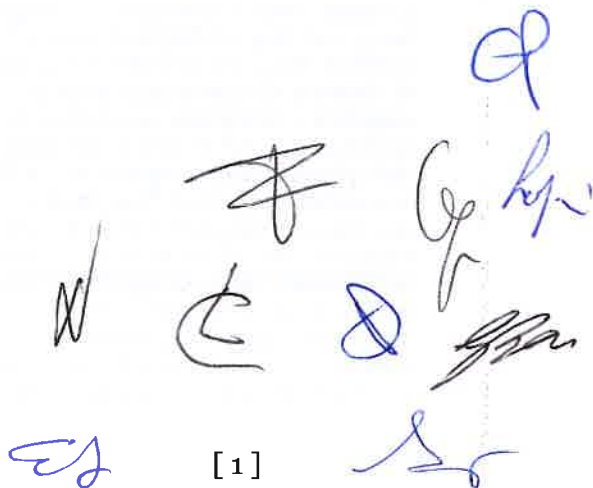


Teatro Stabile del Veneto

Contratto collettivo aziendale – CCA (CCNL per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri)

Premessa

1. Riferimento disposizioni contrattuali CCNL
2. Piano annuale di Formazione
3. Previdenza complementare
4. Banca ore
5. Piano organizzativo
6. Obiettivi aziendali e individuali e Premio di risultato
7. Compattamento dell'orario di lavoro
8. Buono mensa
9. Prestazioni del personale ARPS
10. Ulteriori benefits aziendali
11. Proroga delle maggiorazioni stipendiali vigenti in base all'accordo del 19.12.2000
12. Accordi aziendali speciali
13. Disposizioni finali
14. Decorrenza e durata

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized 'P' at the top right, a signature resembling 'G. Rossi' below it, and several other illegible signatures scattered around. A small '[1]' is written at the bottom center.

Il giorno 1 agosto 2018 si sono incontrati a Padova, presso la sede operativa del Teatro Stabile del Veneto Carlo Goldoni sita in via dei Livello 32

Il TEATRO STABILE DEL VENETO Carlo Goldoni (di seguito TSV), rappresentato dal presidente Angelo Tabaro

e

le RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI E TERRITORIALI:

- SLC CGIL rappresentata da Fabio Giuriati, Daniela Venier e Stefano Polo
- FISTEL CISL rappresentata da Paola Guidolin, Fabio Nigri, Dante Felpati e Andrea Lamponi
- UILCOM UIL rappresentata da Ermes Scarso, Giorgio Berto e Gianluca Casaroli

per sottoscrivere il presente accordo diretto a definire per il futuro i trattamenti aziendali normativi e retributivi quale fonte esclusiva oltre a quanto previsto dal CCNL.

Premesso che:

- in data 28 marzo 2018 con lettera prot. 2018/759 TSV ha formalmente disdettato tutti i contratti aziendali;
- le Parti dal mese di aprile hanno avviato una fase di confronto volta a definire la contrattazione aziendale e la presentazione da parte aziendale di un piano organizzativo;
- le Parti da un lato riconoscono la trentennale storia del TSV e dall'altro la necessità di garantire modalità di gestione del personale e organizzative rispondenti alle nuove esigenze del sistema teatrale veneto e italiano; conseguentemente impegnano l'amministrazione ad ogni sforzo nella programmazione annuale e pluriennale.
- le Parti riconoscono inoltre che la qualità dell'offerta deriva anche dalla professionalità, dalla passione e dalla partecipazione attiva di tutti gli operatori nelle diverse attività;
- considerato che l'art. 52 del CCNL regola in modo dettagliato gli ambiti della contrattazione integrativa delegata:

"Art. 52 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

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

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

- i contenuti della contrattazione aziendale, ove richiesto anche solo da una delle parti, costituiranno oggetto di preventiva consultazione delle parti sindacali nazionali sottoscrittrici del CCNL, al fine di accertarne la rispondenza ai principi sopra indicati e, in genere, a quelli del contratto nazionale di lavoro;
- gli accordi collettivi di secondo livello saranno inviati per conoscenza all'Osservatorio Nazionale."

Tutto ciò premesso

dopo ampio confronto, conseguente ad un attento lavoro di esame ed approfondimento su ogni tema dei contratti

convengono

di sottoscrivere un contratto collettivo aziendale [CCA], regolativo del trattamento retributivo e normativo ulteriore rispetto a quanto previsto dal CCNL per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri e fatto salvo il richiamo espresso a pregressi accordi aziendali.

Le Parti Convengono in particolare quanto segue:

1. Riferimento disposizioni contrattuali CCNL

In tutte le questioni per le quali le disposizioni del CCNL sono chiare e puntuali anche nei richiami, si farà riferimento ad esse senza inserire elementi di differenziazione aziendale, salvo quanto indicato nel presente accordo ed eventuali accordi futuri.

2. Piano annuale di Formazione

In applicazione dell'art. 41 del CCNL, TSV assegna uno specifico budget nel bilancio di previsione al fine di approvare un piano di formazione aziendale entro il 28 febbraio di ogni anno, previa consultazione con le parti sindacali da effettuarsi entro il 31 gennaio, per garantire con continuità aggiornamento e crescita professionale dei propri dipendenti e per migliorare le condizioni di sicurezza nel lavoro.

3. Previdenza complementare

In conformità all'art. 43 del CCNL, le Parti convengono in merito all'opportunità di continuare con l'istituto contrattuale della Previdenza complementare a quella obbligatoria, affinché i dipendenti del TSV che hanno aderito o aderiranno volontariamente ad un Fondo da loro scelto, e a ciò autorizzato, possano realizzare nel tempo una pensione complementare con il sistema della capitalizzazione, in aggiunta a quella pubblica.

Pertanto nel rispetto delle normative vigenti in materia, le Parti con la sottoscrizione del presente CCA intendono dare piena attuazione alla normativa prevista in merito alla previdenza integrativa volontaria dal vigente CCNL.

Quote a carico dell'azienda e del dipendente

Il contributo a carico dell'azienda per tutti i dipendenti che aderiranno ad un Fondo Collettivo di previdenza complementare integrativa è paritetico al contributo volontario del dipendente e non potrà superare il limite del 2,5% della retribuzione lorda utile per il calcolo del TFR mensile per 12 (dodici) mensilità oltre a tredicesima mensilità e premio annuale di cui all'Art. 20 del CCNL.

I versamenti avranno cadenza mensile posticipata.

Quote TFR

Il lavoratore aderirà con una quota secondo quanto previsto dalle norme vigenti in materia e da quanto previsto dal regolamento del fondo scelto.

4. Banca Ore

Come previsto dall'art. 44 del CCNL, le Parti convengono di istituire entro il 31.12.2018 una Banca Ore che consenta a tutti i lavoratori, su base volontaria, di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro contrattuale.

5. Piano organizzativo

- 5.1. Il Piano organizzativo adottato dal CdA con delibera n. 32 del 19.10.2017 identifica le diverse Aree in cui è suddivisa l'attività del TSV ed elenca competenze, mansioni, responsabilità e ruoli di Dirigenti e Responsabili.
- 5.2. Il Piano organizzativo è documento aziendale di riferimento per le procedure e l'insieme dei processi che regolano la prassi aziendale ed è pertanto rimando essenziale per il presente accordo.
- 5.3. TSV si impegna affinché il Piano organizzativo sia completato entro il mese di settembre 2018 e vi siano definiti ruoli, funzioni e livelli di tutto il personale assunto a tempo indeterminato e si identifichino i posti attualmente vacanti in pianta organica. Il piano organizzativo sarà oggetto di consultazione tra le parti.
- 5.4. TSV si impegna a definire procedure e strumenti organizzativi per ottenere una drastica riduzione del monte ore straordinario annuo di tutto il personale e per la riduzione di ferie e ROF (recupero orario flessibile) non goduti pregressi. La materia sarà argomento di aggiornamento in occasione degli incontri programmati tra TSV e parti sindacali.

6. Obiettivi aziendali e individuali e Premio di risultato

- 6.1. Per la durata triennale del presente CCA, TSV definirà un budget annuale e un Piano di innovazione e miglioramento delle prestazioni aziendali [cfr. circolare 5/2018 dell'Agenzia delle Entrate].
- 6.2. Le parti si impegnano a definire, entro il 31.12.2018, strumenti, modalità e peso percentuale di ripartizione dei punteggi di raggiungimento degli obiettivi, come previsto dall'art. 52 del CCNL e dalle vigenti normative in materia, quale condizione per la concessione del premio di risultato.
- 6.3. Per il solo anno di attività 2018 (saldo di erogazione 2019) valgono gli strumenti e le modalità di concessione del premio di risultato di cui all'accordo del 26.03.2015.

7. Compattamento dell'orario di lavoro.

- 7.1. Le Parti convengono che, su richiesta del dipendente a valere per almeno un anno solare, le pause tra i turni di lavoro giornaliero possono essere ridotte in modo da contenere il periodo di impegno del lavoratore fuori casa.
- 7.2. Ai dipendenti che presentano la richiesta di cui al punto 7.1. non compete il rimborso previsto per orari di lavoro con intervalli inferiori a quanto indicato dall'art. 44 del CCNL capoversi n. 14 e 15 e citati al capoverso n. 5 del punto D, parte V del CCNL, in quanto sostituito dal Buono mensa di cui al successivo punto 8.
- 7.3. I dipendenti che non hanno fatto la richiesta di cui al punto 7.1. sono tenuti, salvo giustificato motivo di impedimento, a prestare servizio per necessità

straordinarie dell'Azienda anche con intervalli inferiori a quelli indicati dai punti sopracitati del CCNL, e hanno diritto, in questi casi, al rimborso previsto in tali punti.

8. Buono mensa

TSV riconosce a tutti i propri lavoratori disciplinati dal CCNL per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri, assunti con contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato, che abbiano formalizzato la richiesta di cui al punto 7.1. e che svolgano almeno 5 ore di prestazione lavorativa giornaliera con presenza effettiva in uno, due o più turni di lavoro, un buono mensa di euro 5,29 giornaliero. L'erogazione del buono mensa non avrà luogo in caso di sovrapposizione per erogazione di diaria o rimborso PDL.

9. Prestazioni del personale ARPS

- 9.1. Per la durata del presente accordo le prestazioni di montaggio e smontaggio effettuate dal personale ARPS (collaboratori di palcoscenico, VI livello se di prima assunzione o V livello a seconda dei requisiti di anzianità maturati come da CCNL) che offra la propria disponibilità, saranno economicamente retribuite come previsto nella parte V del CCNL con la maggiorazione del 30%, senza escludere eventuali altre maggiorazioni ivi previste.
- 9.2. Per la durata del presente accordo le prestazioni diverse da quelle inerenti lo spettacolo (ultimo capoverso del punto A del CCNL parte V) sono qui di seguito individuate, con le indicazioni dei relativi inquadramenti livellari:
- 1) Portineria non legata ad orario di spettacolo (V livello);
 - 2) Biglietteria e cassa in orario non legato allo spettacolo (V livello o IV livello secondo anzianità maturata e indennità di cassa);
 - 3) Distribuzione di materiale editoriale promozionale nell'ambito del territorio comunale (VI livello);
 - 4) Lavori d'ordine di natura semplice in segreteria (VI livello);
 - 5) Lavori che richiedono specifiche conoscenze professionali in segreteria (V livello);
 - 6) Lavori esecutivi per servizi postali e affissioni materiale del TSV (VI livello);
 - 7) Addetto alla vendita corner shop interno (V livello senza indennità di cassa);
 - 8) Visite guidate al teatro (IV livello).
- 9.3. Le prestazioni sopra riportate danno diritto a retribuzione per l'effettivo tempo di servizio con un minimo garantito di 3 ore.
- 9.4. Le prestazioni sopra riportate sono facoltative; in caso di rifiuto le ore non lavorate saranno comunque computate ai fini della valutazione della pariteticità nella assegnazione dei servizi. La materia potrà essere oggetto di specifico regolamento.

10. Ulteriori benefits aziendali

Per la durata triennale del presente CCA, TSV definisce un nuovo e ulteriore piano di welfare tramite la identificazione di un paniere che garantirà – previa approvazione di uno specifico regolamento – beni o servizi per un importo di 180,00 euro annui per ciascuno dei propri dipendenti disciplinati dal CCNL per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri in dodicesimi in base ai mesi di servizio.

11. Proroga delle maggiorazioni stipendiali vigenti in base all'accordo del 19.12.2000

- 11.1. Per la durata del presente CCA si conviene venga confermato il trattamento stipendiale conseguente alla pregressa applicazione dell'accordo del 19.12.2000 (EDR azienda 30%).
- 11.2. Le disposizioni residuali previste al punto 1 dell'accordo del 2 novembre 1995 e individuate nel cedolino paga con la descrizione "Acc. Az. 95" cesseranno ogni effetto al 31 marzo 2019 in quanto assorbite con l'attuazione del punto 11.1.

12. Accordi aziendali speciali

- 12.1. Le Parti concordano che su temi particolari, non aventi diretta incidenza sul trattamento del personale, potranno essere definiti accordi specifici, che verranno allegati al presente CCA.
- 12.2. Le Parti confermano la validità dei contenuti dell'accordo quadro sull'utilizzo impianto di video sorveglianza sottoscritto in data 20.12.2017.


13. Disposizioni finali


A richiesta di una delle Parti si procederà a verifica dell'applicazione del presente CCA.


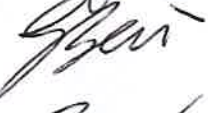
14. Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo aziendale CCA è a termine, con decorrenza dal 1.09.2018 e con scadenza alla data del 31.08.2021, con le regole previste dall'art. 57 del CCNL per la parte relativa alle previsioni integrative del CCNL medesimo.

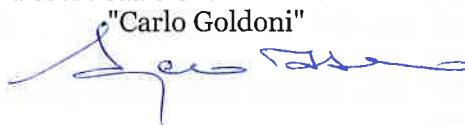
Per le Parti sindacali









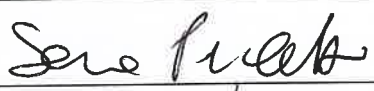



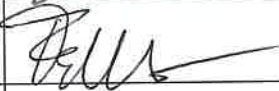

Per il Teatro Stabile del Veneto
"Carlo Goldoni"



FOGLIO PRESENZE

INCONTRO SINDACALE del 31.07.18

e FIRMA 1.8.2018

NOME	SIGLA	FIRMA
PAOLA GUIDDUN	FISTEL CIL	
FABIO NIGRI	FISTEL CISL	
FABIO GIURIATI	SLC CGIL	
DANIELA VENIER	SLC CGIL VO	
ERMES SCARF	UILCOM	
ANGELO TABARO	TSV	
ANTONIO GOLDIN	TSV	
SARA PENGINI	TSV	
CASAROLI 3/8/18	OIL RSA	
LAMPONI 22/8/18	CISL RSA	
BERTO	UIL RSA	
Dante Felpatì	CISL RSA	

31.7
+
1.8

26
1.8