

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



Roma, gennaio 2009



L'anno 2009 il giorno 13 del mese di gennaio in Roma, presso la sede dell'AGIS in Via di Villa Patrizi, 10

TRA

La Fondazione per l'Arte Teatrale P.L.A.TEA. – rappresentata dal Presidente Sergio Escobar, assistito da Federico Fiorenza, Filippo Fonsatti, David Alessandrone, Antonio Goldin, Enrica Sambuceti e Carmen Spiazzi

l'ETI, rappresentato dal Direttore Generale Onofrio Cutaia

con l'intervento dell'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo (AGIS), nelle persone di Nicola Santangelo e Francesco Taccone Gallucci

E

il SLC-CGIL rappresentato dal Segretario Generale Emilio Miceli, dai Segretari nazionali Silvano Conti, Elisabetta Ramat, Massimo Cestaro, Riccardo Ferraro, Stefania Baschieri, Donatella Perazzi e Alessandro Genovesi, assistiti dal Coordinatore nazionale Carlo Tarlini e dai Coordinatori regionali del Lazio, Nadia Stefanelli e del Piemonte, Savino Zulianello e dai rappresentanti dei lavoratori

la FISTEL-CISL rappresentata dal Segretario Generale Armando Giacomassi e dai Signori Raffaella Di Rodi, Maurizio Giustini, Antonio Vito Vitale, Luigi Gastoldi, Tomassino Ferlinghetti e dai rappresentanti dei lavoratori

la UILCOM-UIL rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola, dal Segretario Generale Aggiunto Riccardo Catini e dai Segretari nazionali Fabio Benigni, Alessandro Cucchi, Giorgio Serao, Pierpaolo Mischi, Rossella Manfrini assistiti dalla delegazione territoriale UILCOM

è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli impiegati e gli operai dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI.

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) tessere e libretti di assicurazione, in quanto ne sia già in possesso;
- 3) 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.

Avuto riguardo a quanto disposto dall'art. 5 comma 4-quater del d. lgs. 6.9.2001 n. 368 come modificato dall'art. 1 comma 40 della legge 24 dicembre 2007 n. 247 e dall'art. 21 comma 3 del Decreto Legge 25.6.2008 n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008 n. 133 resta convenuto che 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 lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine per le medesime attività stagionali, a

condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al teatro entro tre mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Per le assunzioni stagionali di cui sopra il teatro si atterrà ai seguenti criteri di priorità:

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

Art. 2 - VISITA MEDICA

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

Art. 3 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova:

- 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 né la protrazione né 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 né relativa indennità sostitutiva.

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

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro dell'impiegato avvenga per dimissioni, in qualunque momento o per licenziamento durante i primi due mesi di prova, per gli impiegati di livello 1°A, 1°, 2°a, 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)** 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

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 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 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^a 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.

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

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

Norma aggiuntiva

Le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva nazionale previsto dall'art. 5 comma 4 ter del d. lgs. 368/2001, così come modificato dalla legge 247/2007, convengono che la disciplina sulla successione dei contratti a termine di cui all'art. 5 comma 4 bis del d.lgs. 368/2001 non trova applicazione per il personale che, nei termini di cui al DPR 1525/1963 n. 49:

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

In attuazione inoltre del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4 bis, 3° periodo del d. lgs. 368/2001, così come modificato dalla legge 247/2007, le parti concordano che la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine (cd. "deroga assistita") – da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4 bis, 1° periodo del d. lgs. 368/2001 – sia pari ad un periodo non superiore a 9 mesi.

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 PROFESSIONALIZZANTE

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto 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 periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nella lettera di assunzione, oltre alle indicazioni di cui all'art. 1 del contratto collettivo nazionale di lavoro, devono essere precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di destinazione e la progressione retributiva e di inquadramento di cui appresso.

Le qualifiche conseguibili con il contratto di apprendistato professionalizzate sono quelle previste nei livelli 2°, 3°, 4° e 5° della scala classificatoria unica del personale dipendente dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI.

Nel contratto di apprendistato professionalizzante può essere previsto un periodo di prova di durata non superiore a quello del livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

L'apprendista non in prova assente dal lavoro ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 7 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 sopra, il trattamento previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Agli effetti di tale trattamento è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non sul lavoro purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'apprendista.

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 netta.

Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

La durata massima del periodo di apprendistato e la relativa suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono le seguenti:

<u>Livelli</u>	<u>durata in mesi</u>	<u>1° periodo</u>	<u>2° periodo</u>	<u>3° periodo</u>
5°	24	8	8	8
4°	28	10	10	8
3°	30	10	10	10
2°	36	12	12	12

L'inquadramento economico è di due livelli inferiori al livello di destinazione per il 1° periodo e di un livello per il 2° periodo. Relativamente al terzo periodo la retribuzione è pari al 100% della retribuzione del livello di destinazione.

Una riduzione fino a 6 mesi del 3° periodo di apprendistato professionalizzante è riconosciuta ai lavoratori che abbiano in precedenza svolto presso lo stesso teatro un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

La formazione, ovvero il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, è, in via esemplificativa, così articolata:

1. tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale; conoscenza dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro e ruolo dell'apprendista; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
2. tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

I percorsi formativi saranno definiti da una apposita Commissione composta da 3 rappresentanti di parte datoriale e 3 rappresentanti delle OO.SS. che dovrà concludere i lavori entro il 30-6-2009.

Per le competenze specifiche richieste da ogni qualifica il percorso formativo sarà formalizzato all'atto dell'assunzione nel progetto formativo individuale.

Per completare l'addestramento dell'apprendista sono previste 120 ore annue retribuite, effettuate presso strutture esterne autorizzate o in azienda anche attraverso lo strumento della formazione a distanza, secondo percorsi di formazione strutturati on the job e in affiancamento, certificabili negli esiti secondo modalità che sono definite dalle sperimentazioni in atto, ovvero dalla futura normativa regionale e nazionale. Tali ore devono essere destinate alla formazione teorico-pratica con prevalenza di apprendimento teorico.

Le ore vengono computate nel normale orario di lavoro. La formazione teorica sarà articolata in formazione base, trasversale e tecnico-professionale.

La formazione dovrà risultare dal libretto formativo approvato dal Dm 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione dell'apprendista.

Il datore di lavoro deve nominare un tutor che segua l'apprendista nella formazione. Il tutor deve avere le competenze necessarie e le funzioni di cui al DM 28 febbraio 2000, nel rispetto delle normative regionali.

Il tutor – che può essere anche lo stesso datore di lavoro – deve appartenere di norma ad un livello superiore o almeno pari rispetto a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico-pratica.

Dichiarazione a verbale

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

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

Art. 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, con decorrenza dal 1° gennaio 2009, un importo pari al 7,25% della quota oraria del minimo tabellare nazionale e dell'indennità di contingenza.

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

Art. 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 DI ANZIANITA'

La disciplina di cui appresso abroga, sostituendola a tutti gli effetti, la normativa sugli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 19 del CCNL 13/7/2005:

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 hanno diritto,

indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a 5 aumenti biennali di anzianità in cifra fissa secondo gli importi unitari di seguito indicati nella tabella A per ciascun livello di inquadramento.

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

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

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

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

Dichiarazione a verbale

Gli importi di cui alle tabelle A e B 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 biennali di anzianità, l'anzianità precedente nei limiti del 50% della stessa.

B

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

Per i lavoratori dipendenti da teatri ad attività saltuaria ai fini della maturazione del diritto agli aumenti biennali, si terrà conto, anziché dell'anzianità di servizio, dell'anzianità di appartenenza al teatro in dipendenza di un unico rapporto di lavoro. In tale ipotesi, peraltro,

gli importi unitari degli aumenti biennali di anzianità in cifra fissa sono quelli di cui alla tabella B.

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

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

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

Dichiarazione a verbale

Gli importi di cui alle Tabelle A e B saranno proporzionalmente ridotti per i lavoratori che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

TABELLA A

1°A	40,85
1°	37,33
2°	32,14
3°	29,61
4°	27,08
5°	25,11
6°	22,02
7°	19,21

TABELLA B

1°A	32,68
1°	29,87
2°	25,71
3°	23,69
4°	21,66
5°	20,09
6°	17,62
7°	15,37

Art. 20 – TRASFERITA

Al lavoratore in trasferta per esigenze di servizio spetta, oltre alle spese di viaggio, una indennità in cifra fissa di Euro 92,00 (Euro 46,00 pernottamento, Euro 23,00 per un pasto, Euro 23,00 per un altro pasto) con decorrenza dal 1° gennaio 2009, e di Euro 95,00 (Euro 47,50 pernottamento, Euro 23,75 per un pasto, Euro 23,75 per un altro pasto) con decorrenza dal 1° gennaio 2010.

Qualora il lavoratore in trasferta effettui prestazioni particolari notturne della durata di 7 ore l'importo dell'indennità è fissato in Euro 46,00 (Euro 23,00 per un pasto, Euro 23,00 per un altro pasto) con decorrenza dal 1° gennaio 2009 ed in Euro 47,50 (Euro 23,75 per un pasto, Euro 23,75 per un altro pasto) con decorrenza dal 1° gennaio 2010.

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 aziendalmente.

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

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

PLATEA 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 20 dipendenti tra assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed assunti con rapporto di lavoro a termine per l'intera durata della stagione teatrale.

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

Art. 37 – FORMAZIONE

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

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

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

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

Art. 38 – 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. 39 – 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. 40 – 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, PLATEA 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, PLATEA 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 maggio, la Direzione aziendale fornirà alla RSU ed alle OO.SS. territoriali di categoria informazioni sulle risultanze finanziarie quali emergono dal bilancio consuntivo.
- Annualmente, entro il 30 giugno, la Direzione aziendale fornirà alla RSU ed alle OO.SS. territoriali di categoria informazioni sulle attività realizzate dal teatro e sulle risultanze occupazionali della stagione appena conclusa o in via di conclusione.
- Entro la stessa data del 30 giugno, la Direzione aziendale fornirà alla RSU ed 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.

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

Informazione e confronto

- A. A richiesta scritta delle RSU e/o delle OO.SS. territoriali di categoria i temi di cui al 4° comma della "Informazione a livello aziendale" – linee e proposte di programmazione, situazione finanziaria quale emerge dal bilancio preventivo e prospettive occupazionali – costituiranno oggetto di confronto con le RSU e con le OO.SS. territoriali – secondo l'iter procedurale di cui appresso – anche con riferimento al dimensionamento, numerico e professionale, della forza occupazionale da ritenersi adeguata alle esigenze della stagione teatrale successiva, tenuto conto anche delle diverse esperienze organizzative e produttive realizzate nelle precedenti stagioni teatrali.
- B. La Direzione aziendale informerà preventivamente RSU e OO.SS territoriali di categoria in ordine a:
- ✓ nuove forme di organizzazione del lavoro – anche eventualmente conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie – e relativi riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;
 - ✓ nuove professionalità derivanti da nuove configurazioni organizzative;
 - ✓ progetti di formazione professionale;
 - ✓ misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - ✓ affidamento di servizi all'esterno.

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

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

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

Campo di applicazione del contratto

PLATEA, ETI e OO.SS. si danno atto che per il personale stagionale utilizzato per attività di produzione – si tratti di spettacoli prodotti dal teatro o di spettacoli ospitati – troverà

applicazione la disciplina contrattuale prevista per i tecnici scritturati dai teatri stabili e dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale e rivista. Resta inteso che tale personale può essere utilizzato per l'attività di produzione dedotta nel contratto di scrittura in tutte le diverse sedi operative (palcoscenico, laboratori, etc.), mentre ne è esclusa l'adibizione a qualsiasi forma di attività manutentiva del teatro.

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

Art. 41 – 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. 42 – 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. 40 del CCNL.

- d) per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione volontaria al Fondo Byblos, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.
Per i lavoratori di prima occupazione antecedente al 29.4.1993 è prevista, in caso di adesione volontaria al Fondo Byblos, la destinazione del 27% del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno;
- e) i contributi a carico delle aziende e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo Byblos;
- f) eventuali Fondi pensione costituiti in sede aziendale antecedentemente al D. Lgs. N.124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni continueranno la loro esistenza sino alle determinazioni delle assemblee dei soci e delle parti sociali. I dipendenti dalle aziende, sino a quando manterranno la propria iscrizione ai Fondi preesistenti, non avranno diritto di adesione al Fondo Byblos, restando inteso che i trattamenti contributivi in atto aziendalmente sostituiscono a tutti gli effetti quelli previsti dal presente accordo.

Art. 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

<u>Anni di servizio</u>	<u>liv. 1°A, 1°, 2°a, 3°a</u>	<u>liv. 4°a, 5°a, 6°a</u>
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 da PLATEA 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 2008 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2011 per la materia normativa e fino al 31 dicembre 2009 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.

