ciascun anno dal 2006 in poi con l'indice del mese di dicembre dell'anno precedente.

E) Indennità speciale

Al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala verrà corrisposta una speciale indennità pari al 30% della retribuzione ordinaria in sostituzione pro-rata del trattamento di fine rapporto, delle ferie, della gratifica natalizia e del premio annuale.

palcoscenico ed in sala assunto a termine per l'intera durata della stagione teatrale per quattro stagioni consecutive saranno incrementati della percentuale del 5% a partire dalla quinta assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale.

G) Riposo settimanale

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

In caso di prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale è dovuta la retribuzione per la prestazione lavorativa inerente 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 Natale;

~~- il giorno 26 dicembre;~~

- la ricorrenza del Patrono locale.

Il trattamento economico spettante al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala nelle giornate festive di cui sopra è 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 alla 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 5/3/1977 n. 54](#), contenente disposizioni in materia di giorni festivi, ed al [D.P.R. 28/12/1985 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 della Festa 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.

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

I) Servizio antincendio

Al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala che venga utilizzato anche per il servizio antincendi e che abbia frequentato il regolare corso di addestramento è dovuta un'indennità giornaliera, non computabile ad alcun effetto nella retribuzione, il cui importo è fissato in Euro 3,10, sia che venga effettuato un solo spettacolo che in caso di doppio spettacolo.

L) Stralcio dell'[accordo 17/10/2005](#)

31/10/2005, un importo lordo una tantum pari a:

L'importo una tantum, come sopra determinato, sarà corrisposto per il 50% entro il 31/12/2005, e per il restante 50% entro il 30/6/2006 e non sarà considerato utile agli effetti dei vari istituti contrattuali nonché della determinazione del trattamento di fine rapporto.	

APPENDICE

- Indennità di contingenza.

- Protocollo aggiuntivo in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di spettacolo.

- Regolamento di palcoscenico per gli attori, i tecnici, i ballerini, i professori d'orchestra ed i coristi scritturati dai teatri stabili e dalle compagnie professionali di prosa, commedia musicale, rivista e operetta.

Importi dell'indennità di contingenza

Protocollo aggiuntivo in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro

- Premesso il forte impegno delle parti perché nell'ambito degli esercizi teatrali 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 degli esercizi teatrali con l' accordo di rinnovo contrattuale 28/5/1996 ,	

- conviene quanto segue -

A) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno nelle strutture fino a 15 dipendenti e nell'ambito della RSU nelle strutture con più di 15 dipendenti.

Il RLS resta in carica 3 anni ed ha diritto ad ore di permesso per l'espletamento della propria funzione nelle seguenti misure:

- strutture fino a 15 dipendenti: 30 ore annue;

- strutture con oltre 15 dipendenti: 40 ore annue.

Non vengono imputate al monte ore di cui sopra le ore utilizzate per gli adempimenti di cui all'**art. 19, lettere b, c, d, g, i, l del D.Lgs. n. 626/1994**.

L'elezione si svolge a suffragio universale ed a scrutinio segreto.

L'utilizzazione dei permessi deve essere richiesta al datore di lavoro per iscritto e con un anticipo di almeno 48 ore.

Analogo termine deve essere osservato per le visite del RLS ai luoghi di lavoro.

Il RLS espleta i compiti previsti dall'**art. 9 del D.Lgs. n.626/1994**, come modificato dal **D.Lgs. n. 242/1996** e, in particolare:

- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione del rischio, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle attività di prevenzione;

Stampa del 26/10/2015

- riceve informazioni e documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi ed alle misure di prevenzione;

- riceve informazioni provenienti dai servizi di vigilanza in merito ad argomenti attinenti alla salute e alla sicurezza;

~~- può presentare proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a~~
tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

- presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di
sicurezza e prevenzione degli infortuni;

- esamina con la direzione aziendale le eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;

- partecipa alle riunioni periodiche previste dalle leggi;

- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività.

Il RLS ha diritto ad una formazione di almeno 32 ore ed il programma deve comprendere:

- conoscenze generali su obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;

- metodologie sulla valutazione del rischio;

- metodologie minime di comunicazione.

B) Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche previste dall'**art. 11 del D.Lgs n.626/94** devono essere comunicate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e con un ordine del giorno scritto.

Il RLS può chiedere comunque la convocazione di una ulteriore riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di lavoro dell'azienda.

L'Osservatorio di cui all'**art. 43 del vigente CCNL** assume anche i seguenti compiti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali e coordinamento della loro attività;	
- promozione di attività formative dirette ai componenti degli organismi paritetici territoriali;	
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi in ambito locale;	
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazione degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni.	

D) Organismi paritetici territoriali

A livello regionale o interregionale sono costituiti Organismi paritetici territoriali con i seguenti compiti:

- composizione delle controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti. Le parti interessate si impegnano ad adire l'OPT per ogni controversia in materia;
- elaborazione di progetti formativi inerenti le materie della sicurezza e salute dei lavoratori;
- informazione dei soggetti interessati su temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'O.P.N.

Regolamento di palcoscenico per gli attori, i tecnici, i ballerini i professori d'orchestra ed i coristi scritturati dai teatri stabili e dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale rivista ed operetta

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 stabili, 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 stabile - d'ora in poi per brevità chiamata "la direzione" - od 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 B del regista e della direzione artistica o di persona da questa delegata, il cui nominativo dovrà essere reso noto alla compagnia attraverso l'ordine del giorno.

Art. 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 quattro ore di retribuzione con esclusione del trattamento dovuto nelle località diverse dalla sede legale dell'impresa;
- sospensione dal compenso (come sopra indicato) per un periodo non superiore a cinque giorni;
- risoluzione in tronco del contratto per colpa dello scritturato ai sensi dell'art. 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, salvo il caso di infrazioni di gravità tali che non consentano la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, non possono essere applicati prima che siano trascorsi

Art. 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.

Art. 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", 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".

Art. 5

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

Art. 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.	
---	--

Art. 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 recitarle troveranno sanzione ai sensi dell'art. 2 del presente regolamento.

Art. 8

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

Art. 9

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

Art. 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.

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 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.~~

Art. 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 questa richiesti, per gli scritturati che percepiscono compensi giornalieri non superiori a Euro 57,00 - e ad elementi di basso vestiario (camicie, cravatte, fazzoletti, guanti, scarpe, ecc.) ed al loro ricambio, ad abiti per commedie moderne purché non siano da figurino. L'impresa provvederà a fornire le parrucche.

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

Art. 13

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

Art. 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).

Art. 15

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

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

Art. 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'art. 2 del presente regolamento, salvo il risarcimento del danno.

Art. 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 B 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.

Art. 18

Salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza per infortunio o malattia dovrà essere immediatamente comunicata alla direzione. Ove gli venga richiesto, lo scritturato dovrà altresì esibire il certificato medico.

La direzione può effettuare il controllo delle assenze per infermità dello scritturato nel rispetto dell'**art. 5 della legge 20/5/1970 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.

Art. 19

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

Art. 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.

Confindustria - Accordo Interconfederale 18/4/2012 - Apprendistato

Il giorno 18/4/2012, tra la CONFINDUSTRIA e la CGIL, la CISL, la UIL si è stipulato il seguente accordo interconfederale sull'apprendistato.

Premesso che

*- il **D.Lgs. 14/9/2011, n. 167**, a norma dell'**art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24/12/2007, n. 247**, come sostituito dall'**art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4/11/2010, n. 183**, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;*

- anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

- è opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'apprendistato, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante e all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Riguardo a quest'ultima tipologia le parti si incontreranno entro il prossimo mese di luglio, per definire la relativa disciplina contrattuale in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto sarà disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria;

- per "contratti collettivi vigenti" si intendono quelle parti dei contratti collettivi che disciplinano l'apprendistato la cui efficacia verrà meno al termine del periodo transitorio individuato dall'**art. 7, comma 7, del Testo Unico**;

convengono che

1. Le premesse formano parte integrante della presente intesa.

2. In via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva richiamata dal **D.Lgs. n. 167/2011**, per il contratto di apprendistato, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26/4/2012, trova applicazione la seguente disciplina:

- l'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova la cui durata è disciplinata dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati, secondo l'inquadramento professionale attribuito;

- l'apprendista potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto;

- nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità;

- premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'**art. 2118 del codice civile**, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

- la durata dell'apprendistato professionalizzante è, in via transitoria, determinata in base alle durate disciplinate dai vigenti contratti collettivi. Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai tre anni, la durata dell'apprendistato è

chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta ad interpellato n. 40/2011, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni;

~~le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel ceni applicato in azienda. La formazione professionalizzante che verrà registrata, con le modalità disciplinate al penultimo punto del presente accordo, sarà non inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21/12/2011), e potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs. 14/9/2011, n.167;~~

- le parti concordano che gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi;

- la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato al presente accordo;

- le parti si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche che il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro in discussione al Parlamento dovesse determinare sulla disciplina dell'apprendistato.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione della Sig./ra: _____

1. Azienda _____

Ragione sociale _____ Sede (indirizzo) _____ CAP (Comune) _____

Partita IVA _____ Codice Fiscale _____ Telefono _____ Fax _____

_____ E-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____

Stampa del 26/10/2015

Dati anagrafici

Cognome _____ Nome _____ C.F. _____	
Cittadinanza _____	Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Nato a _____	Residenza/Domicilio _____ Prov. _____ Via _____
Telefono _____	Fax _____ E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

--

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative

periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire _____

Durata _____

Categoria /Livello di inquadramento iniziale _____

Categoria /Livello di inquadramento finale _____

Tutor aziendale sig./ra C.F. _____

Categoria/Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

On the job

Affiancamento

Esercitazioni di gruppo

Testimonianze

APPENDICE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

APPRENDISTA

Nome e cognome _____ Codice fiscale _____ Luogo e data di nascita _____

_____ Residente in _____ Via _____

Titolo di studio _____ Assunto in apprendistato professionalizzante dal _____ al _____
Per conseguire la qualifica di _____

IMPRESA

Ragione sociale _____ Indirizzo _____ Telefono _____ fax.

_____ E-mail _____

Nominativo del tutor/refente aziendale _____

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Timbro e firma dell'azienda _____

Firma apprendista _____ *Data* _____