

A.G. I. S.

ASSOCIAZIONE GENERALE ITALIANA DELLO SPETTACOLO

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER GLI IMPIEGATI E GLI OPERAI DIPENDENTI  
DAI TEATRI STABILI PUBBLICI E DAI TEATRI GESTITI DALL'ETI**

Logo Agis

Roma, .....2005

**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 di 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.

In caso di assunzione mediante concorso o selezione, il teatro chiamerà a far parte della commissione giudicatrice anche un rappresentante designato dall'organismo rappresentativo aziendale.

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.

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

Il teatro dovrà comunicare per iscritto al lavoratore un mese prima della scadenza del contratto a tempo determinato in corso l'eventuale intenzione di riassumerlo a termine nel corso della successiva stagione teatrale.

#### ***Nota a verbale***

Ai sensi dell'art. 25, comma 2 della Legge n. 223 del 23 luglio 1991 non concorrono a determinare la quota di riserva di cui all'art. 25, 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, 3°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 nè la protrazione nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti, senza preavviso nè 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, 3°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) Con decorrenza dal 1° giugno 2005 i lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria unica articolata su otto livelli:

##### *Livello 1°A*

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori con funzioni direttive di rilevante interesse aziendale che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di più uffici o servizi con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dalla direzione;
- b) i lavoratori preposti a posizioni di lavoro anche individuali di carattere artistico-tecnico-amministrativo di alta qualificazione professionale che comportino responsabilità e discrezionalità equivalenti a quelle dei lavoratori di cui al precedente punto a), con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa.

##### *Livello 1°*

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori con funzioni direttive di particolare interesse aziendale preposti ad un ufficio o ad un servizio con poteri discrezionali e di iniziativa per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dalla direzione;
- b) i lavoratori con posizioni individuali cui siano conferiti speciali incarichi di elevata qualificazione professionale di carattere artistico con poteri discrezionali e di iniziativa nei limiti delle direttive loro impartite.

##### *Livello 2°*

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori con mansioni di concetto che in condizioni di autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro svolgono incarichi per i quali è richiesta una specifica competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione

stessa e che possono comportare anche l'assunzione di iniziative sotto il controllo dei superiori anche con l'ausilio di altro personale.

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

#### *Livello 3°*

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori amministrativi con mansioni di concetto di minor grado rispetto a quelle dei lavoratori inquadrati nel livello 2°a che richiedono una specifica preparazione professionale ed una particolare esperienza di lavoro e pratica di ufficio;
- b) i lavoratori specializzati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali è necessaria una specifica competenza tecnico-operativa.

#### *Livello 4°*

Appartengono a questo livello:

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

#### ***Dichiarazione a verbale n. 1***

A titolo esemplificativo appartengono a questo livello i cassieri 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.

#### ***Dichiarazione a verbale n. 1 bis***

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

#### *Livello 5°*

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori con mansioni d'ordine che richiedono specifiche conoscenze professionali ovvero i lavoratori cui sono affidati compiti esecutivi di natura fiduciaria;
- b) i lavoratori qualificati che compiono lavori ed operazioni la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche.

### ***Dichiarazione a verbale n. 2***

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

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

ovvero

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

ovvero

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

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

### ***Livello 6°***

Appartengono a questo livello:

- a) i lavoratori che compiono lavori d'ordine di natura semplice che richiedono generiche conoscenze professionali;
- b) I lavoratori qualificati che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di adeguata capacità pratica e generiche conoscenze tecniche.

### ***Dichiarazione a verbale n. 2 bis***

Gli appartenenti al livello 6°b dopo 12 mesi di effettivo esercizio delle relative mansioni vengono assegnati al livello 5°b.

### ***Livello 7°***

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

### ***Dichiarazione a verbale n. 3***

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



Con l'assegnazione al livello 6°b i lavoratori mantengono le mansioni del livello di provenienza e debbono essere in condizioni di svolgere, eventualmente dopo opportuno addestramento, le mansioni del nuovo livello.

Resta inteso che per il personale inizialmente inquadrato nel livello 7° non opera la Dichiarazione a verbale 2 bis.

\*\*\*\*\*

#### Norma transitoria

1. I lavoratori qualificati in servizio alla data del 31 maggio 2005 ed a tale data inquadrati nel livello 6°b conservano tale inquadramento.  
Ai fini del raggiungimento dei 12 mesi di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 6°b si terrà conto del periodo di servizio prestato anteriormente al 1° giugno 2005.
2. I lavoratori qualificati in servizio alla data del 31 maggio 2005 ed a tale data inquadrati nel livello 5°b conservano tale inquadramento.  
Ai fini del raggiungimento dei 4 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 5°b si terrà conto del periodo di lavoro prestato anteriormente al 1° giugno 2005 peraltro nel limite massimo di due anni.  
L'inquadramento nel livello 4°b non potrà quindi comunque avvenire prima del 1° giugno 2007.

\*\*\*\*\*

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: 1°A, 1°, 2°a, 3°a, 4°a, 5°a, 6°a; qualifica operaia: livelli 2°b, 3°b, 4°b, 5°b, 6°b, 7°.

\*\* B) Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge n. 190/1985 le parti si danno atto che le 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 72,30 lordi mensili per il Quadro di livello A e di Euro 46,48 lordi mensili per il Quadro di livello B, con assorbimento, fino a concorrenza, di quanto eventualmente percepito allo stesso titolo in sede aziendale.

Tale indennità è utile ai soli effetti della 13<sup>a</sup> mensilità, del premio annuale e del trattamento di fine rapporto.

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

### **Art. 6 - MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI**

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

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

Trascorso un periodo continuativo, 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 il diritto al passaggio di livello.

#### **Art. 7 - CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO CON SOSTA STAGIONALE**

Le Direzioni aziendali, in rapporto alle proprie esigenze organizzative e produttive e sentiti gli organismi rappresentativi aziendali, potranno valutare la possibilità, limitatamente alle figure professionali di norma utilizzate per l'intera durata della stagione teatrale e con esclusione del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala, di una graduale adozione della forma di contratto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale. Le parti si danno peraltro atto che tale previsione non comporta in ogni caso una applicazione generalizzata del contratto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale.

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

#### ***Dichiarazione a verbale***

In relazione all'evoluzione ed al nuovo assetto giuridico delle attività teatrali, quale potrà derivare da un organico ordinamento legislativo del settore, le organizzazioni nazionali sottoscrittrici del presente contratto torneranno ad incontrarsi per esaminare la eventualità di prevedere la forma del contratto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale anche per il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala.

#### **Art. 8 – 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/o 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 nei teatri che hanno fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato e con arrotondamento all'unità inferiore per i teatri che hanno più di 15 dipendenti a tempo indeterminato.

La stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato - previa comunicazione e confronto con la RSU/RSA - 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 è 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 13<sup>a</sup> mensilità, del premio annuale aggiuntivo della gratifica natalizia o 13<sup>a</sup> mensilità nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie.

## **Art. 9 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è 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 al 10%, elevabile con intese a livello aziendale, dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore nei teatri che hanno fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato e con arrotondamento all'unità inferiore nei teatri che hanno 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.

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. 10 – 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 RSU 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 la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno.

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

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

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. 11 – 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 luglio 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

livelli 1° A e 1°  
livelli 2° e 3°

36 mesi  
24 mesi

livelli 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:

<u>Titolo di studio</u>	<u>Ore di formazione</u>
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 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 1 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 di legge e contrattuale.

## **Art. 12 – 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 decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo 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 si 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.

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. 13 - 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. 14 - 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. 15 - LAVORO DOMENICALE**

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

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

A tal fine resta stabilito che per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata in giornata di domenica, salvo che la domenica coincida con una delle ricorrenze di cui al 1° e 5° comma dell'art. 54 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. 16 - CORRESPONSIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE**

La retribuzione sarà corrisposta al lavoratore ad ogni fine mese.

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

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga 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, al lavoratore dovrà essere comunque corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

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

Ai fini del presente contratto per retribuzione si intende:

- a) il minimo tabellare previsto per il livello in cui il lavoratore è inquadrato;
- b) gli aumenti periodici di anzianità;
- c) l'indennità di contingenza;
- d) gli eventuali aumenti di merito.

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

#### **Art. 17 – TREDICESIMA MENSILITA' O GRATIFICA NATALIZIA**

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

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

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

#### **Art. 18 - PREMIO ANNUALE**

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

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

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

Non hanno diritto al premio annuale tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del contratto già percepiscono a qualsiasi titolo mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità o gratifica natalizia; ove la parte eccedente la tredicesima mensilità o gratifica

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

#### **Art. 19 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'**

##### **A**

I lavoratori assunti a partire dal 31 marzo 1992 per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso lo stesso teatro e nel medesimo livello di appartenenza 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.

#### ***Dichiarazione 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.

#### ***Dichiarazione aggiuntiva***

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 di anzianità, l'anzianità precedente nei limiti del 50% della stessa.

##### **B**

I lavoratori assunti a partire dal 5 febbraio 1982 e fino al 30 marzo 1992 per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso lo stesso teatro e nel medesimo livello di appartenenza 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.

### ***Dichiarazione 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 5 febbraio 1982 verrà mantenuto sino al 31 dicembre 1981 il sistema in atto ai sensi del CCNL 22 marzo 1979, mentre dal 1° gennaio 1982 si opererà nei seguenti termini:

- 1) in luogo dell'importo percepito alla predetta data del 31 dicembre 1981 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 dicembre 1980 escluso il valore dei 34 punti maturati al 31 gennaio 1977 e conglobati dal 1° gennaio 1982 nei minimi tabellari di retribuzione ai sensi dell'accordo 5 febbraio 1982;(\*)

- b) la somma di Euro 3,62 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1981 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 31 dicembre 1981 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 31 dicembre 1981 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 dal 1° gennaio 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 5 febbraio 1982.

(\*) L'importo della contingenza in vigore al 31 dicembre 1980, escluso il valore dei 34 punti conglobati, è pari a Euro 135,72.

## D

Per gli operai già in forza ai teatri con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 5 febbraio 1982 verrà mantenuto sino al 31 dicembre 1981 il sistema in atto ai sensi del CCNL 22 marzo 1979, mentre dal 1° gennaio 1982 si opererà nei seguenti termini:

- 1) in luogo dell'importo a titolo di aumenti periodici di anzianità percepito alla predetta data del 31 dicembre 1981 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 dicembre 1980 escluso il valore dei 34 punti maturati al 31 gennaio 1977 e conglobati dal 1° gennaio 1982 nei minimi tabellari di retribuzione ai sensi dell'accordo 5 febbraio 1982; (\*)

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 febbraio 1968 per aumento periodico di anzianità triennale maturato entro il 31 dicembre 1970.

(\*) L'importo della contingenza in vigore al 31 dicembre 1980, escluso il valore dei 34 punti conglobati, è pari a Euro 135,72.

- 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 febbraio 1968, percepiscono l'importo consolidato in cifra corrispondente all'aumento periodico di anzianità triennale maturato entro il 31 dicembre 1970).

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 31 dicembre 1981 la somma fissa di Euro 9,55. 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 dal 1° gennaio 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 5 febbraio 1982.

## **Art. 20 - TRASFERITA**

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 dal 1/9/2005.

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. 21- FERIE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 22 - TUTELA DELLA MATERNITA'**

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

Il teatro corrisponderà alla lavoratrice durante il periodo di astensione dal lavoro previsto dalle lettere b) e c) dell'art.16 del d. lgs. 26.3.2001 n. 151 il 100% della retribuzione mensile. Dalla retribuzione così corrisposta sarà dedotto l'importo dell'indennità di maternità spettante alla lavoratrice ai sensi del d. lgs. 26.3.2001 n.151 ed anticipato dal teatro.

## **Art. 23 - 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. 24 - SERVIZIO MILITARE**

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

#### **Art. 25 - 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. 26 - 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. 27 - ASPETTATIVA**

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

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

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

#### **Art. 28 - TOSSICODIPENDENTI E LORO FAMILIARI**

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

I lavoratori di cui viene 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. 29 - DIVISA**

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

#### **Art. 30 - USO DELLA VETTURA**

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

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

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

516,46 per sinistro anche con forme assicurative od altre equivalenti concordate tra le parti, fermo restando il diritto di controllo sull'effettività del danno e sulla rispondenza della fattura.

L'ANTAD e le Organizzazioni sindacali esprimono la raccomandazione che la copertura del rischio possa avvenire con formula assicurativa tipo Kasco.

### **Art. 31 - 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. 32 - 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.

E' fatto divieto al lavoratore dipendente dal teatro di prestare contemporaneamente la sua attività altrove.

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 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 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. 33 - CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA**

La cessione o la trasformazione di azienda non risolve di per sé il rapporto di lavoro ed il prestatore d'opera 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 prestatore d'opera aveva al tempo della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

### **Art. 34 - 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. 35 - FACILITAZIONI PER GLI ESAMI DEI LAVORATORI STUDENTI**

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

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

### **Art. 36 - 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. 37 - DIRITTI SINDACALI**

### Contributi sindacali

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

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

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

### Assemblee

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

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

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

## **Art. 38 - RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI**

### **A) Costituzione della RSU**

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL, in ciascun teatro stabile e teatro gestito dall'ETI viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, RSU, di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 - che si intende, con il presente accordo, 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 legge 20 maggio 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 n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

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

### ***Note a verbale***

- 1) *Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.*
- 2) *Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/1985 sul riconoscimento giuridico dei Quadri, i teatri danno atto che nella RSU, costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.*
- 3) *Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si intendono richiamate le disposizioni dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.*

### **Delegato d'azienda**

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20 maggio 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.

### **Art. 39 - RELAZIONI SINDACALI**

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

#### Livello nazionale

Annualmente, entro il terzo quadrimestre, l'ANTAD 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'ANTAD fornirà alla SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL informazioni globali riferite alla stagione teatrale precedente sulle attività realizzate dai teatri associati e sulle risultanze finanziarie ed occupazionali generali.

Analoghe informazioni saranno fornite alla SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL dall'ETI relativamente ai teatri gestiti.



## Livello territoriale

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

## Livello aziendale

### Informazione

- Annualmente, entro il 31 marzo, la Direzione aziendale fornirà alla RSU ed alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria informazioni riferite alla stagione teatrale in corso sull'attività programmata, sulla situazione finanziaria e sulle prospettive occupazionali del teatro.
- Annualmente, entro il 31 luglio, la Direzione aziendale fornirà alla RSU e alle OO.SS. territoriali di categoria informazioni riferite alla stagione teatrale successiva sulle linee e proposte di programmazione, sulla situazione finanziaria quale emerge dal bilancio preventivo e sulle prospettive occupazionali.
- Annualmente, entro il 31 dicembre, la Direzione aziendale fornirà alla RSU ed alle OO.SS. territoriali di categoria informazioni riferite alla stagione teatrale precedente sulle attività realizzate dal teatro, sulle risultanze finanziarie quali emergono dal bilancio consuntivo e sulle risultanze occupazionali (riferite sia ai rapporti a tempo indeterminato che a termine).
- La Direzione aziendale informerà la RSU e le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria delle proposte di eventuali modifiche della pianta organica del personale nonché dei criteri e delle modalità delle assunzioni.

### Informazione e confronto

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

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

Ricevuta l'informazione, RSU e OO.SS. 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, della RSU e delle OO.SS. sulle materie oggetto di esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva dell'organo deliberante del Teatro.

Durante il periodo in cui si svolge l'esame il Teatro non adotta provvedimenti sulle materie oggetto di esame e le OO.SS. non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

#### Campo di applicazione del contratto

L'ANTAD, l'ETI e le OO.SS. si danno atto che per il personale stagionale utilizzato esclusivamente o in modo assolutamente prevalente per le attività di produzione dei teatri troverà applicazione la disciplina contrattuale prevista per i tecnici scritturati dai teatri stabili e dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale e rivista. Al di fuori di tali ipotesi troverà applicazione la disciplina di cui al presente contratto.

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

#### **Art. 40 - PROCEDURE PER LA DEFINIZIONE DELLE CONTROVERSIE SINDACALI**

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

##### a) procedure di conciliazione

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

- le valutazioni di parte aziendale e sindacale dovranno essere esaminate tra le parti entro 3 giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo in sede locale;
- trascorso tale termine le parti, prima di riprendere la propria libertà di azione, potranno integrare le delegazioni con le rispettive rappresentanze nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei 3 giorni lavorativi successivi;
- le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti;

- durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette;
- nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione al teatro, con un preavviso comunque non inferiore 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. 32 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. 41 - APPALTI**

Le Direzioni aziendali informeranno preventivamente le RSU e le OO.SS. territoriali di categoria dell'affidamento di servizi all'esterno, nei termini e secondo gli schemi procedurali di cui all'art. 39 del CCNL.

L'ANTAD, l'ETI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel convenire sulla 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. 42 - 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 OO.SS. 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. 43 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Le parti condividono l'obiettivo di perseguire la costituzione per i lavoratori dipendenti dai Teatri stabili pubblici e dai Teatri gestiti dall'ETI 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 una 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 dai Teatri stabili pubblici e dai Teatri gestiti dall'ETI.

Nel caso in cui il tavolo negoziale non produca intese entro il 31.12.2000, le parti si incontreranno per ogni conseguente 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 fruiscano 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 aprile 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. 44 - PREAVVISO**

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

##### **A) Impiegati**

Anni di servizio

liv. 1°A, 1°, 2°a, 3a

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 metà 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. 45 - INDENNITA' DI ANZIANITA' - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

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

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

##### Impiegati

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

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

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

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

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

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

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

#### Operai

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

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

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

#### ***Norma transitoria***

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

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

#### **Art. 46 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE**

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

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

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

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

## **Art. 47 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**

Premessi e richiamati i contenuti del Protocollo sul costo del lavoro 23. 7. 1993, le parti, fermo restando il rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, il riferimento all'andamento generale del settore nonché il rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio, convengono che:

- la contrattazione aziendale è prevista nello spirito della previgente prassi negoziale;
- la contrattazione aziendale ha durata quadriennale e non è sovrapponibile, per il principio della autonomia dei cicli negoziali, con la contrattazione nazionale;
- le eventuali erogazioni di carattere economico saranno strettamente connesse ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di competitività e di qualità, nonché di ampliamento, ulteriore qualificazione e possibile diversificazione dell'attività dei teatri. Ai fini dell'acquisizione di elementi di conoscenza come per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni del Teatro e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo, tenuto conto dell'andamento e delle prospettive di competitività e delle condizioni economiche aziendali;
- le eventuali erogazioni di carattere economico saranno variabili e non predeterminabili e non saranno utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale. Tali erogazioni avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalle norme di legge che verranno emanate in attuazione del protocollo 23.7.1993;
- la contrattazione aziendale non potrà avere ad oggetto materie ed istituti già definiti a livello nazionale. Potrà pertanto svolgersi solo sulle materie per le quali il contratto collettivo nazionale prevede tale possibilità nonché sui contratti di formazione e lavoro, sulla flessibilità degli orari di lavoro e sulla mobilità intersettoriale;
- i contenuti della contrattazione aziendale, ove richiesto anche solo da una delle parti, costituiranno oggetto di preventiva consultazione delle parti sindacali nazionali sottoscrittrici del CCNL, al fine di accertarne la rispondenza ai principi sopra indicati e, in genere, a quelli del contratto nazionale di lavoro.

## **Art. 48 - 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'ANTAD e dall'ETI 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) esaminare l'andamento della contrattazione integrativa aziendale anche nel suo rapporto con i principi del contratto nazionale di lavoro;



- c) elaborare proposte in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale;
- d) acquisire informazioni sulle dinamiche occupazionali distinte per sesso e per qualifiche e realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1985 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo - donna - tra cui la legge 10 aprile 1991 n. 125 - attività di studio e di ricerca finalizzate alla realizzazione di azioni positive a favore del personale femminile;
- e) analizzare le eventuali discriminazioni esistenti nell'accesso al lavoro e nei percorsi di carriera;
- f) proporre azioni tese ad evitare le molestie sessuali sui luoghi di lavoro;
- g) studiare normative preordinate ad assicurare la salute dei lavoratori in relazione alle condizioni ambientali in cui sono chiamati a prestare la loro opera.

#### **Art. 49 - 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. 50 - DECORRENZA E DURATA**

Salvo gli istituti per i quali è prevista una diversa decorrenza il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2004 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2007 per la materia normativa e fino al 31 dicembre 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'ANTAD, l'ETI e le OO. SS. sottoscrittici del contratto si impegnano a riesaminare gli assetti classificatori e parametrici delle diverse categorie di personale per il tramite di una 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.51 - 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 la RSU/RSA o, in mancanza di queste ultime, 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 alla RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, 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 la RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, concorderanno preventivamente le modalità di riposo compensativo di cui all'art. 17 comma 4 del d. lgs. 66/2003.

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

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

\*\*\*\*\*

Ferme 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 39 ore settimanali effettive.

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

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è disposta dalla Direzione aziendale, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali con indicazione della durata e della collocazione oraria della prestazione nelle singole giornate lavorative. Le eventuali variazioni di tale distribuzione saranno comunicate, salvo eccezionali casi di urgenza, entro le ore 13:00 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero si articoli 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 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 7° comma del presente articolo.

Ove l'orario di lavoro giornaliero venga ripartito in due prestazioni, articolate su un turno di lavoro al mattino ed uno al pomeriggio, e tra le due prestazioni non intercorra un intervallo di almeno 2 ore o quello diverso fissato aziendaliamente, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese che dal 1° gennaio 2005 è fissato in euro 8,43. Il rimborso è dovuto anche quando la prestazione del mattino si protragga oltre le ore 14:00.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero venga ripartito in due prestazioni giornaliere, articolate su un turno di lavoro al pomeriggio ed uno alla sera, e tra le due prestazioni non intercorra un intervallo di almeno 1 ora o quello diverso fissato aziendaliamente, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese che, con decorrenza dal 1° gennaio 2005, è fissato in euro 8,43. Il rimborso è dovuto anche quando la prestazione del pomeriggio si protragga oltre le ore 20:00.

Nessun rimborso è dovuto ove la prestazione lavorativa sia continuata.

Nessun rimborso è altresì dovuto al lavoratore che percepisca l'indennità di cui all'art. 20 - parte 1 del presente CCNL.

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 elaborate dall'ISTAT.

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

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

***Dichiarazione a verbale***

*Fermo restando l'orario normale contrattuale di 39 ore settimanali, è concordata una riduzione del monte ore annuo di 32 ore in ragione d'anno a titolo di riposi individuali. La riduzione maturerà per dodicesimi in proporzione ai mesi interi di servizio prestato nell'anno.*

## **Art. 52 - FLESSIBILITA' 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 e nell'intento di realizzare gli obiettivi di cui sopra, potranno essere adottati - avuto riguardo alle previsioni di cui all'art.13 della legge n.196/1997 e di cui all'art. 3 del d. lgs. n° 66/2003 - sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, comunque non superiori alla stagione teatrale, intendendosi per tali sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano settimane lavorative a 39 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 39 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 RSU. 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. 53 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

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

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

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario di cui all'art. 51 Parte II 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 (attività scolastiche, di decentramento ecc.) il lavoro prestato tra le ore 20 e le ore 6;
- b) per gli impiegati addetti allo spettacolo o alle attività istituzionali del teatro, in caso di spettacolo il lavoro prestato dal termine dello spettacolo, e comunque dopo le ore 1, fino alle ore 7;
- 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. 54 Parte II del presente contratto. Straordinario festivo quello compiuto in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero.

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

lavoro straordinario diurno.....	30%
lavoro notturno.....	70%
lavoro straordinario notturno.....	100%
lavoro festivo.....	70%
lavoro straordinario festivo.....	100%
lavoro prestato nelle festività nazionali ed infrasettimanali.....	60%
lavoro straordinario prestato nelle festività nazionali ed infrasettimanali.....	75%

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

### ***Dichiarazione a verbale***

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

*Trimestralmente la direzione, anche ai fini di quanto previsto dall'ultimo periodo della lettera C1 della Parte V del presente contratto, comunicherà all'organismo rappresentativo aziendale le ore straordinarie effettuate nel trimestre precedente nell'azienda suddivise per reparti ed uffici.*

## **Art. 54 - GIORNI FESTIVI**

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 Ognissanti
- il giorno dell'Immacolata Concezione
- 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. 53 Parte II del presente contratto.

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

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

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

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

## **Art. 55 - INDENNITA' MANEGGIO DENARO**



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

#### **Art. 56 - PASSAGGIO DI LIVELLO**

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

#### **Art. 57 - TRASFERIMENTI**

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

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

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con il teatro.

E' dovuta inoltre all'impiegato la diaria per giorni 15 nonché una diaria supplementare di 4 giorni per ogni familiare (considerando tali quelli riconosciuti agli effetti degli assegni familiari) che lo segue nel trasferimento.

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

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

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

#### **Art. 58 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO**

L'assenza per malattia o 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 del dipendente nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300. Il teatro ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica dell'impiegato da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

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 economico contrattuale di malattia ai sensi della legge 11 novembre 1983 n. 638. L'impiegato non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

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

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

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 suindicati e la retribuzione dimezzata per l'altra metà dei periodi stessi.

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

Superati i limiti di tempo di cui sopra, 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° ed 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 suindicata 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 la incapacità alla prosecuzione del lavoro, l'impiegato può richiedere la risoluzione del rapporto mantenendo il diritto alla indennità di licenziamento.

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

Il trattamento di malattia di cui sopra spetta all'impiegato anche nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo stesso.

**PARTE III**  
**REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI**  
**ALLA QUALIFICA OPERAIA**

**Art. 59 - VARIE FORME DEL CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE**

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

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

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

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

#### **Art. 60 - 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. 61 - 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 la RSU/RSA o, in mancanza di queste ultime, 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 alla RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, 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 la RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, concorderanno preventivamente le modalità di riposo compensativo di cui all'art. 17 comma 4 del d. lgs. 66/2003.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, oltre i limiti previsti dall'art. 5 comma 3 del d. lgs. 66/2003, in caso di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di

fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori, in caso di forza maggiore e nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo ad un pericolo grave ed immediato ovvero ad un danno alle persone o alla produzione.

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

L'orario normale di lavoro è fissato in 39 ore settimanali effettive.

Il normale orario di lavoro settimanale 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, da individuare in sede aziendale sentita la RSU/RSA.

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è disposta dalla Direzione aziendale, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali con indicazione della durata e della collocazione oraria della prestazione nelle singole giornate lavorative. Le eventuali variazioni di tale distribuzione saranno comunicate, salvo eccezionali casi di urgenza, entro le ore 13:00 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero si articoli 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 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.

Ove l'orario di lavoro giornaliero venga ripartito in due prestazioni, articolate su un turno di lavoro al mattino ed uno al pomeriggio, e tra le due prestazioni non intercorra un intervallo di almeno 2 ore o quello diverso fissato aziendali, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese che, dal 1° gennaio 2005 è fissato in euro 8,43. Il rimborso è dovuto anche quando la prestazione del mattino si protragga oltre le ore 14:00.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero venga ripartito in due prestazioni giornaliere, articolate su un turno di lavoro al pomeriggio ed uno alla sera, e tra le due prestazioni non intercorra un

intervallo di almeno 1 ora o quello diverso fissato aziendali, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese che, con decorrenza dal 1° gennaio 2005, è fissato in euro 8,43. Il rimborso è dovuto anche quando la prestazione del pomeriggio si protragga oltre le ore 20:00.

Nessun rimborso è dovuto ove la prestazione lavorativa sia continuata.

Nessun rimborso è altresì dovuto al lavoratore che percepisca l'indennità di cui all'art. 20 - parte I del presente CCNL.

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 elaborate dall'ISTAT.

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

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

Per gli operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro è fissato in 50 ore settimanali. Per tali operai sono compensate con la normale retribuzione oraria le prime 39 ore di lavoro. Quanto alle ore di lavoro prestate settimanalmente oltre le 39 e fino alle 50 sono compensate con quote orarie di retribuzione tabellare normale.

Per 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.

### ***Dichiarazione a verbale***

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

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

## **Art. 62 - FLESSIBILITA' 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 e nell'intento di realizzare gli obiettivi di cui sopra, potranno essere adottati – avuto riguardo alle previsioni di cui all'art.13 della legge n.196/1997 e di cui all'art. 3 del d. lgs. n. 66/2003 - sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, comunque non superiori alla stagione teatrale, intendendosi per tali sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano settimane lavorative a 39 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 39 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 RSU. 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**

Salvo quanto disposto per il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala nella Parte V del presente contratto e salvo quanto stabilito dal successivo art. 64 - Parte III del presente contratto, per lavoro straordinario si intende quello compiuto oltre i limiti di cui all'art. 61 - Parte III del presente contratto.

Si considera lavoro notturno:

- a) per gli operai che non lavorano per lo spettacolo o il cui lavoro non è direttamente connesso con lo spettacolo o con le altre attività istituzionali del teatro (attività scolastiche, di decentramento, ecc.): il lavoro prestato tra le ore 20 e le ore 6;
- b) per gli operai addetti allo spettacolo o alle attività istituzionali del teatro, in caso di spettacolo il lavoro prestato dal termine dello spettacolo, e comunque dopo le ore 1, fino alle ore 7;
- 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 - Parte III del presente contratto. Straordinario festivo quello compiuto in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero.

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

lavoro straordinario diurno.....	30%
lavoro notturno.....	70%
lavoro straordinario notturno.....	100%
lavoro festivo.....	70%
lavoro straordinario festivo.....	100%
lavoro prestato nelle festività nazionali ed infrasettimanali.....	60%
lavoro straordinario prestato nelle festività nazionali ed infrasettimanali.....	75%

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

### ***Dichiarazione a verbale***

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

*Trimestralmente la Direzione, anche ai fini di quanto previsto dall'ultimo periodo della lettera C1) della Parte V del presente contratto, comunicherà all'organismo rappresentativo aziendale le ore straordinarie effettuate nel trimestre precedente nell'azienda suddivise per reparti e uffici.*

### **Disposizioni specifiche per le prestazioni particolari notturne**

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

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

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

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

### **Art. 64 - PRESTAZIONI PER LO SPETTACOLO**

Nella indisponibilità su piazza di personale da adibire alle rappresentazioni il personale dipendente dal teatro, chiamato a partecipare, con il suo consenso, allo spettacolo o alle prove fuori del suo orario normale di lavoro, percepirà un compenso pari alla retribuzione per la prestazione inerente allo spettacolo di cui al 1° comma lettera D) - Parte V del presente contratto. In tal caso non si applicano le maggiorazioni di cui all'art. 63 - Parte III 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 1° maggio
- il giorno 2 giugno
- il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma
- il giorno dell'Assunzione
- il giorno di Ognissanti
- il giorno dell'Immacolata Concezione
- il giorno di Natale
- il giorno 26 dicembre
- la ricorrenza del Patrono 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 - Parte III del presente contratto.

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

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

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

### ***Nota a verbale***

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

### **Art. 66 - RIPRESE TELEVISIVE**

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

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

### **Art. 67 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO**

L'assenza per malattia o 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 del dipendente nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300. Il teatro ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dipendente 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 della 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 novembre 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 od 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:

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

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento di malattia od infortunio valgono le norme generali regolanti la materia.

Il teatro tuttavia corrisponderà all'operaio una 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'8° comma del presente articolo.

E' 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.

Dal 181° giorno di malattia sino al termine del periodo di conservazione del posto di cui al precedente 6° comma il teatro corrisponderà all'operaio metà della retribuzione.

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

Superati i limiti di tempo di cui al 6° comma, l'operaio 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°, 8° e 13° comma qualora l'operaio 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.

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

## **Art. 68 - SERVIZIO ANTINCENDIO**

Al personale addestrato al servizio antincendio, nei giorni in cui, in aggiunta alla normale mansione, è chiamato a prestare il servizio stesso, sarà corrisposta una indennità giornaliera non computabile ad alcun effetto nella retribuzione nella misura di Euro 3,10.





**PARTE IV**  
**MINIMI TABELLARI**



1) A decorrere dal 1° maggio 2005 i minimi retributivi mensili lordi sono così stabiliti:

Livelli

A\*

B\*\*

C\*\*\*

1A	713,74	48,29	401,84
1°	643,49	43,53	362,14
2°	539,52	36,50	303,37
3°	488,94	33,08	274,80
4°	438,34	29,66	246,19
5°	399,02	27,00	223,97
6°	337,20	22,81	189,00
7°	281,00	19,01	158,83

\*Minimi tabellari mensili lordi.

\*\* 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.

\*\*\* 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 dall'accordo 13.12.2002.

- 2) A decorrere dal 1° agosto 2005, 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 nella misura di cui appresso e sono comprensivi, assorbendoli, di quelli indicati al precedente punto C:

Livelli	C***
1A	431,09
1°	388,50
2°	325,45
3°	294,80
4°	264,11
5°	240,27
6°	202,76
7°	170,39

- 3) A decorrere dal 1° dicembre 2005, 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 nella misura di cui appresso e sono comprensivi, assorbendoli, di quelli indicati ai precedenti punti C:

<u>Livelli</u>	C***
1A	455,96
1°	410,91
2°	344,23

3°	311,80
4°	279,35
5°	254,13
6°	214,46
7°	180,22

### Stralcio dell'accordo 13 luglio 2005

Relativamente al periodo 1.1.2004/30.4.2005 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 della presente ipotesi di accordo e già in forza alle aziende alla data dell'1.1.2004 un importo una tantum nelle misure lorde appresso indicate:

<u>Livelli</u>	<u>una tantum</u>
1A	365,61
1°	329,48
2°	276,01
3°	250,00
4°	223,99
5°	203,76
6°	171,97
7°	144,51

L'importo una tantum sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo il 1°1.2004 con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed in forza alle aziende alla data di stipulazione della presente ipotesi di accordo.

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 sedicesimi per quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato nel periodo 1.1.2004/30.4.2005.

L'importo una tantum, come sopra determinato, sarà corrisposto per il 60% entro il mese di luglio 2005 e per il residuo 40% entro il mese di gennaio 2006 e non sarà considerato utile agli effetti dei vari istituti contrattuali nonché della determinazione del trattamento di fine rapporto.

### ***Dichiarazione 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 tra 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.*

Stralcio degli accordi 17 dicembre 1973, 2 aprile 1976 e 22 marzo 1979

La disciplina del presente contratto assorbe e sostituisce le condizioni di miglior favore derivanti da pattuizioni collettive, locali o aziendali, da usi, consuetudini e prassi aziendali.

Fino alla scadenza del nuovo CCNL non potranno più essere concesse nuove indennità di qualsiasi natura a carattere extracontrattuale o di misura superiore a quella nazionalmente fissata.

Gli eventuali aumenti di merito o superminimi individuali potranno essere consentiti ad personam solamente nei limiti del 90% della differenza con il trattamento tabellare del livello immediatamente superiore. Per il livello apicale i suddetti aumenti di merito o superminimi individuali potranno essere consentiti ad personam soltanto nei limiti del 20% del relativo trattamento tabellare.



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

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 termine dell'ultima rappresentazione. Il teatro ha tuttavia la facoltà entro i primi 6 giorni di spettacolo di rinunciare alla prestazione lavorativa del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico eccedente nei limiti di 1/6 di quello utilizzato inizialmente.

Il teatro, nell'assunzione del personale necessario alle esigenze della stagione, darà la precedenza al personale utilizzato per l'intera durata delle 3 stagioni teatrali precedenti che conservi i requisiti per l'espletamento della specifica mansione già svolta e che non abbia dato luogo a rilievi disciplinari.

Il teatro dovrà comunicare per iscritto al personale un mese prima del termine del periodo di impegno contrattuale l'eventuale intenzione di riassumerlo nel corso della successiva stagione teatrale.

#### B) Classificazione del personale e minimi tabellari orari

Con decorrenza dal 1° giugno 2005 il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala è inquadrato, agli esclusivi effetti economici, nella scala classificatoria unica di cui all'art. 5 - Parte I del presente contratto:

- |  |            |
|--|------------|
| – 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 ingresso, maschere di sala,<br>addetti alle toilette 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 distinzione di ruoli, per l'effettuazione dello spettacolo e le operazioni pre e post spettacolo (ad esclusione del montaggio e dello smontaggio).  
Resta inteso che per il personale inquadrato nel livello 7° non opera la dichiarazione a verbale n. 3 di cui all'art. 5 - Parte I del CCNL 24.1.2001.
  - I macchinisti, gli elettricisti e/o fonici, i cassieri e le prime sarte 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 - Parte I del presente contratto a decorrere dalla quinta assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale.

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



L'inquadramento nel livello 4° non potrà quindi comunque avvenire prima della stagione teatrale 2006/2007.

- 1) Con decorrenza dal 1° maggio 2005 i minimi retributivi orari lordi per il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala sono i seguenti:

	A*	B**	C***
– capo macchinista e capo elettricista	2,89	0,20	1,63
– macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte	2,36	0,16	1,33
– collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte	2,00	0,13	1,12
– maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilette e guardaroba	1,66	0,11	0,94

- 2) Con decorrenza dal 1° agosto 2005 i minimi retributivi orari lordi per il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala sono i seguenti:

	A*	B**	C***
– capo macchinista e capo elettricista	2,89	0,20	1,74
– macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte	2,36	0,16	1,42
– collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte	2,00	0,13	1,20
– maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilette e guardaroba	1,66	0,11	1,01

- 3) Con decorrenza dal 1° dicembre 2005 i minimi retributivi orari lordi per il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala sono i seguenti:

	A*	B**	C***
– capo macchinista e capo elettricista	2,89	0,20	1,84
– macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte	2,36	0,16	1,50
– collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte	2,00	0,13	1,27
– maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilette e guardaroba	1,66	0,11	1,07

\* Minimi tabellari orari lordi

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

\*\*\* 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 dal 1° febbraio 1977, ottenuta dividendo l'importo mensile per il coefficiente 169 e quindi pari a:

– capo macchinista e capo elettricista	3,17
– macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte	3,14
– collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte	3,12
– maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilette e guardaroba	3,10

### 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 individuale delle prestazioni è stabilito discrezionalmente dal teatro in relazione alle esigenze di servizio.

### C1) Disposizioni particolari per il personale assunto a termine per l'intera durata della stagione

Fermo restando il suindicato orario di lavoro per le prestazioni inerenti lo spettacolo, limitatamente al personale addetto alle rappresentazioni in sala ed al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico che il teatro è obbligato, a proprio carico, a mettere a disposizione delle compagnie ai sensi del regolamento ANET-UNAT che sia 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 di lavoro è mediamente di 70 ore mensili con un massimo, in regime ordinario di lavoro, di 7 ore giornaliere. Ai fini della determinazione di tale media mensile si fa riferimento all'intera durata del contratto, sicché l'orario mensile può essere diversamente ripartito nei singoli mesi. Nel corso del periodo di impegno contrattuale il teatro potrà valutare, in relazione alle proprie esigenze e necessità, la possibilità di utilizzare tale personale per prestazioni diverse da quelle inerenti lo spettacolo.

### 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 orario di cui al precedente punto B) integrato dalla quota oraria dell'indennità di contingenza per il coefficiente 3,5.

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

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

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

Qualora tra la fine della prestazione individuale relativa al 1° spettacolo e l'inizio della prestazione individuale relativa al 2° spettacolo non intercorra un intervallo di almeno un'ora, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese di Euro 4,51 con decorrenza dal 1° gennaio 2005.

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 2005 in poi con l'indice del mese di dicembre dell'anno precedente.

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

Al personale di cui al precedente punto C1) la retribuzione sarà corrisposta a scadenze mensili in base alle prestazioni lavorative effettivamente rese nel corso del mese, fermo restando quanto previsto dai precedenti 1°, 2°, 3° e 4° comma del punto D.

Al termine del periodo di impegno contrattuale verrà effettuato il conteggio delle ore di lavoro complessivamente prestate dal lavoratore, a tal fine computando anche le ore di lavoro eventualmente prestate per prestazioni diverse da quelle inerenti lo spettacolo nonché le ore di lavoro straordinario eventualmente prestate. Qualora da tale conteggio risulti un numero di ore di lavoro complessivamente prestate inferiore al risultato che si ottiene moltiplicando l'orario minimo mensile di 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.

#### E) Indennità speciale

Al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala verrà corrisposta una speciale indennità pari al 32% della retribuzione ordinaria in sostituzione pro-rata del trattamento di fine rapporto, delle ferie, della gratifica natalizia e del premio annuale.

#### F) Percentuale di maggiorazione

I minimi orari di retribuzione, esclusa l'indennità di contingenza, del personale addetto alle rappresentazioni in 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 Ognissanti
- il giorno dell'Immacolata Concezione
- 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 marzo 1977 n. 54, contenente disposizioni in materia di giorni festivi, ed al DPR 28 dicembre 1985 n. 792, al lavoratore che ha prestato attività lavorativa nelle giornate di S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e, per i Comuni diversi da Roma, del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), e nella prima domenica di novembre, giorno di celebrazione 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 antincendio e che abbia frequentato il regolare corso di addestramento è dovuta una 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 13.07.2005

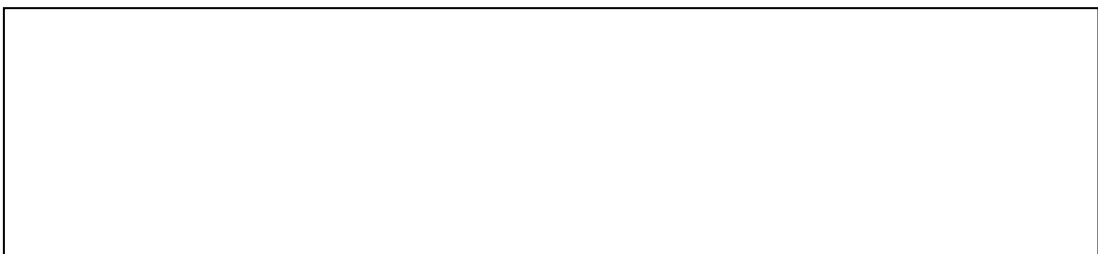
Al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala che sia stato assunto a termine per l'intera durata della stagione teatrale 2004-2005 sarà corrisposto, per ciascuna prestazione effettivamente resa dall'1/01/2004 al 30/04/2005, un importo lordo una tantum pari a Euro:

- capo macchinista e capo elettricista	0,32
- cassieri e prime sarte	0,26
- collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte	0,22
- maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilette e guardaroba	0,19

L'importo una tantum, come sopra determinato, sarà corrisposto per il 60% entro il mese di luglio 2005 e per il residuo 40% entro il mese di gennaio 2006 e non sarà considerato utile agli effetti dei vari istituti contrattuali nonché della determinazione del trattamento di fine rapporto.

## **APPENDICE**

- *Importi dell'indennità di contingenza*
- *Protocollo aggiuntivo in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro*
- *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 e operetta.*



<u>LIVELLO</u>	<u>IMPORTO</u>
1°A	549,49
1°	545,47
2°	538,62
3°	535,89
4°	532,63
5°	530,52
6°	527,35
7°	523,45



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

- Premesso il forte impegno delle parti perché nell'ambito dei teatri stabili pubblici e dei teatri gestiti dall'ETI sia assicurato il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- riaffermata la necessità che ad un'adeguata opera di informazione e formazione del personale si accompagni l'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni loro impartite al fine di eliminare o contenere i rischi del lavoro;
- richiamato e confermato quanto previsto dall'accordo interconfederale 22.6.95, recepito nel settore dei teatri stabili pubblici e dei teatri gestiti dall'ETI con l'accordo di rinnovo contrattuale 15.2.1996,

si conviene quanto segue

#### **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;
- è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
- 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.

## **C) Organismo paritetico nazionale**

L'Osservatorio di cui all'art.40 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 sui 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'OPN.



**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**

## ART. 1

Il presente regolamento costituisce parte integrante del contratto nazionale di lavoro per gli attori, i ballerini, i coristi, gli orchestrali ed i tecnici scritturati dai teatri 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 è 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 cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La risoluzione del contratto non pregiudica le eventuali responsabilità per danni nelle quali sia incorso lo scritturato.

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

## ART. 3

L'orario di inizio delle riunioni, delle prove e delle recite, ed 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 esporri 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.

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

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

#### 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.

#### ART. 11

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

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

Ad ogni partenza lo scritturato dovrà lasciare pronto nel camerino, o nelle 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 bassissimo volume.

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

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

#### 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 concretezza altresì la responsabilità dello scritturato per tutti i danni arrecati direttamente o indirettamente.

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

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

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

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

#### 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 maggio 1970 n. 300. La direzione ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica dello scritturato da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

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

#### 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.

## **INDICE**

## **PARTE I**

## REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI IMPIEGATI ED AGLI OPERAI

Appalti	Art. 41	pag. 38
Apprendistato	“ 11	“ 17
Aspettativa	“ 27	“ 28
Assenze	“ 25	“ 28
Assunzione	“ 1	“ 7
Aumenti periodici di anzianità	“ 19	“ 23
Cessione o trasformazione di azienda	“ 33	“ 31
Classificazione del personale	“ 5	“ 9
Congedi per la formazione	“ 36	“ 32
Congedo matrimoniale	“ 23	“ 27
Contrattazione integrativa aziendale	“ 47	“ 43
Contratto a tempo indeterminato con sosta stagionale	“ 7	“ 14
Contratto a termine	“ 8	“ 14
Contratto di inserimento	“ 12	“ 19
Contratto di lavoro a tempo parziale	“ 10	“ 16
Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato	“ 9	“ 15
Corresponsione ed elementi della retribuzione	“ 16	“ 21
Decorrenza e durata	“ 50	“ 44
Diritti sindacali	“ 37	“ 33
Diritti allo studio	“ 34	“ 31
Divisa	“ 29	“ 29
Doveri del lavoratore	“ 31	“ 30
Facilitazioni per gli esami dei lavoratori studenti	“ 35	“ 32
Ferie	“ 21	“ 27
Formazione professionale	“ 42	“ 39
Indennità di anzianità - Trattamento di fine rapporto	“ 45	“ 41
Indennità in caso di morte	“ 45	“ 42
Lavoro dei minori	“ 4	“ 9
Lavoro domenicale	“ 15	“ 21
Mutamento temporaneo di mansioni	“ 6	“ 13
Norme speciali	“ 49	“ 44
Osservatorio	“ 48	“ 43
Percentuale di maggiorazione	“ 13	“ 20
Periodo di prova	“ 3	“ 8
Permessi	“ 26	“ 28
Preavviso	“ 44	“ 40
Premio annuale	“ 18	“ 22
Previdenza complementare	“ 42	“ 39
Procedure per la definizione delle controversie		



sindacali	“ 39	“ 37
Provvedimenti disciplinari	“ 32	“ 30
Rappresentanze sindacali aziendali	“ 38	“ 34
Relazioni sindacali	“ 39	“ 35
Riposo settimanale	“ 14	“ 20
Servizio militare	“ 24	“ 28
Tossicodipendenti e loro familiari	“ 28	“ 28
Trasferta	“ 20	“ 26
Tredicesima mensilità o gratifica natalizia	“ 17	“ 22
Tutela della maternità	“ 22	“ 27
Uso della vettura	“ 30	“ 29
Visita medica	“ 2	“ 8

## **PARTE II**

### **REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA**

Flessibilità dell'orario di lavoro	“ 52	“ 49
Giorni festivi	“ 54	“ 51
Indennità maneggio denaro	“ 55	“ 52
Lavoro straordinario, notturno e festivo	“ 53	“ 50
Orario di lavoro	“ 51	“ 47
Passaggio di livello	“ 56	“ 52
Trasferimenti	“ 57	“ 52
Trattamento di malattia e infortunio	“ 58	“ 52

## **PARTE III**

### **REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA**

Flessibilità dell'orario di lavoro	“ 62	“ 59
Giorni festivi	“ 65	“ 62
Lavoro straordinario, notturno e festivo	“ 63	“ 60
Orario di lavoro	“ 61	“ 57
Personale addetto ai turni	“ 60	“ 57
Prestazioni per lo spettacolo	“ 64	“ 62
Riprese televisive	“ 66	“ 63
Servizio antincendio	“ 68	“ 65
Trattamento di malattia ed infortunio	“ 67	“ 63
Varie forme del contratto di lavoro individuale	“ 59	“ 57

#### **PARTE IV**

Minimi tabellari	“ 69
------------------	------

#### **PARTE V**

Disciplina normativa ed economica del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala	“ 75
---	------

#### **APPENDICE**

Importi dell'indennità di contingenza	“ 83
---------------------------------------	------

Protocollo aggiuntivo in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro	“ 85
--	------

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 e operetta	“ 91
--	------