

# Teatri stabili ed Eti, impiegati e operai

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			economica	normativa	
Antad (Associazione Nazionale Teatri D'arte Drammatica), Eti, Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	13.1.2009	1.1.2008	31.12.2009	31.12.2011	13.1.2009

Nella presente scheda di sintesi non è specificatamente indicata la disciplina normativa ed economica del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala

Liv.	Qualifiche	Minimi tabellari	
		dall'1.1.2009	dall'1.9.2009
1A	Quadri, impiegati direttivi	1.371,42	1.429,81
1	Quadri, impiegati direttivi	1.236,23	1.288,88
2	Impiegati di concetto, operai specializzati	1.036,14	1.080,28
3	Impiegati di concetto, operai specializzati	938,82	978,82
4	Impiegati d'ordine	841,45	877,31
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	765,76	798,41
6	Impiegati d'ordine, operai qualificati	646,77	674,36
7	Operai comuni	540,77	563,76

A decorrere dal 1° gennaio 2009 sono conglobati nell'unica voce "minimi tabellari" gli importi dell'elemento distinto della retribuzione e dell'elemento aggiuntivo della retribuzione. A seguito degli aumenti stabiliti dal rinnovo, gli importi mensili del minimo tabellare (comprensivi dell'E.d.r. e dell'E.a.r.) sono quelli sopra riportati.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
EDR	Funzione Quadro <sup>2</sup>	Diploma	Laurea	Cassa	
1	€ 72,30 liv. 1A € 46,48, liv. 1			10% del minimo tabellare	
<sup>1</sup> viene meno a decorrere dal 1° gennaio 2009.					
<sup>2</sup> Tale indennità è utile ai soli effetti della 13ª mensilità, del premio annuale e del TFR.					
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale		
14	26	169	39 ore distribuite su 5 giorni <sup>1</sup>		
<sup>1</sup> La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di 9 mesi (elevabili a 12 in caso di particolari esigenze organizzative)					

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	<b>Una tantum</b>	relativamente al periodo 1.1.2008-31.12.2008 ed a totale e completa copertura di tale periodo, sarà corrisposto ai lavoratori in servizio alla data del 13.1.2009 e già in forza nelle aziende alla data dell'1.1.2008, un importo <i>una tantum</i> , da corrispondersi entro il mese di marzo 2009, nelle seguenti misure lorde: € 437,92, liv. 1A; € 394,82, liv. 1; € 331,03, liv. 2; € 300,00, liv. 3; € 268,96, liv. 4; € 244,82, liv. 5; € 206,89, liv. 6; € 172,41, liv. 7. 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 <i>una tantum</i> pari a: a. € 0,52: capo macchinista e capo elettricista; b. € 0,46: macchinisti, elettrici e/o fonici, cassieri e prime sarte (liv. 4°); c. € 0,42: macchinisti, elettrici e/o fonici, cassieri e prime sarte (liv. 5°); d. € 0,36: collaboratori di palcoscenico e aiuto sarte (liv. 6°); e. € 0,30: maschere ingresso, maschere di sala, addetti alle toilettes e guardaroba. L'importo <i>una tantum</i> -non utile agli effetti dei vari istituti contrattuali, né per il calcolo del tfr- viene riproporzionalmente ridotta per i lavoratori assunti successivamente al 1° gennaio 2008 con contratto a tempo indeterminato ed in forza al 13 gennaio 2009.
	<b>Premi aziendali e di risultato</b>	vedere contrattazione integrativa aziendale
	<b>Indennità trasferta</b>	al lavoratore in trasferta per esigenze di servizio spetta, oltre alle spese di viaggio, una indennità in cifra fissa di € 92,00 (€ 46,00 pernottamento - 23,00 per un pasto - 23,00 per un altro pasto) con decorrenza dal 1.1.2009, e di € 95,00 (€ 47,50 pernottamento - € 23,75 per un pasto - € 23,75 per un altro pasto) con decorrenza dal 1.1.2010. Qualora il lavoratore in trasferta effettui prestazioni particolari notturne della durata di 7 ore, l'importo dell'indennità è fissato in € 46,00 (€ 23,00 per un pasto - € 23,00 per un altro pasto) con decorrenza dal 1.1.2009 ed in € 47,50 (€ 23,75 per un pasto - € 23,75 per un altro pasto) con decorrenza dal 1.1.2010. L'indennità relativa al pasto non spetta al lavoratore qualora il rientro dalla trasferta avvenga entro le ore 14.00 o entro le ore 21.30
	<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima
	<b>Tredicesima</b>	1 mensilità da corrispondere in occasione delle festività natalizie
	<b>Quattordicesima</b>	premio annuale: alla data dell'1.7 di ciascun anno sarà corrisposto al lavoratore un premio annuale per un importo pari a quello previsto per la 13ª mensilità. Non hanno diritto a tale premio tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del contratto già percepivano a qualsiasi titolo mensilità di retribuzione oltre la 13ª; ove la parte eccedente la 13ª non raggiunga l'intero importo di 1 mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare del premio e l'importo in atto percepito
	<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste
<b>Scatti anzianità</b>	I lavoratori assunti a partire dal 31.3.1992 per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso lo stesso teatro e nel medesimo livello di appartenenza avranno diritto ad una maggiorazione biennale della retribuzione per 5 bienni, in cifra fissa secondo i seguenti importi: liv. 1°A € 40,85; liv. 1° € 37,33; liv. 2° € 32,14; liv. 3° € 29,61; liv. 4° € 27,08; liv. 5° € 25,11; liv. 6° € 22,02; liv. 7° € 19,21. Per i lavoratori dipendenti da teatri ad attività saltuaria ai fini della maturazione del diritto alle maggiorazioni biennali, si terrà conto, anziché dell'anzianità di servizio,	

RETRIBUTIVI		dell'anzianità di appartenenza al teatro, in dipendenza di un unico rapporto di lavoro. In tale ipotesi, peraltro, la maggiorazione biennale della retribuzione è la seguente: liv. 1°A € 32,68; liv. 1° € 29,87; liv. 2° € 25,71; liv. 3° € 23,69; liv. 4° € 21,66; liv. 5° € 20,09; liv. 6° € 17,62; liv. 7° € 15,37. I lavoratori assunti a partire dal 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: liv. 1°A € 40,85; liv. 1° € 37,33; liv. 2° € 32,14; liv. 3° € 29,61; liv. 4° € 27,08; liv. 5° € 25,11; liv. 6° € 22,02; liv. 7° € 19,21. Per i lavoratori dipendenti da teatri ad attività saltuaria ai fini della maturazione del diritto alle maggiorazioni 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, la maggiorazione biennale della retribuzione è la seguente: liv. 1°A € 32,68; liv. 1° € 29,87; liv. 2° € 25,71; liv. 3° € 23,69; liv. 4° € 21,66; liv. 5° € 20,09; liv. 6° € 17,62; liv. 7° € 15,37.
	Anzianità convenzionale	non prevista
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	<i>maggiorazioni:</i> a. 10%, lavoro domenicale; b. 30%, straordinario diurno; c. 70%, lavoro notturno; d. 100%, straordinario notturno e straordinario festivo; e. 70%, lavoro festivo; f. 60%, lavoro prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali; g. 75%, straordinario prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali. <i>Disposizioni specifiche per le prestazioni particolari notturne:</i> dall'1.1.1993 all'operaio che svolge prestazioni particolari notturne è riconosciuto il seguente trattamento: a. per le prestazioni lavorative di durata non superiore a 5 ore decorrenti dalla fine dello spettacolo, un compenso globale onnicomprensivo pari al 100% della retribuzione; b. per le prestazioni lavorative di durata superiore a 5 ore, un compenso onnicomprensivo pari al 150% della retribuzione. Qualora l'operaio usufruisca tra la fine della prestazione particolare notturna e l'inizio della successiva giornata lavorativa di un intervallo di 12 ore e la prestazione notturna non ecceda complessivamente la durata di 3 ore, ha diritto, in sostituzione del trattamento di cui sopra, e per ogni ora di prestazione effettivamente svolta, a una maggiorazione del 100% calcolata sulla quota oraria della retribuzione. Si considera lavoro notturno: a. per gli impiegati/operai che lavorano per lo spettacolo o il cui lavoro non è direttamente connesso con lo spettacolo: il lavoro prestato fra le ore 22.00 e le 6.00; b. per gli impiegati/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 1.00 e fino alle ore 7.00; c. in mancanza di spettacolo: il lavoro prestato tra le 0.30 e le 7.00
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione aziendale non potrà avere per oggetto materie ed istituti già definiti a livello nazionale. La contrattazione ha durata quadriennale. Le eventuali erogazioni di carattere economico saranno strettamente connesse ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo di incrementi di produttività, di competitività e di qualità, pertanto variabili e non determinabili a priori. Queste erogazioni avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dal Protocollo 23.7.1993
	Indennità	a. ove l'orario giornaliero venga ripartito in 2 prestazioni, articolare su un turno di lavoro al mattino e uno al pomeriggio, e tra le 2 prestazioni non intercorra un intervallo di almeno 2 ore o quello diverso fissato aziendali, è dovuto un importo a titolo di rimborso spese fissato, dall'1.1.2005, in € 8,43. Tale rimborso è dovuto anche quando la prestazione del mattino si prolunga oltre le ore 14.00. Tale importo è altresì dovuto qualora l'orario di lavoro venga ripartito su 2 turni, uno al pomeriggio e uno alla sera, e tra le due prestazioni non intercorra un intervallo di almeno 1 ora o quello diverso fissato aziendali. Il rimborso è dovuto anche quando la prestazione del pomeriggio si prolunga oltre le ore 20.00. A decorrere dal 2006 e con effetto dall'1.1 di ogni anno, il rimborso spese di cui sopra sarà rideterminato sulla base del 100% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo elaborato dall'ISTAT; b. di trasferimento: 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. E' dovuta inoltre la diaria per 15 giorni nonché una diaria supplementare di 4 giorni per ogni familiare che lo segue nel trasferimento; c. il personale dipendente dal teatro, chiamato a partecipare allo spettacolo o alle prove fuori dal suo orario normale di lavoro, percepirà un compenso pari alla retribuzione per la prestazione inerente allo spettacolo; d. in caso di ripresa televisiva dello spettacolo dal teatro, il lavoratore dipendente (operaio) 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 risulti impiegato nelle imprese (per un massimo di 6 giorni); e. al lavoratore verrà corrisposto per l'uso del proprio mezzo di locomozione un rimborso spese in misura da stabilirsi aziendali; f. al personale operaio 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 di € 3,10
	Mansioni discontinue	per gli operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia l'orario normale di lavoro è fissato in 50 ore settimanali. Per tali operai le ore di lavoro prestate oltre le 39 settimanali e fino a 50 sono compensate con quote orarie di retribuzione normale
	Cottimo, maggiorazione garantita	non previsto
	Erogazione TFR	nessuna particolarità
Vitto e alloggio	non regolamentati	
ORARIO	Ferie	a. 27 giorni lavorativi per anzianità fino a 10 anni; b. 30 giorni lavorativi per anzianità oltre 10 anni. Il periodo feriale sarà conteggiato sulla base di 6 giorni lavorativi anche in caso di coincidenza con periodi di adozione della settimana corta
	Permessi retribuiti	a. 3 giorni per lutto familiare; b. sindacali (per i lavoratori che rivestono cariche sindacali in seno alle organizzazioni firmatarie del contratto), per l'espletamento del loro mandato; c. per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà di un permesso retribuito per un monte ore annuo complessivo di 180 ore; d. studenti: 1 giorno retribuito per ogni esame sostenuto. Ai lavoratori delle scuole medie superiori o professionali saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma. Diritto allo studio: 150 ore annue pro capite retribuite. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi non dovranno superare il 3% del personale occupato a tempo indeterminato; in ogni caso potrà usufruire di tali permessi un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 20 dipendenti; e. 15 ore annue, per assemblee dei lavoratori
	Riduzione orario	32 ore in ragione d'anno a titolo di riposi individuali
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11 (da considerare giorno feriale a tutti gli effetti): al lavoratore che ha prestato attività lavorativa, oltre alla normale retribuzione, compete la retribuzione per le ore effettivamente prestate senza maggiorazione per il lavoro festivo. Al lavoratore che sia stato assente in tale giornata per riposo settimanale sarà corrisposta la normale retribuzione
	Festività soppresse	un giorno aggiuntivo di ferie oppure un giorno di riposo compensativo in sostituzione delle festività soppresse

ORARIO	Flessibilità orario contrattuale	potranno essere adottati 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, fermo restando il mantenimento della media delle 39 ore settimanali e il non superamento delle 48 ore di lavoro per singola settimana. A fronte del superamento dell'orario contrattuale sarà prevista: <b>a.</b> una corrispondente entità di ore di riduzione in periodi di minore intensità produttiva; <b>b.</b> oppure la concessione di ferie aggiuntive o riposi compensativi per un numero di giorni rapportato all'entità di ore di superamento dell'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario. Resta inteso che per le ore prestate in eccedenza all'orario giornaliero e settimanale concordato saranno retribuite in regime straordinario nel mese di competenza				
ORARIO	Permanenza massima passaggio categoria superiore	trascorso un periodo continuativo, rispettivamente, di 3 mesi per il personale impiegatizio e di 2 mesi per il personale operaio, nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto				
ORARIO	Passaggio qualifica superiore	a. appartengono al livello 4: <b>1.</b> i cassieri dopo 4 anni di effettivo esercizio delle proprie mansioni nel livello 5; <b>2.</b> gli operai qualificati dopo 4 anni di effettivo esercizio delle proprie mansioni nel livello 5; <b>b.</b> gli operai appartenenti al livello 6 dopo 12 mesi di effettivo esercizio delle relative mansioni vengono assegnati al livello 5; <b>c.</b> gli operai appartenenti al livello 7 dopo 18 mesi di effettivo esercizio delle relative mansioni vengono assegnati al livello 6				
ASSENZE	Malattia	<b>a.</b> conservazione del posto: <b>1.</b> 10 mesi per anzianità fino a 8 anni (15 mesi in caso di più malattie); <b>2.</b> 12 mesi per anzianità superiore a 8 anni (2 anni in caso di più malattie). <b>b.</b> trattamento economico: <b>1. impiegati:</b> intera retribuzione per la prima metà di ciascuno dei periodi suindicati e retribuzione dimezzata per l'altra metà dei periodi stessi; <b>2. operai:</b> in caso di malattia il teatro 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; dal 181° giorno e fino al termine di conservazione del posto il teatro corrisponderà all'operaio metà della retribuzione				
ASSENZE	Infortunio	integrazione indennità INAIL al 100% della retribuzione dal 1° al 180° giorno				
ASSENZE	Maternità	integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione per il periodo di assenza obbligatoria				
ASSENZE	Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione				
ASSENZE	Servizio militare	vedere D.L. CPS 303/1946 e DPR 237/1964 N.B. Il D.Lgs. 215/2001, come modificato dall'art. 1 della L. 226/2004, ha stabilito la sospensione del servizio di leva con decorrenza 1.1.2005.				
ASSENZE	Permessi	<b>a.</b> brevi congedi per giustificati motivi, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione; <b>b.</b> il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto, per l'espletamento delle proprie funzioni a: 30 ore annue nelle strutture fino a 15 dipendenti; 40 ore annue nelle strutture con oltre 15 dipendenti				
ASSENZE	Sospensione/riduzione del lavoro o CIG	nessuna particolarità				
ASSENZE	Aspettative	<b>a.</b> 4 mesi, per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari. Tale aspettativa può essere concessa trova unicamente presso i teatri che occupino personale a tempo indeterminato per un numero di dipendenti non inferiore a 20 unità; <b>b.</b> 4 mesi, per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto; <b>c.</b> non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione; <b>d.</b> 3 mesi, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi terapeutici e socio riabilitativi; <b>e.</b> i lavoratori con contratto a tempo indeterminato con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda possono chiedere un congedo per la formazione non superiore a 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. Il personale assente contemporaneamente per congedo di formazione non potrà superare il 5% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato; in ogni caso 1 lavoratore nelle aziende che occupino almeno 15 lavoratori. 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.				
GESTIONE RAPPORTO	Prova	<b>a.</b> non superiore a 4 mesi, per gli impiegati di liv. 1A, 1, 2 e 3; <b>b.</b> non superiore a 2 mesi, per gli impiegati di liv. 4, 5 e 6; <b>c.</b> non superiore a 1 mese, per gli operai. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro dell'impiegato avvenga per dimissioni in qualunque momento, o per licenziamento durante i primi 2 mesi di prova, per gli impiegati dei liv. 1A, 1, 2 e 3 o durante il primo mese per gli impiegati dei liv. 4, 5 e 6, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Nel caso in cui il licenziamento avvenga oltre i limiti predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso				
GESTIONE RAPPORTO	Preavviso	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;"><b>a. impiegati:</b></td> <td style="width: 20%;"><b>anzianità</b> fino a 5 anni oltre 5 anni</td> <td style="width: 20%;"><b>liv. 1A, 1, 2 e 3</b> 3 mesi 4 mesi</td> <td style="width: 30%;"><b>liv. 4, 5 e 6</b> 45 giorni 2 mesi</td> </tr> </table> <p>I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese; <b>b. operai:</b> 1 mese</p>	<b>a. impiegati:</b>	<b>anzianità</b> fino a 5 anni oltre 5 anni	<b>liv. 1A, 1, 2 e 3</b> 3 mesi 4 mesi	<b>liv. 4, 5 e 6</b> 45 giorni 2 mesi
<b>a. impiegati:</b>	<b>anzianità</b> fino a 5 anni oltre 5 anni	<b>liv. 1A, 1, 2 e 3</b> 3 mesi 4 mesi	<b>liv. 4, 5 e 6</b> 45 giorni 2 mesi			
GESTIONE RAPPORTO	Contratto di lavoro individuale	il rapporto di lavoro con il personale operaio può essere costituito: <b>a.</b> a tempo indeterminato; <b>b.</b> a tempo determinato per la durata della stagione teatrale; <b>c.</b> per ciclo di prestazioni relative ad uno o più spettacoli; <b>d.</b> 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 6 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 intesa a livello territoriale				
GESTIONE RAPPORTO	Contratto tempo indeterminato con sosta stagionale	le direzioni aziendali potranno valutare la possibilità, limitatamente alle figure professionali di norma utilizzate per l'intera durata della stagione teatrale e con esclusione del personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala (ex personale serale), di una graduale adozione della forma di contratto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale. Le parti si danno peraltro atto che tale previsione non comporta in ogni caso una applicazione generalizzata del contratto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale. Nel contratto a tempo indeterminato con sosta stagionale i periodi di sospensione del lavoro non risolvono di per sé il rapporto. Ai fini del computo dell'anzianità a tutti gli effetti verranno considerati utilmente solo i periodi di effettivo servizio prestato				
GESTIONE RAPPORTO	Tirocinio	non regolamentato				
GESTIONE RAPPORTO	Apprendistato	<b>a.</b> possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai 29; <b>b.</b> non possono assumere con contratto di apprendistato le aziende che risultino non aver assunto a tempo indeterminato almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 18 mesi precedenti. <b>c.</b> Le qualifiche conseguibili con il contratto di apprendistato professionalizzante sono quelle previste nei livelli 2°, 3°, 4°, e 5°. <b>d.</b> durata:				

	Livelli	Durata in mesi	1° periodo	2° periodo	3° periodo
	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 2 livelli inferiori al livello di destinazione per il 1° periodo e di un livello per il 2° periodo. Per il 3° periodo la retribuzione è pari al 100% della retribuzione del livello di destinazione. Ai lavoratori che abbiano in precedenza svolto presso lo stesso teatro un periodo di pari durata di stage o tirocinio, è riconosciuta una riduzione fino a 6 mesi del 3° periodo di apprendistato. e. trattamento economico: la retribuzione viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo tabellare, degli importi a titolo di EDR, di EAR e di indennità di contingenza del livello di appartenenza: 1° semestre, 70%; 2° semestre, 80%; 3° semestre, 85%, 4° semestre, 90%; 5° semestre, 95%; f. formazione: 120 ore annue; g. prova: durata non superiore a quella del livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere; h. malattia: conservazione del posto per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 7 mesi, mentre la durata del rapporto di lavoro viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza nel caso di malattie di durata superiore a 30 giorni lavorativi. In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi. All'apprendista assente per malattia spetta il trattamento previsto dal CCNL; i. infortunio: conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea; corresponsione da parte dell'azienda di un'integrazione dell'indennità INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione				
<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato				
<b>Contratto tempo determinato</b>	è consentita senza limitazioni la stipula di contratti a tempo determinato per ragioni di stagionalità, per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e per l'esecuzione di opere e servizi definiti o predeterminati nel tempo. Oltre ai casi previsti dalla legge, è consentito nelle seguenti ulteriori ipotesi: a. periodi di più intensa affluenza del pubblico legati all'andamento della stagione teatrale; b. aumento temporaneo dell'attività aziendale indotto da particolari esigenze; c. temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda; d. fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o tecniche; e. necessità connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti. Per tali ulteriori ipotesi è consentita l'assunzione di un numero di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato pari al 30% dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore nei teatri che hanno fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato e con arrotondamento all'unità inferiore per i teatri che hanno più di 15 dipendenti a tempo indeterminato. Ai lavoratori assunti a tempo determinato sarà dovuta una maggiorazione del 34,25% della retribuzione giornaliera, da tenersi distinta dalla retribuzione stessa, in sostituzione del TFR, della gratifica natalizia o 13ª mensilità, del premio annuale aggiuntivo alla gratifica natalizia o 13ª 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. In tal caso, al lavoratore sarà corrisposta, in luogo della maggiorazione del 34,25%, una maggiorazione del 25% della retribuzione giornaliera. 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 3 mesi dalla cessazione del rapporto lavoro. Il diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto. La disciplina della successione dei contratti a termine di cui all'art. 5, comma 4 bis, del d. lgs. n. 368/2001 non trova applicazione per il personale che, nei termini di cui al Dpr n. 1525/1963: a. svolge mansioni artistiche 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. La durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine (c.d. "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. n. 368/2001 - è pari ad un periodo massimo non superiore a 9 mesi.				
<b>Part time</b>	a. il rapporto a tempo parziale può essere di tipo: 1. orizzontale: quando la prestazione si svolge con un orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro; 2. verticale: quando la prestazione si svolge a tempo pieno limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno; 3. misto: quando la prestazione si svolge secondo una combinazione delle modalità 1 e 2; b. le parti possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Tali variazioni 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%; c. nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative all'aumento in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei limiti del 40% della prestazione lavorativa concordata. 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. d. 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. e. In occasione di punte di più intensa attività, di necessità di sostituzione di lavoratori assenti e per specifiche esigenze di carattere straordinario è consentito 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%. Per le ore svolte oltre tale limite e comunque nei limiti dell'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno la percentuale di maggiorazione sarà del 24%. Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno sono retribuite come straordinarie f. 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 9 mesi nell'arco temporale dei 12 mesi precedenti				
<b>Contratti d'inserimento</b>	a. durata: minima di 9 mesi e massima di 18 mesi. 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. b. periodo di prova: così come previsto per il livello di inquadramento attribuito; c. categoria di inquadramento del lavoratore: 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; d. formazione: 16 ore; e. malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni. L'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati). f. 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				
<b>Lavoro a domicilio</b>	non regolamentato				
<b>Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)</b>	è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo. È consentita l'utilizzazione di un numero di lavoratori pari al 10% dei lavoratori a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore nei teatri che hanno fino a 15 dipendenti a tempo indeterminato e con arrotondamento all'unità inferiore nei teatri che hanno più di 15 dipendenti a tempo indeterminato. Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere				

GESTIONE RAPPORTO		prorogato 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
	Lavoro stagionale	i minimi tabellari retributivi, esclusa l'indennità di contingenza, dei lavoratori assunti a termine per l'intera durata della stagione teatrale per quattro stagioni consecutive saranno incrementati della percentuale del 5% a partire dalla quinta assunzione consecutiva a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale
	Telelavoro	non regolamentato
	Lavoro ripartito ( <i>job sharing</i> )	non regolamentato
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
	Collocamento	non concorrono a determinare la quota di riserva di cui all'art. 25, della legge 223/1991: a. le assunzioni dei lavoratori inquadrati nei liv. 1A, 1 e 2; b. le assunzioni dei lavoratori da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia; c. le assunzioni a tempo indeterminato e a termine di lavoratori per i quali operi il diritto di precedenza previsto dal CCNL
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	le parti condividono l'obiettivo di perseguire la costituzione per i lavoratori dipendenti dai Teatri stabili pubblici e dai Teatri gestiti dall'ETI di un fondo di previdenza complementare. L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione mensile per 12 mensilità annue sia a carico del datore di lavoro pari all'1% e una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore pari all'1%, entrambe calcolate sui seguenti elementi della retribuzione: minimo tabellare, indennità di contingenza, EDR, EAR, aumenti periodici di anzianità. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993 è prevista, in caso di adesione al Fondo, l'integrale destinazione del TFR maturando nell'anno. Per tutti gli altri lavoratori è previsto il versamento al Fondo di una quota pari al 25% del TFR maturando nell'anno
	Assistenza integrativa	non prevista
	Polizze vita	non prevista
	Polizze infortuni	non previste
	Altre polizze	le spese di riparazione dell'automezzo per i danni provocati, senza dolo, durante l'attività di servizio dei lavoratori cui venga richiesto di servirsi del proprio mezzo di locomozione saranno sostenute dai teatri nella misura del 50% e comunque con un massimale di € 516,46 per sinistro, anche con forme assicurative equivalenti
	Quadri	i teatri si impegnano a garantire i lavoratori che sono coinvolti in procedimenti penali e civili, per fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie