

L'anno 2005 il giorno 17 del mese di ottobre presso la sede dell'Agis in Roma

TRA

L'ANET

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 27.04.2001 per gli impiegati e gli operai dipendenti dagli esercizi teatrali:

PARTE NORMATIVA

1) Orario di lavoro operai

- L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali effettive.
- Il normale orario di lavoro settimanale di 40 ore 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.
- 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 50 minuti, sarà convenzionalmente maggiorata di 1 ora agli effetti dell'esaurimento dell'orario ordinario di lavoro settimanale.
- La durata della prestazione unica giornaliera non può essere inferiore a 3 ore, salvo diverse intese a livello aziendale.
- Ove l'orario di lavoro giornaliero sia ripartito in due prestazioni, la durata complessiva delle due prestazioni non può essere inferiore a 5 ore, salvo diverse intese a livello aziendale. Qualora una delle due prestazioni sia di durata superiore a 6 ore e 30 minuti (7 ore per le prestazioni legate alle prove degli attori), sarà convenzionalmente maggiorata di 50 minuti agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale.
 - a) Salve le previsioni di cui alle successive lett. b) e c), la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione giornaliera ed il termine della seconda prestazione giornaliera non può eccedere le 11 ore.
 - b) Per il personale addetto alla biglietteria la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione ed il termine della seconda prestazione (ivi compresa l'ipotesi di doppio spettacolo giornaliero) non può eccedere le 13 ore.
 - c) Per il personale addetto alle attività di palcoscenico non operano i limiti di durata di cui alle precedenti lettere a) e b), fermo restando quanto previsto dall'art. 3 lett. b) del presente accordo.
- In caso di mancato intervallo per il pasto è dovuto al lavoratore un importo a titolo di rimborso spese che dall'1.1.2005 è fissato in Euro 8,43.

A decorrere dal 2006 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso spese di cui sopra sarà rideterminato sulla base del 100% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

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

Per gli operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 50 ore settimanali effettive. Per tali operai le ore di lavoro prestate settimanalmente oltre le 40 e fino a 50 sono compensate con quote orarie di retribuzione tabellare normale.

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

Dichiarazione a verbale

Fermo restando l'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali è concordata una riduzione del monte ore annuo di 40 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.

2) Orario di lavoro impiegati

- 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 40 ore settimanali effettive.

- Il normale orario di lavoro settimanale di 40 ore 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.

- 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 50 minuti, sarà convenzionalmente maggiorata di 1 ora agli effetti dell'esaurimento dell'orario ordinario di lavoro settimanale.

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

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

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

b) Per il personale addetto alla biglietteria la durata del periodo compreso tra l'inizio della prima prestazione ed il termine della seconda prestazione (ivi compresa l'ipotesi di doppio spettacolo giornaliero) non può eccedere le 13 ore.

c) Per il personale addetto alle attività di palcoscenico non operano i limiti di durata di cui alle precedenti lettere a) e b), fermo restando quanto previsto dall'art. 3 lett. b) del presente accordo.

- In caso di mancato intervallo per il pasto è dovuto al lavoratore un importo a titolo di rimborso spese che dall'1.1.2005 è fissato in Euro 8,43.

A decorrere dal 2006 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso spese di cui sopra sarà rideterminato sulla base del 100% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'Istat.

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

Dichiarazione a verbale

Fermo restando l'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, è concordata una riduzione del monte ore annuo di 40 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.

3) D.lgs. 66/2003

A) 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 l'organismo rappresentativo aziendale o, in mancanza di quest'ultimo, 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.

B) 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 all'organismo rappresentativo aziendale e, in mancanza di quest'ultimo, 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 l'organismo rappresentativo aziendale e, in mancanza di quest'ultimo, 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.

C) 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 l'organismo rappresentativo aziendale e, in mancanza di quest'ultimo, 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.

4) Classificazione del Personale

Con decorrenza dal 1.1.2006 sono apportate le seguenti variazioni all'art. 5 del CCNL 27.4.2001.

Livello 4°

a) le cassiere dopo 4 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 5°A;
b) i lavoratori qualificati che, oltre a possedere le caratteristiche della definizione di cui al livello 5°B, abbiano acquisito particolare abilità ed esperienza professionali. Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati dopo 4 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 5°B.

Agli effetti della maturazione dei 4 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie dei livelli 5°A e 5°B, per i lavoratori assunti a tempo determinato, i periodi di servizio di durata pari a quella dell'intera stagione teatrale equivalgono ad un anno.

- qualifica impiegatizia: 1°A, 1°, 2°A, 4°A, 5°A, 6°A;
- qualifica operaia: 2°B, 3°, 4°B, 5°B, 6°B, 7°.

- capo macchinista e capo elettricista	livello 3°
- macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassiere, sarte,	
collaboratori di palcoscenico	livello 5°
- maschere ingresso	livello 6°
- maschere di sala, addetti alle toilettes e guardaroba	livello 7°

I macchinisti, gli elettricisti e/o fonici, le cassiere, le sarte, nonché i collaboratori di palcoscenico cui siano affidate mansioni connesse con il montaggio e lo smontaggio delle scene, 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 del presente contratto a decorrere dalla quinta assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale.

- a) periodi di più intensa affluenza del pubblico legati all'andamento della stagione teatrale;
- b) aumento temporaneo dell'attività aziendale indotto da particolari esigenze;
- c) temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda;
- d) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o tecniche;

e) necessità connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti.

Per le ulteriori ipotesi di cui al comma 2 è consentita l'assunzione di un numero di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato pari al 30% dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore. La percentuale è elevata al 40% per le aziende con un numero di lavoratori a tempo indeterminato inferiore ad undici.

La stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato - previa comunicazione e confronto con l'organismo rappresentativo aziendale è consentita per quote percentuali aggiuntive rispetto a quella di cui al precedente comma 3 in relazione ad esigenze straordinarie connesse ad eventi o serie di eventi non programmabili quali ad esempio particolari eventi teatrali, rassegne, attività convegnistiche, etc....

Resta salva la possibilità di pattuizioni aziendali in merito ad ulteriori casistiche e diverse modalità nonché a diverse proporzioni numeriche che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine.

Ai lavoratori assunti a tempo determinato è dovuta una maggiorazione del 32% della retribuzione giornaliera, da tenersi distinta dalla retribuzione stessa, in sostituzione del trattamento di fine rapporto, della gratifica natalizia o 13^a mensilità, del premio annuale aggiuntivo della gratifica natalizia o 13^a mensilità nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie.

7) Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con e modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

E' consentita l'utilizzazione di un numero di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato pari a:

- una unità per i teatri che hanno fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato;
- due unità per i teatri che hanno da 6 a 12 dipendenti a tempo indeterminato;
- tre unità per i teatri che hanno oltre 12 dipendenti a tempo indeterminato.

Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e con atto scritto per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.

Al lavoratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato spetta un trattamento economico non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice per effetto dei diversi livelli di contrattazione.

L'Azienda utilizzatrice comunicherà preventivamente all'organismo rappresentativo aziendale o, in mancanza, alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL il numero, le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato nonché le durate. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno l'azienda utilizzatrice fornirà ai destinatari di cui al comma precedente il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

8) Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, minima di 9 mesi e massima di 18 mesi ;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantirne l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore - da computarsi nell'orario normale di lavoro - ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Il programma di formazione teorica sarà definito da una Commissione paritetica costituita dalle organizzazioni datoriali e sindacali.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del D. Lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Per quanto riguarda il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

9) Contratto di lavoro a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale, in applicazione del d. lgs. 61/2000, del d. lgs. 100/2001 e del d.lgs.276/2003, si intende il rapporto di lavoro prestato ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il trattamento economico e gli istituti normativi del presente contratto, in quanto compatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale, saranno proporzionalmente commisurati alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- a) orizzontale, quando la prestazione si svolge con orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) verticale, quando la prestazione si svolge a tempo pieno limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto, quando la prestazione si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate nelle lettere a) e b).

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto, sul quale deve essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei limiti del 40% della prestazione lavorativa concordata.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Il lavoratore sarà assistito da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo, salvo diverso avviso da questi espresso.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 7 giorni e comportano, per le sole ore interessate alla variazione, una maggiorazione della retribuzione del 10%.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 7 giorni e comportano una maggiorazione del 10% della retribuzione relativa alle ore prestate in più.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 26 giornate lavorative.

Ai fini dell'applicazione dei comportamenti contrattuali utili per i passaggi di livello, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.

Quanto alla durata del periodo feriale, il lavoratore con rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale ha diritto ad un periodo feriale pari a quello spettante al lavoratore a tempo pieno. Il lavoratore con rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto ha diritto ad un periodo feriale proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

In occasione di punte di più intensa attività, di necessità di sostituzione di lavoratori assenti e per specifiche esigenze di carattere straordinario è consentito, previo assenso del lavoratore, anche in caso di rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare nei limiti del 50% dell'orario ridotto pattuito. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 20%, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. Per le ore di lavoro supplementare svolte oltre tale limite e comunque nei limiti dell'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno la

percentuale di maggiorazione sarà del 24%, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno sono retribuite come straordinarie ed alle stesse si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno.

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

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

In conformità a quanto previsto dall'art.5 del d. lgs. n.276/2003, il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

10) Trasferte

Al lavoratore in trasferta per esigenze di servizio spetta, oltre alle spese di viaggio, una indennità in cifra fissa di Euro 85,00 (Euro 42,50 pernottamento, Euro 21,25 per un pasto, Euro 21,25 per un altro pasto) con decorrenza dal 1/1/2006.

Qualora il lavoratore in trasferta effettui prestazioni particolari notturne della durata di 7 ore l'importo dell'indennità è fissato in Euro 42,50 (Euro 21,25 per un pasto, Euro 21,25 per un altro pasto).

L'indennità relativa al pasto non spetta al lavoratore qualora il rientro dalla trasferta avvenga entro le ore 14,00 od entro le ore 21,30.

Fermi restando gli importi di cui ai precedenti commi 1 e 2, i criteri e modalità di corresponsione dell'indennità di trasferta saranno concordati a livello aziendale. In tale sede potrà eventualmente essere concordato il sistema del rimborso a piè di lista documentato nei limiti degli importi di cui ai commi 1 e 2.

Il trattamento per le trasferte all'estero è rinviato ad accordi in sede aziendale.

11) Congedi per la formazione

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda possono richiedere un congedo per la formazione per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea nonché per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'azienda.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o periodi di aspettativa.

La domanda di fruizione del congedo deve essere presentata dal lavoratore almeno 30 giorni prima del periodo indicato per la fruizione.

Il lavoratore interessato deve produrre il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, i relativi certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante la partecipazione agli esami.

Il personale assente contemporaneamente per congedo di formazione non potrà superare il 5% del totale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In ogni caso potrà usufruire del congedo un lavoratore nelle aziende che occupino almeno 15 lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

12) Formazione professionale

Le parti attribuiscono alla formazione, all'aggiornamento ed alla riqualificazione professionali dei lavoratori un ruolo strategico per l'elevazione degli standard qualitativi dell'offerta al pubblico, anche in relazione alla definizione di regole per l'avvio dello studio di standard professionali in linea con gli orientamenti dell'Unione europea.

Dichiarano pertanto il loro impegno ad attivarsi sia in sede nazionale che territoriale per:

- l'individuazione degli opportuni strumenti finalizzati alla formazione, alla riqualificazione ed all'arricchimento professionale dei lavoratori, in particolare nei casi di ristrutturazioni aziendali e di rilevanti innovazioni tecnologiche;
- la definizione dei criteri di svolgimento delle attività formative, sia in orario di lavoro che fuori orario di lavoro;
- la realizzazione di ogni possibile intesa volta ad agevolare la concessione di finanziamenti comunitari e nazionali nell'ambito delle risorse destinate alla formazione.

In questo quadro le parti, considerata la competenza primaria delle Regioni in materia di formazione professionale, impegnano in particolare le proprie strutture territoriali ad attivare e sviluppare il confronto con gli Assessorati regionali al lavoro ed alla formazione al fine di realizzare opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

Le parti procederanno alla costituzione di un'apposita commissione composta da 3 rappresentanti datoriali e 3 rappresentanti delle OO.SS. entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto. La commissione avrà compiti di studio, documentazione, acquisizione dati e individuazione congiunta di possibili percorsi atti a rendere possibili piani formativi aziendali o di settore.

PARTE ECONOMICA

A)Lavoratori dipendenti dagli esercizi teatrali siti nelle città capoluogo di regione o di provincia

1) A decorrere dal 1.11.2005 i minimi retributivi mensili lordi sono così stabiliti:

Livelli	A*	B**	C***
1A	599,43	46,28	401,84
1°	536,88	41,45	362,14
2°	448,27	34,61	303,37
3°	401,36	30,99	274,80
4°	367,48	28,37	246,19
5°	328,38	25,35	223,97
6°	307,53	23,74	189,00
7°	260,62	20,12	158,83

* minimi tabellari mensili lordi;

** importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utili ai soli effetti della tredicesima mensilità, del premio annuale, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali ed infrasettimanali;

*** importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dall'accordo 15.5.2003.

2) A decorrere dal 1.5.2006 fermi restando i minimi tabellari mensili lordi di cui al precedente punto A e gli importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione di cui al precedente punto B, gli importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità sono stabiliti nelle misure di cui appresso e sono comprensivi, assorbendoli, di quelli indicati al precedente punto C:

Livelli	C***
1A	455,96
1°	410,91
2°	344,23
3°	311,80
4°	279,35
5°	254,13
6°	214,46
7°	180,22

3) Relativamente al periodo 1.1.2004/31.10.2005 ed a totale e completa copertura di tale periodo, sarà corrisposto ai lavoratori in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di stipulazione della presente ipotesi di accordo e già in forza alle aziende alla data dell'1.1.2004 un importo una tantum nelle misure lorde appresso indicate:

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

L'importo una tantum sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo il 1.1.2004 con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed in forza alle aziende alla data di stipulazione della presente ipotesi di accordo. Al personale che sia stato assunto a termine per l'intera durata della stagione teatrale 2004-2005 l'importo una tantum di cui sopra spetterà nella misura di tanti ventiduesimi per quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato nel periodo 1.1.2004/31.10.2005.

L'importo una tantum, come sopra determinato, sarà corrisposto per il 50% entro il 31-12-2005 e per il restante 50% entro il 30-6-2006 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 2004-2005 sarà corrisposto, per ciascuna prestazione effettivamente resa dal 1.1.2004 al 31.10.2005, un importo lordo una tantum pari a:

- capo macchinista e capo elettricista

0,23

- collaboratori di palcoscenico e sarti	0,19
- maschere ingresso	0,16
- maschere di sala addetti alle toilettes e guardaroba	0,13

L'importo una tantum come sopra determinato sarà corrisposto per il 50% entro il 31-12-2005, e per il restante 50% entro il 30-6-2006 e non sarà considerato utile agli effetti dei vari istituti contrattuali nonché della determinazione del trattamento di fine rapporto.

B) Lavoratori dipendenti dagli esercizi teatrali siti nelle città non capoluogo di regione o di provincia

I minimi retributivi mensili lordi dei lavoratori dipendenti dagli esercizi teatrali siti nelle città non capoluogo di regione o di provincia saranno stabiliti con accordi locali tenuta presente la situazione economica degli esercizi teatrali nelle singole località. In ogni caso tali minimi non dovranno risultare superiori a quelli in vigore nei capoluoghi di regione o di provincia.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che, in occasione del rinnovo del biennio economico 1.1.2004/31.12.2005, qualora il differenziale tra inflazione effettiva ed inflazione programmata fosse uguale allo 0,50% non si darà luogo a recuperi e/o conguagli, mentre qualora il differenziale risultasse diverso dallo 0,50% si provvederà a calcolare il conguaglio da effettuare sull'incremento dei minimi per il biennio 1.1.2006/31.12.2007.

Decorrenza e durata

Salvo quanto diversamente stabilito dalle singole disposizioni, il presente accordo decorre dal 1.1.2004 e resterà in vigore fino al 31.12.2007 per la materia normativa e fino al 31.12.2005 per la materia economica.

ANET

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL