

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

TRA

una rappresentanza di Platea e dell'ETI

E

la SLC-CGIL

la FISTEL-CISL

la UILCOM-UIL

è stato sottoscritto il seguente accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 13.07.2005 per gli impiegati e gli operai dipendenti dai Teatri stabili pubblici e dai Teatri gestiti dall'ETI:

PARTE NORMATIVA

1) ASSUNZIONE

I commi 7, 8 e 9 dell'art.1 del CCNL 13/07/2005 sono così sostituiti:

"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 series of handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right. There are also some faint handwritten notes on the right side of the page, such as 'AGI' and 'UIC'.

- a) compatibilità tra le funzioni svolte 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."

2) CONTRATTI A TERMINE

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.

3) PERCENTUALE DI MAGGIORAZIONE PER I CONTRATTI A TERMINE – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'art.8, comma 6 del CCNL 13/07/2005 è così sostituito:

"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 15/05/2007. 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."

4) APPRENDISTATO

L'art. 11 del CCNL 13/7/2005 è così sostituito:

“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 professionalizzante 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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large '3' in the center.]

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."

5) 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.

C

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

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

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

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

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

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

2. Gli impiegati proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici di anzianità fino a raggiungere la percentuale complessiva e finale del 50% (40% per gli impiegati dipendenti dai teatri ad attività saltuaria). Tali ulteriori aumenti periodici saranno calcolati sul solo minimo tabellare di retribuzione - 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.

D

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

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

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

b) la somma di Euro 3,62 per ciascun aumento periodico già maturato. Tale importo sarà proporzionalmente ridotto per gli operai che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Resta altresì acquisito agli operai e consolidato in cifra l'importo eventualmente percepito ai sensi del CCNL 21 febbraio 1968 per aumento periodico di anzianità triennale maturato entro il 31 dicembre 1970.

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

2. Gli operai proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici di anzianità fino a raggiungere la percentuale complessiva e finale del 50% (45% per gli operai che, ai sensi del CCNL 21 febbraio 1968, 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.

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

6) CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Il comma 6 dell'art.36 del CCNL 13/07/2005 è così sostituito:

"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."

7) 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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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.

8) RELAZIONI SINDACALI

L'art.39 - Relazioni sindacali – Livello aziendale del CCNL 13/07/2005 è così sostituito:

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.

9) CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

L'art. 39 – Campo di applicazione del contratto - del CCNL 13/7/2005 è così sostituito:

“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.”

10) APPALTI

L'art. 41, comma 2 del CCNL 13/7/2005 è così sostituito:

“PLATEA, ETI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel convenire sulla esigenza di ottimizzare le capacità produttive interne dei teatri nella logica della migliore utilizzazione delle risorse, umane e strumentali, concordano altresì, ai fini di una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, che i teatri inseriranno nei contratti di appalto una apposita clausola che preveda l’osservazione da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge nonché dai contratti di lavoro del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse.”

11) ORARIO DI LAVORO

Il comma 16 lett. c) degli artt. 51 e 61 del CCNL 13/7/2005 è così sostituito:

“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.”

12) 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.

13) TRASFERTA

I commi 1 e 2 dell’art.20 del CCNL 13/7/2005 sono così sostituiti:

“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.”

14) SERVIZIO ANTINCENDIO

L’art. 68 del CCNL 13/7/2005 è così sostituito:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be the signatures of various individuals involved in the document's creation or approval.

“Al personale addestrato al servizio antincendio, nei giorni in cui, in aggiunta alla normale mansione, è chiamato a prestare il servizio stesso, sarà corrisposta un’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 ECONOMICA

A. 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.

Con la stessa decorrenza del 1° gennaio 2009:

- la percentuale di maggiorazione di cui all’art. 15 comma 3 del CCNL 13.7.2005 è fissata nella misura del 7,25 %;
- la percentuale di maggiorazione di cui all’art. 13 del CCNL 13.7.2005 è fissata nella misura del 2,73%;
- la percentuale di maggiorazione di cui alla parte V lett. F) del CCNL 13.7.2005 è fissata nella misura del 2,73%.
- L’art.55 del CCNL 13/07/2005 è così sostituito:

“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 è fissata in € 40,00 per gli impiegati inquadrati nel 5° livello, in € 44,00 per gli impiegati inquadrati nel 4° livello ed in € 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.”

Resta in ogni caso confermato che l’operazione di conglobamento dovrà avvenire senza benefici né perdite per le parti agli effetti di ogni e qualsiasi istituto contrattuale, nazionale o aziendale, che sia calcolato percentualmente sul solo minimo tabellare mensile nazionale.

B. 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>DAL 1/1/2009</u>	<u>DAL 1/9/2009</u>
1A	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. 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.

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.

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.

Decadenza e durata

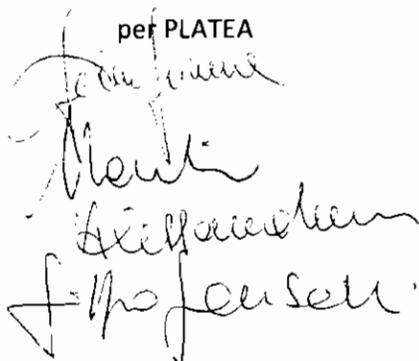
Salvo quanto diversamente stabilito dalle singole disposizioni, il presente accordo decorre dal 1/1/2008 e resterà in vigore fino al 31/12/2011 per la materia normativa e fino al 31/12/2009 per la materia economica.

Dichiarazione a verbale

L'ETI dichiara che, relativamente alle clausole del presente accordo aventi riflessi economici, si riserva di adottare le procedure necessarie in relazione alle disposizioni legislative generali e di settore.

Letto, confermato e sottoscritto.

per PLATEA



Three handwritten signatures in black ink, representing the PLATEA organization and the ETI.

per l'ETI



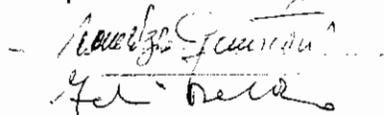
A single handwritten signature in black ink, representing the ETI.

per la SLC-CGIL



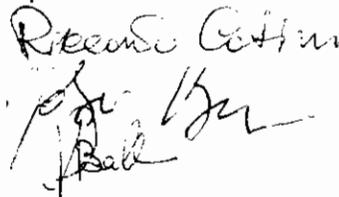
Two handwritten signatures in black ink, representing the SLC-CGIL and FISTEL-CISL organizations.

per la FISTEL-CISL



A single handwritten signature in black ink, representing the FISTEL-CISL organization.

per la UILCOM-UIL



Two handwritten signatures in black ink, representing the UILCOM-UIL organization.