

PARTE II
REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI
ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA



Art. 51 – ORARIO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del d.lgs. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di 9 mesi.

In caso di particolari esigenze organizzative la direzione aziendale e la RSU/RSA o, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, potranno elevare il suddetto periodo fino a 12 mesi.

Resta inteso che per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 9 mesi la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto di lavoro.

Le parti si danno atto che le previsioni di cui sopra non comportano variazione alcuna del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

In riferimento all'art. 7 del d. lgs. 66/2003 le parti concordano, considerate le particolari esigenze relative alle attività del personale addetto al palcoscenico, che il riposo giornaliero di 11 ore per tale personale può essere fruito frazionatamente.

Alla direzione aziendale ed alla RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, alle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, compete la definizione delle modalità di fruizione frazionata del riposo giornaliero.

Qualora particolari ed oggettive esigenze dell'attività teatrale non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, la direzione aziendale e la RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, concorderanno preventivamente le modalità di riposo compensativo di cui all'art. 17 comma 4 del d. lgs. 66/2003.

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

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

Ferme le deroghe e le eccezioni previste dalla legge, per gli impiegati cui si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro ai sensi delle vigenti norme legislative, la durata normale del lavoro è fissata in 39 ore settimanali effettive.

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

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

Qualora l'orario di lavoro giornaliero si articoli in un'unica prestazione continuata – in uno o più giorni della settimana – e tale prestazione sia di durata superiore a 5 ore e 40 minuti, sarà convenzionalmente maggiorata di 50 minuti agli effetti dell'esaurimento dell'orario ordinario di lavoro settimanale.

La durata della prestazione unica giornaliera non può essere inferiore a 3 ore, salvo diverse intese a livello aziendale.

Ove l'orario di lavoro giornaliero sia ripartito in due prestazioni, la durata complessiva delle due prestazioni non può essere inferiore a 5 ore, salvo diverse intese a livello aziendale. Qualora una delle due prestazioni sia di durata superiore a 6 ore e 30 minuti (7 ore per le prestazioni legate alle prove degli attori), sarà convenzionalmente maggiorata di 50 minuti agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale.

- a) Salve le previsioni di cui alle successive lett. b) e c), la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione giornaliera ed il termine della seconda prestazione giornaliera non può eccedere le 11 ore.
- b) Per il personale addetto alla biglietteria la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione ed il termine della seconda prestazione (ivi compresa l'ipotesi di doppio spettacolo giornaliero) non può eccedere le 13 ore.
- c) Per il personale addetto alle attività di palcoscenico la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione giornaliera ed il termine della seconda prestazione giornaliera non può eccedere le 13 ore per un massimo di 8 giorni nel mese e di 3 giorni nella settimana.
Oltre tali limiti la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione giornaliera ed il termine della seconda prestazione giornaliera non può eccedere le 11 ore.
Restano salve in materia eventuali diverse intese in sede aziendale.

Ove l'orario di lavoro giornaliero venga ripartito in due prestazioni, articolate su un turno di lavoro al mattino ed uno al pomeriggio, e tra le due prestazioni non intercorra un intervallo di almeno 2 ore o quello diverso fissato aziendali, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese che dal 1° gennaio 2009 è fissato in euro 9,15. Il rimborso è dovuto anche quando la prestazione del mattino si protragga oltre le ore 14:00.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero venga ripartito in due prestazioni giornaliere, articolate su un turno di lavoro al pomeriggio ed uno alla sera, e tra le due prestazioni non intercorra un intervallo di almeno 1 ora o quello diverso fissato aziendali, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese che, con decorrenza dal 1° gennaio 2009, è fissato in euro 9,15.
Il rimborso è dovuto anche quando la prestazione del pomeriggio si protragga oltre le ore 20:00.

Nessun rimborso è dovuto ove la prestazione lavorativa sia continuata.

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

A decorrere dal 2010 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso spese di cui sopra sarà rideterminato sulla base del 100% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborate dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 2009 in poi con l'indice del mese di dicembre dell'anno precedente.

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

Banca Ore

Con accordo a livello aziendale potrà essere prevista l'istituzione di una "banca ore" che consenta ai lavoratori di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro contrattuale. Tali prestazioni saranno pertanto compensate con la sola maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un numero di riposi compensativi rapportato all'entità di ore di superamento dell'orario di lavoro contrattuale, che potranno essere retribuiti o fruiti, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, nelle quote e con le modalità che saranno concordate.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 52 – FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

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

Per far fronte alle variazioni dell'attività e nell'intento di realizzare gli obiettivi di cui sopra, potranno essere adottati – avuto riguardo alle previsioni di cui all'art.13 della legge n.196/1997 e di cui all'art. 3 del d. lgs. n° 66/2003 – sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, comunque non superiori alla stagione teatrale, intendendosi per tali sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano settimane

lavorative a 39 ore settimanali e settimane lavorative a maggiore o minore orario sia per tutta l'azienda, che per reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni e singoli lavoratori, fermo restando il mantenimento della media delle 39 ore settimanali ed il non superamento delle 48 ore di lavoro per singola settimana.

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

A fronte del superamento dell'orario contrattuale sarà prevista:

- una corrispondente entità di ore di riduzione in periodi di minore attività lavorativa. In tal caso i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale;
- oppure la concessione di ferie aggiuntive o riposi compensativi per un numero di giorni rapportato all'entità di ore di superamento dell'orario contrattuale, restando inteso che i lavoratori percepiranno nei periodi di superamento la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale.

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

Art. 53 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

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

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

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario di cui all'art. 51 Parte II del presente contratto.

Si considera lavoro notturno:

- a) per gli impiegati che non lavorano per lo spettacolo o il cui lavoro non è direttamente connesso con lo spettacolo o con le altre attività istituzionali del teatro (attività scolastiche, di decentramento ecc.) il lavoro prestato tra le ore 20 e le ore 6;

b) per gli impiegati addetti allo spettacolo o alle attività istituzionali del teatro, in caso di spettacolo il lavoro prestato dal termine dello spettacolo, e comunque dopo le ore 1, fino alle ore 7;

– in mancanza di spettacolo: il lavoro prestato tra le ore 0,30 e le ore 7.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nel giorno di riposo settimanale e nelle festività di cui all'art. 54 Parte II del presente contratto. Straordinario festivo quello compiuto in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

Art. 54 – GIORNI FESTIVI

Sono giorni festivi:

- il primo giorno dell'anno
- il giorno dell'Epifania
- il giorno di Pasqua
- il giorno di lunedì dopo Pasqua
- il giorno 25 aprile

- il giorno 1° maggio
- il giorno 2 giugno
- il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma
- il giorno dell'Assunzione
- il giorno di Ognissanti
- il giorno dell'Immacolata Concezione
- il giorno di Natale
- il giorno 26 dicembre
- la ricorrenza del Patrono locale.

Qualora l'impiegato sia chiamato a prestare servizio in tali giorni avrà diritto alla retribuzione per le ore di lavoro eseguite, calcolata con le modalità e le maggiorazioni previste dall'art. 53 Parte II del presente contratto.

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

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

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

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

Art. 55 – INDENNITA' MANEGGIO DENARO

All'impiegato la cui normale mansione comporta il maneggio di denaro con responsabilità per errori anche finanziaria è dovuta un'indennità mensile la cui misura, con decorrenza dal 1.1.2009, è fissata in Euro 40,00 per gli impiegati inquadrati nel 5° livello, in Euro 44,00 per gli impiegati inquadrati nel 4° livello ed in Euro 49,00 per gli impiegati inquadrati nel 3° livello.

A decorrere dal 1.9.2009, in sostituzione di quanto previsto dal precedente comma, è dovuta all'impiegato la cui normale mansione comporta il maneggio di denaro con responsabilità per

errori anche finanziaria un'indennità la cui misura è fissata nella percentuale del 5% del minimo stipendiale tabellare nazionale conglobato.

Art. 56 – PASSAGGIO DI LIVELLO

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

Art. 57 – TRASFERIMENTI

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

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

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

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

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

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

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

Art. 58 – TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata dall'impiegato al teatro entro la giornata in cui si verifica e, comunque, con la sollecitudine necessaria a consentire il regolare

svolgimento dell'attività; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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

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

L'impiegato assente per malattia od infortunio è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel domicilio comunicato al teatro dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, anche in giornata festiva o di riposo settimanale.

L'impiegato che, salvo eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altre cause di forza maggiore, non sia reperito al domicilio durante le suddette fasce orarie o quelle diverse eventualmente stabilite da disposizioni amministrative, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ai sensi della legge 11 novembre 1983 n. 638. L'impiegato non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

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

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

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

Durante l'interruzione il teatro corrisponderà all'impiegato l'intera retribuzione per la prima metà di ciascuno dei periodi suindicati e la retribuzione dimezzata per l'altra metà dei periodi stessi.

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

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

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

Dalla retribuzione corrisposta nella misura suindicata viene detratto quanto l'impiegato ha diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o assistenziali al riguardo.

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

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

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

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



PARTE III
REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI
ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 59 – VARIE FORME DEL CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE

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

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

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

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

Art. 60 – PERSONALE ADDETTO AI TURNI

Gli operai addetti esclusivamente alla sostituzione di altri operai assenti per riposo settimanale hanno diritto al trattamento economico stabilito per il livello nel quale è inquadrato l'operaio sostituito.

Art. 61 – ORARIO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del d.lgs. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di 9 mesi.

In caso di particolari esigenze organizzative la direzione aziendale e la RSU/RSA o, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, potranno elevare il suddetto periodo fino a 12 mesi.

Resta inteso che per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 9 mesi la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto di lavoro.

Le parti si danno atto che le previsioni di cui sopra non comportano variazione alcuna del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

In riferimento all'art. 7 del d. lgs. 66/2003 le parti concordano, considerate le particolari esigenze relative alle attività del personale addetto al palcoscenico, che il riposo giornaliero di 11 ore per tale personale può essere fruito frazionatamente.

Alla direzione aziendale ed alla RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, alle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL compete la definizione delle modalità di fruizione frazionata del riposo giornaliero.

Qualora particolari ed oggettive esigenze dell'attività teatrale non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, la direzione aziendale e la RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL concorderanno preventivamente le modalità di riposo compensativo di cui all'art. 17 comma 4 del d. lgs. 66/2003.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, oltre i limiti previsti dall'art. 5 comma 3 del d. lgs. 66/2003, in caso di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori, in caso di forza maggiore e nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo ad un pericolo grave ed immediato ovvero ad un danno alle persone o alla produzione. La direzione aziendale e la RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, possono concordare la fruizione da parte dei lavoratori di riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive per lavoro straordinario. In tal caso le prestazioni straordinarie eseguite non saranno computate ai fini della durata media dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 comma 2 del d. lgs. 66/2003.

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

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

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

Qualora l'orario di lavoro giornaliero si articoli in un'unica prestazione continuata – in uno o più giorni della settimana – e tale prestazione sia di durata superiore a 5 ore e 40 minuti, sarà convenzionalmente maggiorata di 50 minuti agli effetti dell'esaurimento dell'orario ordinario di lavoro settimanale.

La durata della prestazione unica giornaliera non può essere inferiore a 3 ore, salvo diverse intese a livello aziendale.

Ove l'orario di lavoro giornaliero sia ripartito in due prestazioni, la durata complessiva delle due prestazioni non può essere inferiore a 5 ore, salvo diverse intese a livello aziendale. Qualora una delle due prestazioni sia di durata superiore a 6 ore e 30 minuti (7 ore per le prestazioni legate alle prove degli attori), sarà convenzionalmente maggiorata di 50 minuti agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale.

- a) Salve le previsioni di cui alle successive lett. b) e c), la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione giornaliera ed il termine della seconda prestazione giornaliera non può eccedere le 11 ore.

- b) Per il personale addetto alla biglietteria la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione ed il termine della seconda prestazione (ivi compresa l'ipotesi di doppio spettacolo giornaliero) non può eccedere le 13 ore.
- c) Per il personale addetto alle attività di palcoscenico la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione giornaliera ed il termine della seconda prestazione giornaliera non può eccedere le 13 ore per un massimo di 8 giorni nel mese e di 3 giorni nella settimana.

Oltre tali limiti la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione giornaliera ed il termine della seconda prestazione giornaliera non può eccedere le 11 ore. Restano salve in materia eventuali diverse intese in sede aziendale.

Ove l'orario di lavoro giornaliero venga ripartito in due prestazioni, articolate su un turno di lavoro al mattino ed uno al pomeriggio, e tra le due prestazioni non intercorra un intervallo di almeno 2 ore o quello diverso fissato aziendalmente, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese che, dal 1° gennaio 2009 è fissato in euro 9,15. Il rimborso è dovuto anche quando la prestazione del mattino si protragga oltre le ore 14:00.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero venga ripartito in due prestazioni giornaliere, articolate su un turno di lavoro al pomeriggio ed uno alla sera, e tra le due prestazioni non intercorra un intervallo di almeno 1 ora o quello diverso fissato aziendalmente, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese che, con decorrenza dal 1° gennaio 2009, è fissato in euro 9,15. Il rimborso è dovuto anche quando la prestazione del pomeriggio si protragga oltre le ore 20:00.

Nessun rimborso è dovuto ove la prestazione lavorativa sia continuata.

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

A decorrere dal 2010 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso spese di cui sopra sarà rideterminato sulla base del 100% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborate dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 2009 in poi con l'indice del mese di dicembre dell'anno precedente.

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

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

Per portieri e custodi con alloggio l'orario normale di lavoro è fissato in 50 ore settimanali. La concessione dell'alloggio comporta peraltro anche il provvedere alla custodia dell'edificio, il ricevere la corrispondenza e le comunicazioni telefoniche e tutti i compiti analoghi anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Banca Ore

Con accordo a livello aziendale potrà essere prevista l'istituzione di una "banca ore" che consenta ai lavoratori di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro contrattuale. Tali prestazioni saranno pertanto compensate con la sola maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un numero di riposi compensativi rapportato all'entità di ore di superamento dell'orario di lavoro contrattuale, che potranno essere retribuiti o fruiti, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, nella quote e con le modalità che saranno concordate.

Dichiarazione a verbale

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

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

Art. 62 – FLESSIBILITA' DELL' ORARIO DI LAVORO

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

Per far fronte alle variazioni dell'attività e nell'intento di realizzare gli obiettivi di cui sopra, potranno essere adottati – avuto riguardo alle previsioni di cui all'art.13 della legge n.196/1997 e di cui all'art. 3 del d. lgs. n. 66/2003 – sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, comunque non superiori alla stagione teatrale, intendendosi per tali sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano settimane lavorative a 39 ore settimanali e settimane lavorative a maggiore o minore orario sia per tutta l'azienda, che per reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni e singoli lavoratori, fermo restando il mantenimento della media delle 39 ore settimanali ed il non superamento delle 48 ore di lavoro per singola settimana.

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

A fronte del superamento dell'orario contrattuale sarà prevista:

- una corrispondente entità di ore di riduzione in periodi di minore attività lavorativa. In tal caso i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale

contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale;

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

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

Art. 63 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

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

Si considera lavoro notturno:

- a) per gli operai che non lavorano per lo spettacolo o il cui lavoro non è direttamente connesso con lo spettacolo o con le altre attività istituzionali del teatro (attività scolastiche, di decentramento, ecc.): il lavoro prestato tra le ore 20 e le ore 6;
 - b) per gli operai addetti allo spettacolo o alle attività istituzionali del teatro, in caso di spettacolo il lavoro prestato dal termine dello spettacolo, e comunque dopo le ore 1, fino alle ore 7;
- in mancanza di spettacolo: il lavoro prestato tra le ore 0,30 e le ore 7.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nel giorno di riposo settimanale e nelle festività di cui all'art. 65 – Parte III del presente contratto. Straordinario festivo quello compiuto in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro giornaliero.

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

Disposizioni specifiche per le prestazioni particolari notturne

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

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

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

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

Art. 64 – PRESTAZIONI PER LO SPETTACOLO

Nella indisponibilità su piazza di personale da adibire alle rappresentazioni il personale dipendente dal teatro, chiamato a partecipare, con il suo consenso, allo spettacolo o alle prove fuori del suo orario normale di lavoro, percepirà un compenso pari alla retribuzione per la prestazione inerente allo spettacolo di cui al 1° comma lettera D) – Parte V del presente contratto. In tal caso non si applicano le maggiorazioni di cui all'art. 63 – Parte III del presente contratto.

Art. 65 – GIORNI FESTIVI

Escluse le domeniche sono giorni festivi agli effetti del presente contratto:

- il primo giorno dell'anno
- il giorno dell'Epifania
- il giorno di Pasqua
- il giorno di lunedì dopo Pasqua
- il giorno 25 aprile
- il giorno 1° maggio
- il giorno 2 giugno
- il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma
- il giorno dell'Assunzione
- il giorno di Ognissanti
- il giorno dell'Immacolata Concezione
- il giorno di Natale
- il giorno 26 dicembre
- la ricorrenza del Patrono locale.

Il trattamento economico spettante all'operaio nelle giornate festive di cui sopra è disciplinato come segue:

- a) qualora in tali giorni non vi sia prestazione di lavoro, il trattamento suddetto è compreso nella retribuzione mensile;
- b) in caso di prestazione di lavoro in tali giorni, l'operaio avrà diritto alla retribuzione per le ore di lavoro eseguite maggiorata della percentuale di cui all'art. 63 – Parte III del presente contratto.

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

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

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

Nota a verbale

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

Art. 66 – RIPRESE TELEVISIVE

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

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

Art. 67 – TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata dall'operaio al teatro entro la giornata in cui si verifica e, comunque, con la sollecitudine necessaria a consentire il regolare svolgimento dell'attività; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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

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

L'operaio assente per malattia od infortunio è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel domicilio comunicato al teatro dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, anche in giornata festiva o di riposo settimanale.

L'operaio che, salvo eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altre cause di forza maggiore, non sia reperito al domicilio durante le suddette fasce orarie o quelle diverse eventualmente stabilite da disposizioni amministrative, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale

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

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

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

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

Il teatro tuttavia corrisponderà all'operaio una indennità integrativa il cui importo, aggiunto al trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore, consenta di raggiungere il 100% della normale retribuzione netta dal 1° al 180° giorno.

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

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

Il teatro anticiperà all'operaio alle normali scadenze di pagamento della retribuzione il trattamento economico complessivo di malattia di cui all'8° comma del presente articolo.

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

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

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

Superati i limiti di tempo di cui al 6° comma, l'operaio potrà richiedere un periodo di aspettativa con un massimo di 4 mesi senza decorrenza di alcuna retribuzione o anzianità.

Cesseranno per il teatro gli obblighi di cui al 6°, 8° e 13° comma qualora l'operaio raggiunga in complesso, durante 15 mesi, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante due anni, i limiti previsti dalla lettera b), anche se trattasi di malattie di natura diversa.

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

Art. 68 – SERVIZIO ANTINCENDIO

Al personale addestrato al servizio antincendio, nei giorni in cui, in aggiunta alla normale mansione, è chiamato a prestare il servizio stesso, sarà corrisposta una indennità giornaliera non computabile ad alcun effetto nella retribuzione che, a decorrere dal 1° gennaio 2009, è fissata nella misura di Euro 4,00.

PARTE IV
REGOLAMENTAZIONE ECONOMICA



A) CONGLOBAMENTO – STRALCIO DELL’ACCORDO 13.1.2009

“Con decorrenza dal 1° gennaio 2009 verrà effettuato il conglobamento nei minimi tabellari mensili nazionali lordi di cui all’accordo 18.1.2007 degli importi mensili nazionali lordi in vigore dal 1.9.2007 a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della tredicesima mensilità, del premio annuale, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell’indennità di preavviso e delle festività nazionali ed infrasettimanali nonché degli importi mensili nazionali lordi in vigore dal 1.9.2007 a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità. A seguito del conglobamento i suddetti importi a titolo di e.d.r. ed e.a.r. vengono definitivamente meno a decorrere dal 1° gennaio 2009.”

Omissis

B) MINIMI TABELLARI

Con le decorrenze di cui appresso i minimi tabellari mensili lordi nazionali conglobati, comprensivi di quanto previsto dal precedente punto A) sono così stabiliti:

Livelli	<u>al 1/1/2009</u>	<u>dal 1/9/2009</u>
1°A	1371,42	1429,81
1°	1236,23	1288,88
2°	1036,14	1080,28
3°	938,82	978,82
4°	841,45	877,31
5°	765,76	798,41
6°	646,77	674,36
7°	540,77	563,76

C) UNA TANTUM – STRALCIO DELL’ACCORDO 13.1.2009

“Relativamente al periodo 1/1/2008–31/12/2008 ed a totale e completa copertura di tale periodo, sarà corrisposto ai lavoratori in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di stipulazione del presente accordo e già in forza alle aziende alla data del 1/1/2008 un importo una tantum nelle misure lorde appresso indicate:

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

L'importo una tantum sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo il 1/1/2008 con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed in forza alle aziende alla data di stipulazione del presente accordo.

Al personale che sia stato assunto a termine per l'intera durata della stagione teatrale 2007-2008 l'importo una tantum di cui sopra spetterà nella misura di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato nel periodo 1/1/2008-31/12/2008.

L'importo una tantum, come sopra determinato, sarà corrisposto entro il mese di marzo 2009 e non sarà considerato utile agli effetti dei vari istituti contrattuali nonché della determinazione del trattamento di fine rapporto.”

D) DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che, in occasione del rinnovo del biennio economico 1/1/2008-31/12/2009, qualora il differenziale tra inflazione effettiva ed inflazione programmata fosse uguale all'1,30% non si darà luogo a recuperi e/o conguagli, mentre, qualora il differenziale risultasse diverso dall'1,30% si provvederà a calcolare il conguaglio da effettuare sull'incremento dei minimi per il biennio 1/1/2010-31/12/2011.

E) STRALCIO DEGLI ACCORDI 17 DICEMBRE 1973, 2 APRILE 1976 E 22 MARZO 1979

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

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

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



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



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

A) Varie forme del contratto di lavoro individuale

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

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

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

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

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

B) Classificazione del personale e minimi tabellari orari

Il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala è inquadrato, agli esclusivi effetti economici, nella scala classificatoria unica di cui all'art. 5 - Parte I del presente contratto:

- | | |
|--|------------|
| - capo macchinista e capo elettricista | livello 3° |
| - macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte | livello 5° |
| - collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte | livello 6° |
| - maschere ingresso, maschere di sala,
addetti alle toilette e guardaroba | livello 7° |
- per collaboratori di palcoscenico si intendono tutti i lavoratori che prestano la loro attività per lo spettacolo in palcoscenico alle dipendenze del direttore di scena della compagnia, il quale provvederà ad affidare loro tutti i compiti che riterrà più opportuni in relazione alle diverse necessità, senza distinzione di ruoli, per l'effettuazione dello spettacolo e le operazioni pre e post spettacolo (ad esclusione del montaggio e dello smontaggio).

Resta inteso che per il personale inquadrato nel livello 7° non opera la dichiarazione a verbale n. 3 di cui all'art. 5 – Parte I del presente contratto.

- I macchinisti, gli elettricisti e/o fonici, i cassieri e le prime sarte assunti a termine per l'intera durata della stagione teatrale per 4 stagioni consecutive sono inquadrati, agli esclusivi effetti economici, nel livello 4° della scala classificatoria di cui all'art. 5 – Parte I del presente contratto a decorrere dalla quinta assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale.

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

- 1) Con decorrenza dal 1° gennaio 2009 i minimi tabellari orari nazionali per il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala sono i seguenti:

- capo macchinista e capo elettricista	5,56
- macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte di cui al 3° comma della lettera B) della disciplina del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico e in sala	4,98
- macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte	4,53
- collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte	3,83
- maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilette e guardaroba	3,20

- 2) Con decorrenza dal 1° settembre 2009 i minimi tabellari orari lordi nazionali per il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala sono i seguenti:

- capo macchinista e capo elettricista	5,79
- macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte di cui al 3° comma della lettera B) della disciplina del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico e in sala	5,19
- macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte	4,72
- collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte	3,99
- maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilette guardaroba	3,34

I minimi orari di cui sopra sono integrati della quota oraria dell'indennità di contingenza scattata dal 1° febbraio 1977, ottenuta dividendo l'importo mensile per il coefficiente 169 e quindi pari a:

- capo macchinista e capo elettricista	3,17
--	------

- macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte di cui al 3° comma della lettera b) della disciplina del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala	3,15
- macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassieri e prime sarte	3,14
- collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte	3,12
- maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilette guardaroba	3,10

C) Orario di lavoro

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

L'orario di inizio individuale delle prestazioni è stabilito discrezionalmente dal teatro in relazione alle esigenze di servizio.

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

Fermo restando il suindicato orario di lavoro per le prestazioni inerenti lo spettacolo, limitatamente al personale addetto alle rappresentazioni in sala ed al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico che il teatro è obbligato, a proprio carico, a mettere a disposizione delle compagnie ai sensi dell'accordo tra produzione e distribuzione teatrale che sia assunto a tempo determinato per l'intera durata della stagione da teatri che svolgano di norma attività recitativa pubblica continuativa nell'arco della settimana per almeno 6 mesi l'orario minimo di lavoro è mediamente di 70 ore mensili con un massimo, in regime ordinario di lavoro, di 7 ore giornaliere. Ai fini della determinazione di tale media mensile si fa riferimento all'intera durata del contratto, sicché l'orario mensile può essere diversamente ripartito nei singoli mesi. Nel corso del periodo di impegno contrattuale il teatro potrà valutare, in relazione alle proprie esigenze e necessità, la possibilità di utilizzare tale personale per prestazioni diverse da quelle inerenti lo spettacolo.

D) Corresponsione della retribuzione

Fermo restando che il personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala è retribuito in base alle prestazioni lavorative effettivamente rese nel corso del periodo di impegno contrattuale, la retribuzione per la prestazione inerente lo spettacolo è fissata in rapporto ad un orario di lavoro di 3 ore e mezza e si ottiene moltiplicando il minimo orario di cui al precedente punto B) integrato dalla quota oraria dell'indennità di contingenza per il coefficiente 3,5.

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

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

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

Qualora tra la fine della prestazione individuale relativa al 1° spettacolo e l'inizio della prestazione individuale relativa al 2° spettacolo non intercorra un intervallo di almeno un'ora, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese di Euro 4,90 con decorrenza dal 1° gennaio 2009.

A decorrere dal 2010 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, il rimborso spese di cui al precedente 5° comma sarà rideterminato sulla base del 100% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici di dicembre di ciascun anno dal 2009 in poi con l'indice del mese di dicembre dell'anno precedente.

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

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

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

E) Indennità speciale

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

F) Percentuale di maggiorazione

I minimi tabellari nazionali, esclusa l'indennità di contingenza, del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala assunto a termine per l'intera durata della stagione teatrale per quattro stagioni consecutive saranno incrementati 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%.

G) Riposo settimanale

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

In caso di prestazione lavorativa nel giorno di riposo settimanale è dovuta la retribuzione per la prestazione lavorativa inerente ad uno spettacolo e, in caso di doppio spettacolo, la retribuzione per ciascuno dei due spettacoli, maggiorata del 70%.

H) Giorni festivi

Escluse le domeniche sono giorni festivi agli effetti del presente contratto:

- il primo giorno dell'anno
- il giorno dell'Epifania
- il giorno di Pasqua
- il giorno di lunedì dopo Pasqua
- il giorno 25 aprile
- il giorno 1° maggio
- il giorno 2 giugno
- il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma
- il giorno dell'Assunzione
- il giorno di Ognissanti
- il giorno dell'Immacolata Concezione
- il giorno di Natale
- il giorno 26 dicembre
- la ricorrenza del Patrono locale

Il trattamento economico spettante al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala nelle giornate festive di cui sopra è disciplinato come segue:

- qualora in tali giorni non vi sia prestazione di lavoro, sarà corrisposta la normale retribuzione per la prestazione inerente ad un solo spettacolo;
- qualora in tali giorni vi sia prestazione di lavoro, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione di cui sopra, la retribuzione per lo spettacolo maggiorata del 30%. In caso di due spettacoli sarà corrisposta, per ciascuno dei due spettacoli, la retribuzione maggiorata del 20%.

In riferimento alla legge 5 marzo 1977 n. 54, contenente disposizioni in materia di giorni festivi, ed al DPR 28 dicembre 1985 n. 792, al lavoratore che ha prestato attività lavorativa nelle giornate di S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e, per i Comuni

diversi da Roma, del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), e nella prima domenica di novembre, giorno di celebrazione della Festa dell'Unità nazionale, spetterà, oltre alla normale retribuzione per la prestazione inerente ad un solo spettacolo, la retribuzione per lo spettacolo – e, in caso di doppio spettacolo, la retribuzione per ciascuno dei due spettacoli – con esclusione di qualsiasi maggiorazione.

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

I) Servizio antincendio

Al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala che venga utilizzato anche per il servizio antincendio e che abbia frequentato il regolare corso di addestramento è dovuta una indennità giornaliera, non computabile ad alcun effetto nella retribuzione, il cui importo è fissato, con decorrenza dal 1° gennaio 2009 in Euro 4,00, sia che venga effettuato un solo spettacolo che in caso di doppio spettacolo.

L) Stralcio dell'accordo 13.01.2009

“Al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala che sia stato assunto a termine per l'intera durata della stagione teatrale 2007–2008 sarà corrisposto, per ciascuna prestazione effettivamente resa dall'1/1/2008 al 31/12/2008, un importo lordo una tantum pari a:

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

L'importo una tantum, come sopra determinato, sarà corrisposto entro il mese di marzo 2009 e non sarà considerato utile agli effetti dei vari istituti contrattuali nonché della determinazione del trattamento di fine rapporto.”

APPENDICE

- *Importi dell'indennità di contingenza.*
- *Aumenti periodici di anzianità. Disciplina da valere per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 5 febbraio 1982.*
- *Protocollo aggiuntivo in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.*
- *Regolamento di palcoscenico per gli attori, i tecnici, i ballerini, i professori d'orchestra ed i coristi scritturati dai teatri stabili e dalle compagnie professionali teatrali di prosa, commedia musicale, rivista e operetta.*



IMPORTI DELL'INDENNITA' DI CONTINGENZA

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



AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'
DISCIPLINA DA VALERE PER I LAVORATORI IN SERVIZIO A TEMPO
INDETERMINATO ALLA DATA DEL 5 FEBBRAIO 1982

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

1. In luogo dell'importo percepito alla predetta data del 31 dicembre 1981 a titolo di aumenti periodici di anzianità si corrisponderà:

- a) un importo corrispondente alla percentuale complessiva di aumenti periodici di anzianità maturati calcolata sul minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza e, per quanto concerne l'indennità di contingenza, su quella in vigore al 31 dicembre 1980 escluso il valore dei 34 punti maturati al 31 gennaio 1977 e conglobati dal 1° gennaio 1982 nei minimi tabellari di retribuzione ai sensi dell'accordo 5 febbraio 1982;*

- b) la somma di Euro 3,62 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1981 che sia stato calcolato nella percentuale del 5%.

Per gli impiegati dipendenti da teatri ad attività saltuaria la somma è fissata in Euro 2,89 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1981 che sia stato calcolato nella percentuale del 4%.

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

2. Gli impiegati proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici di anzianità fino a raggiungere la percentuale complessiva e finale del 50% (40% per gli impiegati dipendenti dai teatri ad attività saltuaria). Tali ulteriori aumenti periodici saranno calcolati sul solo minimo tabellare di retribuzione - esclusi in ogni caso gli importi a titolo di e.d.r. ed e.a.r. siano essi previsti come autonoma voce retributiva oppure conglobati nei minimi tabellari - né si darà luogo a ricalcoli sulla contingenza. In aggiunta all'importo così determinato sarà peraltro corrisposta per ciascun aumento periodico di anzianità maturato successivamente al 31 dicembre 1981 che sia calcolato nella misura del 5% la somma fissa di Euro 9,55 e per ciascun aumento periodico di anzianità che sia calcolato nella misura del 4% la somma fissa di Euro 7,64. Tali somme saranno proporzionalmente ridotte per gli impiegati che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

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

Nel caso di passaggio a livello superiore gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare del nuovo livello. Ferma restando la percentuale complessiva e finale di cui al precedente punto 2. l'anzianità maturata dopo l'ultimo aumento periodico nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini

della maturazione del successivo aumento periodico del nuovo livello di appartenenza. Tale norma trova applicazione solo per i passaggi a livello superiore intervenuti successivamente alla data del 5 febbraio 1982.

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

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

1. In luogo dell'importo a titolo di aumenti periodici di anzianità percepito alla predetta data del 31 dicembre 1981 si corrisponderà:
 - a) un importo corrispondente alla percentuale complessiva di aumenti periodici di anzianità biennali maturati calcolata sul minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza e, per quanto concerne l'indennità di contingenza, su quella in vigore al 31 dicembre 1980 escluso il valore dei 34 punti maturati al 31 gennaio 1977 e conglobati dal 1° gennaio 1982 nei minimi tabellari di retribuzione ai sensi dell'accordo 5 febbraio 1982; (*)
 - b) la somma di Euro 3,62 per ciascun aumento periodico già maturato. Tale importo sarà proporzionalmente ridotto per gli operai che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.
Resta altresì acquisito agli operai e consolidato in cifra l'importo eventualmente percepito ai sensi del CCNL 21 febbraio 1968 per aumento periodico di anzianità triennale maturato entro il 31 dicembre 1970.
(*) L'importo della contingenza in vigore al 31 dicembre 1980, escluso il valore dei 34 punti conglobati, è pari a Euro 135,72.
2. Gli operai proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici di anzianità fino a raggiungere la percentuale complessiva e finale del 50% (45% per gli operai che, ai sensi del CCNL 21 febbraio 1968, percepiscano l'importo consolidato in cifra corrispondente all'aumento periodico di anzianità triennale maturato entro il 31 dicembre 1970).
Tali ulteriori aumenti periodici saranno calcolati sul solo minimo tabellare di retribuzione – esclusi in ogni caso gli importi a titolo di e.d.r. ed e.a.r. siano essi previsti come autonoma voce retributiva oppure conglobati nei minimi tabellari – né si darà luogo a ricalcoli sulla contingenza. In aggiunta all'importo così determinato sarà peraltro corrisposta per ciascun aumento periodico di anzianità maturato successivamente al 31 dicembre 1981 la somma fissa di Euro 9,55. Tale somma sarà proporzionalmente ridotta per gli operai che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

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

Nel caso di passaggio a livello superiore gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare del nuovo livello. Ferma restando la percentuale complessiva e finale di cui al precedente punto 2., l'anzianità maturata dopo l'ultimo aumento periodico nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione del successivo aumento periodico del nuovo livello di appartenenza. Tale norma trova applicazione solo per i passaggi a livello superiore intervenuti successivamente alla data del 5 febbraio 1982.



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

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

si conviene quanto segue

A) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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

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

- strutture fino a 15 dipendenti: 30 ore annue
- strutture con oltre 15 dipendenti: 40 ore annue.

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

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

L'utilizzazione dei permessi deve essere richiesta al datore di lavoro per iscritto e con un anticipo di almeno 48 ore. Analogo termine deve essere osservato per le visite del RLS ai luoghi di lavoro.

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

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

- prevenzione;
- è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
 - riceve informazioni e documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi ed alle misure di prevenzione;
 - riceve informazioni provenienti dai servizi di vigilanza in merito ad argomenti attinenti alla salute e alla sicurezza;
 - può presentare proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni;
 - esamina con la direzione aziendale le eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;
 - partecipa alle riunioni periodiche previste dalle leggi;
 - avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività.

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

- conoscenze generali su obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

B) Riunioni periodiche

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

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

C) Organismo paritetico nazionale

L'Osservatorio di cui all'art.40 del vigente CCNL assume anche i seguenti compiti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali e coordinamento della loro attività;
- promozione di attività formative dirette ai componenti degli organismi paritetici territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul

lavoro – valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale – di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi in ambito locale;

- promozione dello scambio di informazioni e di valutazione degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni.

D) Organismi paritetici territoriali

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

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

