

Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dall'accordo di rinnovo 13 gennaio 2009 al c.c.n.l. 13 luglio 2005 - integrato dall'accordo 2 novembre 2006 e dall'accordo 15 maggio 2007 in materia di previdenza integrativa

TEATRI STABILI

Decorrenza e Scadenza

Parte normativa: 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2011

Parte economica: 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2009

*Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dall' **accordo di rinnovo 13 gennaio 2009** al c.c.n.l. 13 luglio 2005 (integrato dall'accordo 2 novembre 2006 e dall'accordo 15 maggio 2007 in materia di previdenza integrativa) per gli impiegati e gli operai dipendenti dai teatri stabili e dai teatri gestiti dall'ETI*

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

Assunzione

Mansioni

Diritti sindacali

Ambiente di lavoro e sicurezza

Retribuzione

Durata della prestazione

Luogo della prestazione

Assenze

Sanzioni disciplinari

Estinzione del rapporto

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Apprendistato

Lavoro a termine

Lavoro a tempo parziale

Contratto di inserimento

Contratto di somministrazione

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Fondo pensione

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

ASSUNZIONE

Classificazione del personale

I lavoratori sono classificati in 8 livelli, secondo un sistema di inquadramento unico per operai, impiegati e quadri.

Gli operai sono inseriti nei livelli 2B, 3B, 4B, 5B, 6B e 7; gli impiegati nei livelli 1A, 1, 2A, 3A, 4A, 5A, 6A; i quadri nei livelli 1° A e 1°.

Si riportano di seguito le declaratorie generali di livello (il testo contrattuale non prevede esemplificazioni di profili professionali).

1° Livello A

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

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

1° Livello

Quadri [1] e impiegati: lavoratori con funzioni direttive di particolare interesse aziendale preposti ad un ufficio o ad un servizio con poteri discrezionali e di iniziativa per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dalla Direzione.

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

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

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

3° Livello

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

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

4° Livello

Impiegati: lavoratori con mansioni d'ordine di natura complessa la cui esecuzione richiede una approfondita preparazione professionale. A titolo esemplificativo appartengono a questo livello i cassieri dopo 4 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 5°A.

Operai: 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.

5° Livello

Impiegati: i lavoratori con mansioni d'ordine che richiedono specifiche conoscenze professionali ovvero i lavoratori cui sono affidati compiti esecutivi di natura fiduciaria.

Operai: lavoratori qualificati che compiono lavori ed operazioni la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche.

6° Livello

Impiegati: lavoratori che compiono lavori d'ordine di natura semplice che richiedono generiche conoscenze professionali.

Operai: lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di adeguata capacità pratica e generiche conoscenze tecniche (dopo 12 mesi di effettivo esercizio delle relative mansioni vengono assegnati al livello 5°B).

7° Livello

Operai: lavoratori che eseguono lavori prevalentemente di fatica e/o che non comportano specifica conoscenza e pratica di lavoro (dopo 18 mesi di effettivo esercizio delle relative mansioni vengono assegnati al livello 6°B).

Assunzioni a tempo indeterminato

Il teatro, nelle assunzioni di personale a tempo indeterminato, darà la precedenza ai lavoratori assunti stagionalmente nel quinquennio precedente per un minimo di tre stagioni che, a giudizio della Direzione aziendale, previa consultazione con l'Organismo rappresentativo aziendale, siano in possesso dei requisiti per l'espletamento delle specifiche mansioni e non abbiano dato luogo a rilievi disciplinari.

Personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico e sala

Il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico e in sala è inquadrato nei seguenti livelli:

- capo macchinista e capo elettricista, livello 3°;
- macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte: livello 5°;
- collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte: livello 6°;
- maschere di ingresso, maschere di sala, addetti alle toilettes e guardaroba, livello 7°.

I profili di 5° livello, se assunti a termine per l'intera durata della stagione teatrale per 4 stagioni consecutive, sono inquadrati nel livello 4° a decorrere dalla quinta assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione. Saranno considerati unicamente i periodi lavorativi prestati con contratti a termine di durata pari all'intera stagione teatrale a partire dalla stagione 2002/2003 (l'inquadramento nel livello 4° non potrà quindi avvenire prima della stagione teatrale 2006-2007).

Periodo di prova

Sono previsti i seguenti periodi di prova, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

Qualifiche	Livelli	Durata/mesi
Quadri e Impiegati	1A, 1, 2A, 3A	4
	4, 5A, 6A	2
Operai		1

MANSIONI

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo continuativo di svolgimento delle mansioni superiori pari a 2 mesi per gli operai e a 3 mesi per gli impiegati.

DIRITTI SINDACALI

Rappresentanze in azienda

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti [2] possono essere costituite rappresentanze sindacali unitarie con un numero di componenti pari a 3.

Esercizio dei diritti sindacali

Permessi

I componenti la R.S.U. dispongono di permessi retribuiti per un monte ore annuo complessivo di 180 ore.

Ai lavoratori che rivestano cariche sindacali nelle organizzazioni firmatarie del c.c.n.l., per l'espletamento delle loro funzioni sono concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 11 giorni all'anno, purché l'assenza dal lavoro venga richiesta per iscritto con preavviso di 24 ore.

Ai lavoratori che rivestano cariche sindacali nelle R.S.A., per l'espletamento delle loro funzioni sono concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 9 giorni all'anno.

Assemblee

La convocazione deve essere comunicata alla Direzione aziendale con un preavviso di almeno 24 ore.

Le assemblee retribuite (15 ore all'anno) si tengono durante l'orario di lavoro, in locali idonei messi a disposizione dall'azienda, tenendo conto dell'esigenza di non pregiudicare il normale svolgimento dell'attività aziendale.

Deleghe sindacali

Il teatro provvede alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne facciano richiesta scritta, nella misura dell'1% della retribuzione.

AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Ai rappresentanti per la sicurezza, per l'espletamento dei propri compiti, spettano le seguenti ore annue di permesso retribuito:

- 30 ore nelle unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti;
- 40 ore per le unità produttive che occupano oltre 15 dipendenti;

Tali permessi, da richiedere per iscritto con almeno 48 ore di preavviso, non vanno utilizzati per l'espletamento degli adempimenti di cui alle lettere b), c), d), g), i), l) dell'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994.

RETRIBUZIONE

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

I divisori per ottenere la quota oraria e la quota giornaliera sono, rispettivamente, 169 e 26.

Minimi tabellari

I valori indicati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Fino al 31 dicembre 2008

<i>Livelli</i>	<i>Minimi</i>	<i>Contingenza</i>	<i>E.a.r.</i>	<i>E.d.r. contrattuale</i>	<i>Indennità di funzione</i>
Quadri A	713,74	549,49	543,71	48,29	72,30
Quadri B	643,49	545,47	489,99	43,53	46,48
1	643,49	545,47	489,99	43,53	---
2	539,52	538,62	410,47	36,50	---
3	488,94	535,89	371,80	33,08	---
4	438,34	532,63	333,11	29,66	---
5	399,02	530,52	303,02	27,00	---
6	337,20	527,35	255,73	22,81	---
7	281,00	523,45	214,90	19,01	---

Dal 1° gennaio 2009

<i>Livelli</i>	<i>Minimi</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>
Quadri A	1.371,42	549,49	72,30
Quadri B	1.371,42	545,47	46,48
1	1.236,23	545,47	---
2	1.036,14	538,62	---
3	938,82	535,89	---
4	841,45	532,63	---
5	765,76	530,52	---
6	646,77	527,35	---
7	540,77	523,45	---

Dal 1° settembre 2009

<i>Livelli</i>	<i>Minimi</i>	<i>Contingenza</i>	<i>Indennità di funzione</i>
Quadri A	1.429,81	549,49	72,30
Quadri B	1.429,81	545,47	46,48
1	1.288,88	545,47	---
2	1.080,28	538,62	---
3	978,82	535,89	---
4	877,31	532,63	---
5	798,41	530,52	---
6	674,36	527,35	---
7	563,76	523,45	---

Note alle tabelle

- Indennità di funzione: è utile ai soli fini della 13ª mensilità, del premio annuale e del t.f.r.

- Elemento distinto della retribuzione: è utile ai soli effetti della 13^a mensilità, del premio annuale, delle ferie, del t.f.r., dell'indennità di preavviso e delle festività. A decorrere dal 1° gennaio 2009 è conglobato nella voce minimo tabellare conglobato.

- E.d.r. confederale: l'importo di € 10,33 spettante per 13 mensilità ai sensi del Protocollo 31 luglio 1992 è conglobato nell'indennità di contingenza.

- Elemento aggiuntivo della retribuzione: è utile a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità. A decorrere dal 1° gennaio 2009 è conglobato nella voce minimo tabellare conglobato.

- Quadri: appartengono alla categoria dei quadri di livello A i lavoratori inquadrati nel livello 1A, a quella dei quadri di livello B i lavoratori inquadrati nel livello 1 (limitatamente, in quest'ultimo caso, alle sole figure eventualmente individuate a livello aziendale).

Compenso per ripresa televisiva

In caso di ripresa televisiva dello spettacolo, l'operaio dipendente dall'organismo produttore dello spettacolo, addetto alla compagnia ed effettivamente impiegato nelle riprese, qualora prosegua l'attività recitativa al pubblico, ha diritto ad un importo forfettario pari al 120% della normale retribuzione giornaliera per il numero dei giorni in cui risulta impiegato nelle riprese, per un massimo di 6 giorni.

Detto compenso assorbe nei limiti del 50% l'eventuale trattamento per lavoro straordinario, notturno e festivo prestato negli stessi giorni.

Indennità di vacanza contrattuale

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, decorso un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del c.c.n.l. ovvero dal momento della presentazione della piattaforma da parte delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ove avvenga successivamente, e fino alla stipula dell'accordo di rinnovo, a tutti i lavoratori spetta un elemento provvisorio della retribuzione commisurato al 30% (50% dopo 6 mesi di vacanza contrattuale) del tasso di inflazione programmato, da applicare sui minimi retributivi (compresa l'indennità di contingenza).

Una tantum

A copertura del periodo di carenza contrattuale 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2008, ai lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 13 gennaio 2009 e già in forza al 1° gennaio 2008 spetta un importo una tantum da corrispondersi entro il mese di marzo 2009 nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1A	437,92
1	394,82
2	331,03
3	300,00
4	268,96
5	244,82
6	206,89
7	172,41

Al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala assunto a termine per l'intera stagione teatrale 2007-2008 l'una tantum viene corrisposta, per ciascuna prestazione effettivamente resa dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2008, nelle seguenti misure orarie:

<i>Profili</i>	<i>Importi orari</i>
capo macchinista e capo elettricista	0,52
macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte di cui al 3° comma della lett. B) della disciplina del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico e in sala (liv. 4)	0,46
macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte (liv. 5)	0,42
collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte (liv. 6)	0,36
maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilettes e guardaroba (liv. 7)	0,30

L'una tantum - non utile agli effetti dei vari istituti contrattuali, né per il calcolo del tfr - viene proporzionalmente ridotta per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 2008 con contratto a tempo indeterminato ed in forza al 13 gennaio 2009.

Per i lavoratori a tempo determinato assunti per l'intera stagione teatrale 2007-2008 l'una tantum spetta in misura di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato nel periodo 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2008.

Aumenti periodici di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso lo stesso teatro e nel medesimo livello, ogni lavoratore assunto a partire dal 31 marzo 1992 ha diritto a 5 aumenti biennali in cifra fissa nei seguenti importi [3] :

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1A	40,85
1	37,33
2	32,14
3	29,61
4	27,08
5	25,11
6	22,02
7	19,21

Per i dipendenti da teatri ad attività saltuaria 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 gli importi degli aumenti sono i seguenti:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
1A	32,68
1	29,87
2	25,71
3	23,69

4	21,66
5	20,09
6	17,62
7	15,37

Gli importi vengono proporzionalmente ridotti per i lavoratori che svolgono un orario normale inferiore a quello contrattuale.

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

Gli aumenti periodici non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè viceversa.

In caso di passaggio di livello, l'importo degli aumenti già maturati deve essere rivalutato nella misura del valore previsto per il nuovo livello. L'anzianità maturata dopo l'ultimo scatto nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione del successivo scatto nel nuovo livello.

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

Regime transitorio per gli impiegati in servizio al 21 luglio 1979

Dal 1° gennaio 1982, in sostituzione dell'importo percepito per gli scatti maturati fino al 31 dicembre 1981, hanno diritto ad una somma pari alla percentuale relativa agli scatti maturati fino alla stessa data riferita ai minimi di retribuzione in atto e all'indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre 1980 (esclusi i 34 punti maturati fino al 31 gennaio 1977, conglobati nei minimi), maggiorata dell'importo di € 3,62 per ogni scatto (€ 2,89 per i dipendenti da teatri ad attività saltuaria).

I lavoratori proseguono nella maturazione di aumenti biennali commisurati al 5% dei minimi di retribuzione fino a raggiungere la percentuale complessiva del 50% (rispettivamente 4% e 40% per i dipendenti da teatri ad attività saltuaria). Per ogni aumento periodico maturato dal 1° marzo 1982 viene altresì corrisposto l'importo di € 9,55 (€ 7,64 per i dipendenti da teatri ad attività saltuaria).

Gli importi in cifra fissa di cui sopra sono proporzionalmente ridotti in caso di orario normale inferiore a quello contrattuale.

Elementi retributivi ultramensili

Mensilità aggiuntive

Tredicesima

La tredicesima mensilità va corrisposta in occasione della ricorrenza natalizia, nella misura di una mensilità di retribuzione (per gli operai: 169 ore), frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (la frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero).

Premio annuale

Va corrisposto al 1° luglio in misura pari a quella prevista per la tredicesima mensilità, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (la frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero).

Non hanno diritto al premio annuale i lavoratori che alla data di entrata in vigore del c.c.n.l. già percepiscono a qualsiasi titolo mensilità di retribuzione oltre la tredicesima; ove la parte eccedente

la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio annuale e l'importo in atto percepito.

Indennità variabili

Indennità di cassa

Spetta agli impiegati addetti normalmente al maneggio di denaro, con responsabilità per errori, nella misura di:

- € 49,00 per il liv. 3;
- € 44,00 per il liv. 4;
- € 40,00 per il liv. 5.

Dal 1° settembre 2009, l'indennità mensile è pari al 5% del minimo tabellare conglobato.

Indennità uso mezzi di trasporto

Al lavoratore che usi il proprio mezzo di trasporto per servizio deve essere corrisposto un rimborso spese da stabilirsi aziendalmente.

Le spese di riparazione dell'automezzo per danni provocati, senza dolo, durante l'attività di servizio del lavoratore cui venga richiesto di servirsi del proprio mezzo di locomozione saranno sostenute dal teatro nella misura del 50% e comunque con un massimale di € 516,46 per sinistro.

Indennità per servizio antincendio

Agli operai e agli addetti alle rappresentazioni in palcoscenico e in sala addestrati al servizio antincendio spetta - per le giornate nelle quali sono chiamati, in aggiunta alle normali mansioni, a prestare il servizio stesso - un'indennità giornaliera di € 3,10 (€ 4,00 dal 1° gennaio 2009).

L'indennità non è computabile ad alcun effetto nella retribuzione.

Rimborso pasto

In caso di mancato intervallo per il pasto è dovuto al lavoratore un rimborso spese nella misura di € 8,43.

Dal 1° gennaio di ogni anno l'importo di tale rimborso viene aumentato in misura corrispondente al 100% della variazione intervenuta nell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, relativo al precedente mese di dicembre.

Corresponsione della retribuzione

Qualora l'azienda ritardi il pagamento della retribuzione di oltre 10 giorni dopo la fine del mese di competenza decorrono a favore del lavoratore gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

DURATA DELLA PRESTAZIONE

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

La durata dell'orario normale è di 39 ore settimanali.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di 9 mesi (elevabile fino a 12 mesi in sede aziendale, in caso di particolari esigenze organizzative).

Per i rapporti di durata inferiore a 9 mesi la durata media dell'orario deve essere calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto.

L'orario settimanale può essere distribuito su 5 giornate per i dipendenti che svolgono un'attività lavorativa non connessa con la preparazione o l'effettuazione di spettacoli e manifestazioni.

Qualora l'orario 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 40 minuti, sarà convenzionalmente maggiorata di 50 minuti agli effetti dell'esaurimento dell'orario ordinario 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 settimanale.

La durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione ed il termine della seconda prestazione non può eccedere le 11 ore (13 ore in caso di personale addetto alla biglietteria, ivi compresa l'ipotesi di doppio spettacolo giornaliero).

Per il personale addetto alle attività di palcoscenico la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione ed il termine della seconda prestazione non può eccedere le 13 ore per un massimo di 8 giorni nel mese e di 3 giorni nella settimana.

Oltre tali limiti, la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione ed il termine della seconda prestazione non può eccedere le 11 ore.

Addetti a mansioni discontinue

L'orario normale per i lavoratori addetti a mansioni discontinue non può superare le 50 ore settimanali.

Le ore eccedenti la 40^a e fino alla 50^a sono compensate con quote orarie della retribuzione normale. L'orario normale è di 50 ore settimanali anche per i portieri e custodi con alloggio. La concessione dell'alloggio comporta peraltro l'obbligo di custodire l'edificio, ricevere la corrispondenza e le comunicazioni telefoniche e provvedere a compiti analoghi anche al di fuori dell'orario normale.

Riduzione annua

E' stabilita una riduzione annua dell'orario di lavoro pari a 32 ore.

La riduzione si attua attraverso la concessione di riposi individuali e matura per dodicesimi in proporzione ai mesi interi di servizio prestato nell'anno.

Lavoro straordinario

Ai soli fini contrattuali è considerato straordinario il lavoro prestato oltre i limiti dell'orario normale.

La direzione aziendale e l'organismo rappresentativo aziendale (o, in mancanza, le Organizzazioni sindacali territoriali) possono concordare la fruizione di riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni per lavoro straordinario. In tal caso le prestazioni straordinarie eseguite non saranno computate ai fini della durata media dell'orario di lavoro.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro né con quelle per lavoro notturno e festivo), da computare sulla quota oraria della retribuzione costituita da minimo di retribuzione, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito.

Tipologia	%
straordinario	30

straordinario notturno	100
straordinario festivo	100
straordinario prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali	75

Lavoro notturno

E' considerato notturno, per gli addetti allo spettacolo o alle attività istituzionali del teatro:

- in caso di spettacolo, il lavoro eseguito dal termine dello spettacolo (e comunque dopo le ore 1) alle 7;

- in mancanza di spettacolo, il lavoro eseguito dalle ore 0,30 alle 7.

Per gli altri lavoratori, è considerato notturno il lavoro eseguito dalle 20 alle 6.

Per le prestazioni di lavoro notturno è stabilita la maggiorazione del 70% (non cumulabile con quelle per lavoro straordinario e festivo), da computare sulla quota oraria della retribuzione costituita da minimo di retribuzione, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito.

L'operaio chiamato a fornire, oltre il normale orario di lavoro giornaliero, prestazioni particolari notturne connesse con lo smontaggio delle scene alla fine dello spettacolo serale avrà diritto al seguente trattamento economico:

- nel caso di prestazione lavorativa di durata non superiore a 5 ore decorrenti dalla fine dello spettacolo, un compenso globale omnicomprensivo pari al 100% della normale retribuzione giornaliera;

- nel caso di prestazioni lavorative di durata superiore a 5 ore, un compenso globale omnicomprensivo pari al 150% della normale retribuzione giornaliera.

Qualora, tuttavia, la prestazione particolare notturna non ecceda le 3 ore e tra il termine di questa e l'inizio della successiva giornata lavorativa intercorra un intervallo di almeno 12 ore, in luogo del trattamento di cui sopra, il lavoratore avrà diritto, per ogni ora di effettiva prestazione, ad una quota oraria della retribuzione maggiorata del 100%.

Al di fuori delle ipotesi suesposte trova applicazione la disciplina contrattuale concernente il lavoro ordinario notturno ed il lavoro straordinario diurno e notturno.

Lavoro festivo

Per le prestazioni di lavoro festivo sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro), da computare sulla quota oraria della retribuzione costituita da minimo di retribuzione, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito.

Tipologia	%
festivo	70
lavoro prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali	60

Per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata nella giornata della domenica, salvo che questa coincida con una festività, e con la prima domenica di novembre (nei quali casi trova applicazione la disciplina contrattuale in materia di lavoro festivo), spetta al lavoratore un importo pari al 10% (al 7,25% dal 1° gennaio 2009) della quota oraria del minimo di retribuzione e dell'indennità di contingenza.

Flessibilità

In relazione a variazioni di intensità dell'attività produttiva è prevista la possibilità di realizzare sistemi di distribuzione di orario per periodi plurisettemanali (non superiori alla stagione teatrale) con settimane lavorative ad orario superiore od inferiore a quello contrattuale, nel limite di 40 ore medie settimanali e di 39 ore per singola settimana.

Tale regime è adottabile per tutta l'azienda ovvero per reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni o singoli lavoratori.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale sono attribuite corrispondenti ferie aggiuntive o riposi compensativi.

Banca ore

Con accordo aziendale può essere prevista l'istituzione di una banca ore, che consenta ai lavoratori di utilizzare riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario contrattuale.

Tali prestazioni saranno compensate con la sola maggiorazione per il lavoro straordinario e con un numero di riposi compensativi rapportato all'entità di ore di superamento dell'orario contrattuale, che potranno essere retribuiti o fruiti con modalità da concordare.

Riposo settimanale

Lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale, preavvertito al lavoratore entro le 48 ore precedenti, non dà diritto alla maggiorazione per lavoro festivo.

Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge è considerato festivo il giorno di Pasqua, quello della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove ha sede l'esercizio e i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale.

Ex festività

A fronte della prestazione nelle festività abolite per effetto del combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985 o in caso di godimento nelle stesse giornate del riposo settimanale viene attribuito ai lavoratori un giorno aggiuntivo di ferie o un giorno di riposo compensativo.

Per le prestazioni di attività lavorativa nella prima domenica di novembre, oltre alla normale retribuzione, spettano quote orarie di retribuzione (senza maggiorazione per lavoro festivo) per tutte le ore di effettiva prestazione.

Ferie

Per ciascun anno di effettivo servizio, spetta il seguente periodo di ferie:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Giorni lavorativi</i>
sino al 10°	27
oltre il 10°	30

Il periodo feriale viene conteggiato sulla base di 6 giorni lavorativi settimanali anche in caso di coincidenze con periodi di adozione delle settimane corte.

Il periodo di ferie è frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (considerando come mese intero le frazioni di durata superiore a 15 giorni).

Per i lavoratori che prestano servizio saltuario o ridotto, il periodo di ferie viene ridotto in proporzione al minor orario di servizio.

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta, oltre al rimborso delle spese di viaggio, spetta un'indennità giornaliera pari a:

- € 85,00, di cui € 42,50 per il pernottamento ed € 21,25 per ciascun pasto, fino al 31 dicembre 2008;

- € 92,00, di cui € 46,00 per il pernottamento ed € 23,00 per ciascun pasto, dal 1° gennaio 2009;

- € 95,00, di cui € 47,50 per il pernottamento ed € 23,75 per ciascun pasto, dal 1° gennaio 2010.

Qualora il lavoratore in trasferta effettui prestazioni particolari notturne della durata di almeno 7 ore, l'indennità giornaliera spetta nella misura di:

- € 42,50 (€ 21,25 per ciascun pasto), fino al 31 dicembre 2008;

- € 46,00 (€ 23,00 per ciascun pasto), dal 1° gennaio 2009;

- € 47,50 (€ 23,75 per ciascun pasto), dal 1° gennaio 2010.

L'indennità relativa al pasto non spetta qualora il lavoratore rientri dalla trasferta entro le ore 14 o le ore 21,30.

Il trattamento per le trasferte all'estero, così come il rimborso a piè di lista, vengono stabiliti con accordo aziendale. L'importo del rimborso a piè di lista non può essere superiore all'indennità giornaliera di cui sopra.

Trasferimento

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato per iscritto.

Oltre al rimborso delle spese di viaggio per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, spetta all'impiegato trasferito una diaria per 15 giorni, più 4 giorni per ogni familiare che lo segua nel trasferimento.

ASSENZE

Malattia

Conservazione del posto

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:

<i>Anzianità di servizio</i>	<i>Durata/mesi</i>
fino all'8° anno	10
oltre l'8° anno	12

Ai fini del raggiungimento del limite massimo di conservazione del posto si sommano le assenze per malattia, anche diverse, che si verificano nell'arco:

- di 15 mesi, per anzianità di servizio fino all'8° anno;

- di 24 mesi, per anzianità di servizio superiori.

Superato il periodo di conservazione del posto, il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa (senza decorrenza della retribuzione nè dell'anzianità di servizio) della durata di 4 mesi.

Trattamento economico

Operai

Gli operai hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza della normale retribuzione netta dal 1° al 180° giorno di assenza.

Dal 181° giorno, e fino al termine del periodo di conservazione del posto, il teatro corrisponderà il 50% della retribuzione.

Impiegati

Gli impiegati hanno diritto ad un trattamento economico interamente a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione:

<i>Anzianità di servizio</i>	<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
fino all'8° anno	primi 5 mesi	100
	5 mesi successivi	50
oltre l'8° anno	primi 6 mesi	100
	6 mesi successivi	50

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto

In caso di infortunio sul lavoro, i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per i seguenti periodi:

<i>Anzianità di servizio</i>	<i>Durata/mesi</i>
fino all'8° anno	10
oltre l'8° anno	12

Superato il periodo di conservazione del posto, il lavoratore può chiedere un periodo di aspettativa (senza decorrenza della retribuzione nè dell'anzianità di servizio) della durata di 4 mesi.

Trattamento economico

I lavoratori hanno diritto ad un trattamento economico integrativo a carico dell'azienda tale da raggiungere il 100% della normale retribuzione netta, dal 1° al 180° giorno. Per l'ulteriore periodo di conservazione del posto, non è prevista integrazione a carico del teatro.

Maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro - intercorrente tra la data presunta del parto ed i tre mesi successivi la data effettiva del parto - le lavoratrici hanno diritto, oltre all'indennità

giornaliera che viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza della retribuzione.

Congedo matrimoniale

In occasione del matrimonio il lavoratore ha diritto ad un permesso della durata di 15 giorni, con decorrenza della retribuzione.

Per gli impiegati la relativa retribuzione è completamente a carico del datore di lavoro.

Per gli operai il datore di lavoro deve corrispondere un'integrazione dell'assegno per congedo matrimoniale erogato dall'INPS, fino al raggiungimento della normale retribuzione.

Diritto allo studio

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono 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 possono essere usufruiti per un massimo di 150 ore annue pro-capite, a carico del monte ore costituito presso ogni azienda e stabilito al 1° settembre di ciascun anno, in misura pari a 10 ore annue per dipendente a tempo indeterminato.

Il diritto ai permessi è subordinato alla condizione che il corso al quale intende partecipare il lavoratore si svolga per un numero di ore, anche non coincidenti con l'orario di lavoro, almeno doppio rispetto a quelle richieste come permesso retribuito.

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 3% dei lavoratori a tempo indeterminato (1 lavoratore nelle aziende che occupano almeno 20 dipendenti a tempo indeterminato).

Ai lavoratori studenti di scuole medie superiori o professionali spettano permessi retribuiti per i giorni degli esami di diploma.

Congedi per la formazione

Ai lavoratori a tempo indeterminato con almeno 5 anni di anzianità spetta - compatibilmente con le esigenze organizzative e/o produttive - un congedo non retribuito per la formazione finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro, per un periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

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.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente dall'azienda non potranno superare il 5% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (e comunque un lavoratore nelle aziende che occupano almeno 20 dipendenti tra assunti a tempo indeterminato ed assunti a termine per l'intera stagione teatrale).

Permessi

In caso di lutto familiare ai lavoratori sono concessi 3 giorni di permesso retribuito.

Aspettative

Aspettativa per motivi personali

Nei teatri che occupano almeno 20 lavoratori a tempo indeterminato, ed esclusivamente con riferimento a questi lavoratori, può essere concesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa (non retribuito e senza decorrenza dell'anzianità di servizio ad alcun effetto), per un massimo di 4 mesi, per necessità personali o familiari.

Aspettativa per tossicodipendenza

E' prevista la concessione di un periodo di aspettativa (non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto) non superiore a 3 anni, ai lavoratori tossicodipendenti che debbano accedere a programmi terapeutici e riabilitativi presso strutture pubbliche o comunità terapeutiche, dietro certificazione periodica di dette strutture.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, ai lavoratori che abbiano la necessità, attestata dal competente servizio pubblico, di concorrere al programma terapeutico seguito da un familiare tossicodipendente, viene concesso un periodo di aspettativa (non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto) per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabile.

SANZIONI DISCIPLINARI

Tipologia delle sanzioni

Le infrazioni del lavoratore alle norme contrattuali ed 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.

Comportamenti sanzionabili

La multa sarà inflitta al lavoratore:

- a) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la 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 c.c.n.l.

La sospensione 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.

Licenziamento disciplinare

Il licenziamento potrà essere disposto, 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.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso

Operai

Il periodo di preavviso è di 1 mese.

Impiegati

Il periodo di preavviso è il seguente:

<i>Anzianità di servizio</i>	<i>1A, 1, 2A, 3A</i>	<i>4A, 5A, 6A</i>
fino al 5° anno	3 mesi	45 giorni
oltre il 5° anno	4 mesi	2 mesi

Per gli impiegati il preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 la retribuzione considerata utile a norma della L. 29 maggio 1982, n. 297.

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

APPRENDISTATO

La facoltà di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che risultino non aver assunto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

A tale fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine dell'apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto sia stato trasformato in rapporto a tempo indeterminato.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a tempo parziale.

Qualificazione professionale e durata

L'apprendistato è ammesso per il conseguimento delle qualifiche ricomprese nei livelli 2, 3, 4 e 5.

La durata del periodo di apprendistato è così fissata:

<i>Livelli</i>	<i>Durata/mesi</i>	<i>I periodo</i>	<i>II periodo</i>	<i>III periodo</i>
5	24	8	8	8
4	28	10	10	8
3	30	10	10	10
2	36	12	12	12

Per i lavoratori che abbiano in precedenza svolto presso lo stesso teatro un periodo di pari durata di stage o tirocinio è prevista una riduzione del 3° periodo fino a 6 mesi.

Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento ed il trattamento economico è di 2 livelli sotto quello di destinazione finale per il 1° periodo e di un livello sotto quello di destinazione finale per il 2° periodo. Nel 3° periodo la retribuzione è pari a quella del livello di destinazione.

Periodo di prova

La durata del periodo di prova non può essere superiore a quella del livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

Attività formativa

Sono previste 120 ore annue di formazione.

Malattia e infortunio sul lavoro

In caso di malattia, l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto, fino ad un massimo di 7 mesi (riferibili ad un arco temporale di 36 mesi nel caso di più assenze) ed al trattamento economico previsto per i lavoratori qualificati.

La durata dell'apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza nel caso di malattie di durata superiore a 30 giorni lavorativi.

In caso di infortunio sul lavoro, all'apprendista spetta la conservazione del posto per tutto il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità temporanea, nonché il seguente trattamento economico:

- 100% della retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio;
- integrazione dell'indennità INAIL fino al 100% della normale retribuzione netta, dal giorno successivo all'infortunio.

LAVORO A TERMINE

La stipulazione di contratti a termine è ammessa senza limitazioni per ragioni di stagionalità, 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.

L'assunzione è consentita nei limiti del 30% dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, (con arrotondamento all'unità superiore nei teatri con fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato, e arrotondamento all'unità inferiore nei teatri con più di 15 dipendenti a tempo indeterminato) nelle seguenti ulteriori ipotesi:

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

In relazione ad esigenze straordinarie connesse ad eventi non programmabili (particolari eventi teatrali, rassegne, attività convegnistiche, ecc.), la stipulazione di contratti a termine è consentita per quote percentuali aggiuntive rispetto al limite sopradetto.

Indennità speciale

Ai lavoratori spetta un'indennità speciale, in sostituzione del trattamento di fine rapporto, dell'indennità sostitutiva delle ferie, della gratifica natalizia e del premio annuale aggiuntivo commisurata al 34,25% della retribuzione giornaliera.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi presso lo stesso teatro nel corso dell'anno solare che - ai sensi di quanto stabilito dall'accordo 15 maggio 2007 - hanno diritto ad iscriversi al Fondo di previdenza complementare - spetta in alternativa alla

maggiorazione suddetta, un maggiorazione del 25% della retribuzione giornaliera in sostituzione dell'indennità sostitutiva delle ferie, della gratifica natalizia e del premio annuale aggiuntivo. Il teatro verserà il trattamento di fine rapporto al Fondo.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'intera durata della stagione, per quattro stagioni consecutive, hanno diritto ad un incremento del 5% (2,73% dal 1° gennaio 2009) dei minimi di retribuzione a partire dalla quinta assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale.

Diritto di precedenza

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine per le stesse attività stagionali, a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al teatro entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto.

Il diritto si estingue entro 1 anno dalla risoluzione del rapporto.

I criteri di priorità per tali assunzioni stagionali sono:

- compatibilità tra le funzioni svolte nei contratti stagionali precedenti e quelle da svolgere;
- mantenimento dei requisiti per l'espletamento della specifica mansione e mancanza di rilievi disciplinari;
- anzianità di servizio complessiva.

Successione di contratti

La disciplina sulla successione dei contratti a termine (art. 5, comma 4 bis, D.Lgs. n. 368/2001) non si applica al personale che svolge mansioni artistiche e/o tecniche, al personale che comunque collabora alla preparazione e produzione di spettacoli ed agli addetti a funzioni collaterali o connesse allo svolgimento della stagione teatrale.

Nel caso di successione di contratti a termine, la durata massima dell'ulteriore contratto a termine, in deroga al limite massimo di 36 mesi è pari a 9 mesi (cd. "patti in deroga").

Ex personale serale

Tipologia di contratto

Il rapporto di lavoro, per il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala (ex personale serale), può essere costituito: a tempo determinato, a ciclo di rappresentazioni relative ad uno o più spettacoli ed a giornata.

Minimi tabellari

Per il trattamento economico del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala si veda il paragrafo Minimi tabellari, secondo la seguente tabella di corrispondenza:

<i>Qualifica</i>	<i>Livelli</i>
capo macchinista e capo elettricista	3
macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte	5
collaboratori di palcoscenico ed aiuto sarte	6
maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilettes e guardaroba	7

Fermo restando il diritto alla retribuzione aggiuntiva in caso di prolungamento dell'orario di lavoro, il lavoratore ha diritto per ogni spettacolo per il quale ha prestato la propria attività lavorativa ad un

importo a titolo di retribuzione pari al prodotto della retribuzione oraria, integrata dalle quote orarie dell'indennità di contingenza per il coefficiente 3,5 (la retribuzione inerente lo spettacolo è fissata infatti in rapporto ad un orario di 3 ore e mezza).

Personale assunto a termine per l'intera stagione

La retribuzione viene corrisposta a scadenze mensili in base alle prestazioni lavorative effettivamente rese nel corso del mese.

Al termine del periodo di impegno contrattuale verrà effettuato il conteggio delle ore complessivamente prestate, computando anche le eventuali ore relative a prestazioni diverse da quelle inerenti lo spettacolo nonché le eventuali ore di straordinario. Qualora da tale conteggio risulti un numero di ore inferiore al risultato che si ottiene moltiplicando l'orario minimo mensile (70 ore) per il numero dei mesi e frazione di mese di impegno contrattuale, saranno corrisposte al lavoratore un numero di quote orarie di retribuzione ordinaria pari alla differenza risultante.

Indennità speciale

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

A detto personale, assunto a termine per l'intera durata della stagione teatrale per 4 stagioni consecutive, spetta un incremento del 5% (2,73% dal 1° gennaio 2009) dei minimi di retribuzione a partire dalla 5ª assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione.

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.

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

In caso di doppio spettacolo giornaliero, il compenso di cui sopra viene corrisposto per ciascun spettacolo.

Il lavoro eventualmente prestato oltre le 7 ore è retribuito con quote orarie di retribuzione maggiorate della percentuale del 30%, elevata al 50% se prestato oltre le ore 1.

Qualora tra la fine della prestazione 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 di € 4,51.

Dal 1° gennaio di ogni anno l'importo di tale rimborso viene aumentato in misura corrispondente al 100% della variazione intervenuta nell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, relativo al precedente mese di dicembre.

Personale assunto a termine per l'intera stagione

Per il personale addetto alle rappresentazioni in sala ed in palcoscenico che il teatro è obbligato a mettere a disposizione delle compagnie, assunto a tempo determinato per l'intera durata della stagione da teatri che svolgano di norma attività recitativa pubblica continuativa nell'arco della settimana per almeno 6 mesi, l'orario minimo è mediamente di 70 ore mensili con un massimo di 7 ore giornaliere. Ai fini della determinazione della media mensile si fa riferimento all'intera durata del contratto, per cui l'orario mensile può essere diversamente ripartito nei singoli mesi.

Riposo settimanale

Per ogni 6 giorni di attività continuativa spetta 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%.

Festività

Oltre alle festività indicate dalla legge, sono considerati festivi il giorno di Pasqua e la festa del S. Patrono locale, con esclusione delle domeniche.

Per il lavoro prestato dal personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala nelle giornate festive è previsto il seguente trattamento:

- 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%.

Al lavoratore che presti attività lavorativa nelle festività soppresse per effetto del combinato disposto della L. n. 54/77 e del D.P.R. n. 792/85 e nella prima domenica di novembre, spetta, 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 maggiorazioni.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione si svolge con orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando la prestazione si svolge a tempo pieno limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si svolge secondo una combinazione delle due precedenti modalità.

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, in cui va indicata la durata della prestazione e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Clausole elastiche e flessibili

Le parti 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, nei limiti del 40% della prestazione concordata.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.

La variazione della collocazione temporale della prestazione comporta, per le sole ore interessate alla variazione, una maggiorazione della retribuzione del 10%.

La variazione in aumento della durata della prestazione comporta una maggiorazione del 10% della retribuzione relativa alle ore prestate in più.

In entrambi i casi il preavviso deve essere di almeno 7 giorni.

Lavoro supplementare

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 a termine, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare nei limiti del 50% dell'orario ridotto pattuito.

Le ore di 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 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.

Il lavoratore che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa [4], avrà diritto al consolidamento totale o parziale nell'orario base individuale della prestazione supplementare continuativa. Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza.

Periodo di prova

Nel contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova deve essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 26 giornate lavorative.

Ferie

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale il periodo di ferie è pari a quello spettante nel contratto a tempo pieno.

Nel contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto il periodo di ferie è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Trasformazione del rapporto

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 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 dare tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

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

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 e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Inquadramento e durata

La durata va da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi (di 36 mesi nel caso di soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico).

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

La categoria di inquadramento non potrà essere inferiore per più di 2 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.

Periodo di prova

L'eventuale periodo di prova è quello previsto per il livello di inquadramento attribuito.

Attività formativa

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore.

Malattia

Il periodo di conservazione del posto è di 70 giorni, durante i quali l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante ai dipendenti di pari qualifica.

Trasformazione del rapporto

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

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

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 somministrati pari al 10% (elevabile a livello aziendale) dei lavoratori a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore nei teatri fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato ed all'unità inferiore nei teatri con più di 15 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.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

FONDO PENSIONE

Con l'accordo 15 maggio 2007, le Parti stipulanti hanno stabilito di adottare quale fondo di previdenza integrativa Byblos, autorizzato all'esercizio dell'attività in data 31 gennaio 2002. Sono destinatari del fondo tutti i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato o determinato di durata pari o superiore a 6 mesi consecutivi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare.


Sono esclusi, nelle aziende in cui operano casse o fondi aziendali, i dipendenti iscritti a detti fondi, finchè vi manterranno l'iscrizione.


La contribuzione mensile (per 12 mensilità) è pari alle seguenti quote della retribuzione contrattuale nazionale (minimo, contingenza, E.d.r., E.a.r. e scatti di anzianità):


- 0,50% a carico del lavoratore e 0,50% a carico dell'azienda, per gli anni 2007 e 2008;
- 1% a carico del lavoratore e 1% a carico dell'azienda, dal 2009.


Per i lavoratori di prima occupazione antecedente al 29 aprile 1993, è prevista la destinazione al fondo del 27% del t.f.r. maturando nell'anno, mentre per quelli assunti successivamente il t.f.r. è destinato integralmente.

Note:

 1 Per le sole figure professionali eventualmente individuate in sede aziendale (definiti quadri di livello B).

 2 Nelle aziende di dimensioni minori la funzione di rappresentanza sindacale dei lavoratori può essere svolta dal delegato d'impresa.

 3 I lavoratori assunti dal 5 febbraio 1982 e fino al 30 marzo 1992, hanno diritto a 10 aumenti biennali, negli importi suddetti.

 4 Intendendosi per tale il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre il 30% dello stesso, per un periodo di almeno 9 mesi nell'arco temporale dei 12 mesi precedenti.

Tutto il materiale in questo sito è copyright 1999-2007 Wolters Kluwer Italia S.r.l - Ipsoa.
E' vietata la riproduzione anche parziale.
Autorizzazione Tribunale di Milano n.604 del 28 settembre 1999.