

ACCORDO AZIENDALE - TESTO UNICO

Bolzano, 28 marzo 2019

Tra

la Fondazione Teatro Comunale e Auditorium di Bolzano, con sede a Bolzano in Piazza Verdi 40, rappresentata dalla Presidente Chiara Tanesini e dalla Direttrice Dott.ssa Mariacarla Pagano

E

La CGIL/AGB nella persona di Giuseppe Terranova

Premesso:

- che la Fondazione Teatro Comunale svolge, a partire dal 1° gennaio 2015, attività di servizi tecnici ed amministrativi a favore degli Organizzatori di eventi culturali, nonché attività di gestione e manutenzione delle strutture affidate in concessione alla stessa;
- che nel 2016 è entrato in vigore il nuovo Statuto della Fondazione Teatro Comunale e Auditorium
- che il precedente contratto di lavoro di II livello non risulta più adeguato alle mutate esigenze e finalità aziendali né coerente con la vigente normativa in materia di lavoro;
- che le parti hanno esaminato le disposizioni di cui all'Accordo Interconfederale 28.6.2011 ed all'art. 51 D.Lgs. 81/2015;
- che le parti intendono contemperare le esigenze di flessibilità dell'azienda con il disagio organizzativo dei lavoratori, così come meglio dettagliate nei punti successivi del presente accordo, migliorative rispetto a quanto previsto dalla contrattazione nazionale, le parti hanno inteso modificare parzialmente le disposizioni applicabili, fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- che le parti hanno sottoscritto e dato corso alla sperimentazione degli accordi di secondo livello del 19.6.2017 e del 26.4.2018
- che a seguito del rinnovo del CCNL dei Teatri del 19.4.2018 sono stati modificati diversi riferimenti normativi;

si stipula il seguente accordo

1. Campo di applicazione

Posto che le premesse formano parte integrante del presente accordo, esso si applica a tutto il personale dipendente della Fondazione Teatro Comunale e Auditorium (operai, impiegati e quadri) cui si applica il CCNL degli esercizi teatrali 19.4.2018 e successive modificazioni.

2. Relazioni sindacali

Al fine di mantenere proficui rapporti di collaborazione fra le parti, le stesse si impegnano ad incontrarsi con cadenza indicativamente semestrale al fine di scambiarsi informazioni circa gli sviluppi e le politiche aziendali e le relative ricadute sul personale, anche in materia di formazione.

3. Inquadramenti contrattuali

Viste le disposizioni contrattuali nazionali in materia di inquadramento contrattuale le parti concordano di mantenere le attuali suddivisioni dei livelli 2 e 3. In particolare:

1



Il 2° livello viene suddiviso in due fasce: 2 Super e 2

Alla fascia 2 Super appartengono i lavoratori con funzioni direttive, che con autonomia di iniziativa attuano le disposizioni generali aziendali o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e sensibilità. Rientra in tale classificazione il lavoratore con poteri discrezionali, responsabilità gerarchica ed autonomia di iniziativa per l'attuazione delle direttive generali impartitegli o che, anche se solo, svolge funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e sensibilità.

Alla fascia 2 appartengono i lavoratori che avendo notevole preparazione professionale esplicano mansioni di concetto con facoltà di iniziativa e in condizioni di adeguata autonomia guidano, controllano e coordinano l'attività con compiti articolati e complessi ovvero sono adibiti a mansioni che richiedendo elevate capacità tecniche e professionali implicano una approfondita conoscenza delle varie fasi dell'attività aziendale. Ad esempio l'incaricato che guida, controlla e coordina attività con compiti articolati e complessi o settori omogenei a lui affidati, ovvero il responsabile di una fase tecnica od amministrativa dell'attività aziendale.

Il 3° livello viene suddiviso in due fasce: 3 Super e 3

Alla fascia 3 Super appartengono i lavoratori che avendo adeguata preparazione professionale esplicano mansioni di concetto o tecniche con facoltà di iniziativa nell'ambito delle proprie funzioni e che in maniera autonoma guidano, controllano e coordinano l'attività di singoli uffici o reparti loro affidati. Ad esempio il lavoratore che con specifica competenza professionale e concettuale interviene in una fase tecnica dell'attività aziendale; il lavoratore che con specifica competenza professionale è adibito a funzioni amministrative e/o commerciali e che, con facoltà di iniziativa, elabora, analizza, controlla e verifica dati ai fini dell'organizzazione dell'attività aziendale operando concettualmente con sistemi informativi.

Alla fascia 3 appartengono i lavoratori specializzati che svolgono con continuità ed in condizioni di autonomia operativa compiti di rilievo per l'esecuzione dei quali è necessaria una specifica competenza tecnico-pratica.

4. Orario di lavoro

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

Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D. Lgs. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.

Resta inteso che per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore ai 12 mesi la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto di lavoro.

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 possa essere fruito, in via eccezionale, in modo frazionato. Il riposo minimo dovrà avere in ogni caso una durata di 9 ore e le ore non fruito rispetto alle 11 verranno utilizzate entro 30 giorni. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, oltre i limiti previsti dall'art. 5 comma 3 del D.Lgs. 66/2003 (250 ore annue), 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 distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è disposta dalla Direzione aziendale, anche per il tramite dei propri collaboratori, 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 la comunicazione avvenga nell'ambito dell'ultimo turno di lavoro antecedente a quello programmato come di riposo, è dovuta al lavoratore la maggiorazione per lavoro festivo (60%).

Nell'ambito della programmazione ordinaria la durata della prestazione giornaliera non può essere inferiore a 6 ore e superiore a 10 ore, ferma restando la occasionale ed eccezionale possibilità di superamento della prestazione effettiva, oltre le 10 ore, in caso di necessità al di fuori della programmazione. I limiti di durata di cui sopra non si applicano per i servizi bar/sala e per il servizio cassa.

Le indennità previste in materia di mancato intervallo per il pasto non si applicano in quanto il relativo controvalore è a tutti gli effetti ricompreso in altri emolumenti.

Per i portieri e custodi con alloggio la concessione dell'alloggio comporta 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.

5. Turni

Per il personale tecnico, per gli addetti alla portineria ed alla cassa, i turni di lavoro sono preventivamente pianificati dal preposto sulla base delle esigenze di servizio, entro la fine del mese precedente; ove possibile si procederà ad una pianificazione per periodi anche più lunghi.

Nella pianificazione potranno essere programmati turni di durata superiore od inferiore alle 8 ore giornaliere. Per il personale a tempo pieno, la durata della prestazione lavorativa giornaliera potrà avere una durata minima di 6 ore ed una durata massima di 10 ore, sulla base delle esigenze di servizio che verranno indicate dall'azienda. Durate inferiori o superiori potranno essere pattuite in accordo con il singolo lavoratore.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero si articoli in un'unica prestazione di durata superiore alle 6 ore, essa dovrà in ogni caso essere interrotta da una pausa minima di 10 minuti e massima di 90 minuti, in base alle indicazioni di volta in volta fornite dal preposto, anche al termine della prima parte della giornata. Per gli addetti ai servizi discontinui non si applica la pausa minima.

La pianificazione mensile delle giornate di lavoro verrà resa disponibile attraverso comunicazione interna informatica e/o cartacea. Per esigenze di servizio i turni potranno in ogni caso essere variati con il preavviso minimo di cui all'art. 4 del presente accordo.

Turni per i servizi bar/sala e cassa: I limiti di durata di cui al primo capoverso del presente articolo non si applicano per i servizi bar/sala e per il servizio cassa. Per i servizi sala/bar e cassa potranno inoltre essere pattuiti 2 turni giornalieri anche distanti fra loro.



6. Flessibilità dell'orario di lavoro

In materia di flessibilità dell'orario di lavoro le parti hanno inteso applicare la seguente disciplina modificativa, per le finalità indicate in premessa al presente accordo.

Operai

Considerate le particolari caratteristiche del settore, allo scopo di realizzare obiettivi di maggiore produttività aziendale che favoriscano il potenziamento della produttività e lo sviluppo di iniziative di servizio sul territorio, nonché di ridurre il ricorso al lavoro straordinario e di assicurare il miglior utilizzo delle professionalità, viene adottato il principio dell'orario multiperiodale, in analogia a quanto previsto dal CCNL.

Per far fronte alle variazioni dell'attività, i turni potranno avere durata variabile, come già specificato all'art. 5 del presente contratto, sia per tutta l'azienda che per reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni e singoli lavoratori.

L'orario di lavoro ordinario è stabilito in 39 ore settimanali, distribuite, di norma, su 5 giorni la settimana. La giornata ordinaria di lavoro è pertanto stabilita in 7 ore e 48 minuti di lavoro effettivo, indipendentemente dalla collocazione nell'ambito della giornata lavorativa, salvo i casi di lavoro a tempo parziale.

Le ore lavorate oltre l'orario contrattuale giornaliero (7 ore e 48 minuti per i full-time) verranno registrate in conto flessibilità; per tali ore non è dovuta al lavoratore retribuzione aggiuntiva né maggiorazione alcuna. Per ogni ora accantonata matura invece una riduzione oraria compensativa di eguale durata. Le ore mancanti al raggiungimento dell'orario teorico giornaliero (7 ore e 48 minuti per i full-time) vengono retribuite o conguagliate in conto flessibilità.

In busta paga verrà data evidenza mensile del saldo residuo in conto flessibilità; l'azienda si adopererà affinché venga reso visibile, con maggiore tempestività rispetto alla cadenza mensile, il saldo progressivo, attraverso un apposito software. La retribuzione mensile sarà in ogni caso pari a quella piena ordinaria mensile, a prescindere dalla effettiva durata della prestazione.

E' considerato lavoro straordinario quello eccedente il saldo mensile in flessibilità di 40 ore ed il saldo positivo al 31 luglio di ogni anno. Esso viene remunerato con la maggiorazione del 30% nel mese di prestazione ovvero in concomitanza con la retribuzione del mese di luglio con le modalità sotto indicate.

Saldi negativi fino a 40 ore sono considerati normali e strutturali; l'Azienda si adopererà affinché non vengano accumulati saldi negativi eccessivi tali da superare questa soglia di riferimento. Oltre tale limite negativo il lavoratore potrà richiedere informazioni circa le modalità di compensazione.

Il periodo di riferimento ai fini del computo della flessibilità decorre dal 1° agosto di ogni anno al 31 luglio dell'anno successivo. Al termine del periodo di riferimento il lavoratore potrà richiedere la monetizzazione delle ore accantonate e non fruite. Esclusivamente tali ore di flessibilità maturata e non fruita potranno essere a tutti gli effetti considerate come ore straordinarie e verranno indennizzate (qualora il lavoratore abbia inoltrato la richiesta all'azienda entro il 15.7 di ogni anno) con la maggiorazione del 30%, in aggiunta alla normale retribuzione oraria in vigore al termine del periodo di riferimento, ovvero al 31 luglio.

E' considerato lavoro festivo quello svolto nelle festività nazionali, civili e religiose, individuate dalla contrattazione collettiva nazionale; la ricorrenza del patrono locale è da considerarsi il lunedì di Pentecoste.

Impiegati

Considerate le particolari caratteristiche del settore, allo scopo di realizzare obiettivi di maggiore produttività aziendale e di adattamento alle esigenze della clientela, di favorire il potenziamento del servizio al pubblico, nonché di ridurre il ricorso al lavoro straordinario e di assicurare il miglior utilizzo delle professionalità, viene adottato il meccanismo dell'orario multiperiodale.

Per far fronte ad esigenze aziendali e di variazioni di attività, l'impiegato potrà, su indicazione del preposto o sulla base di una valutazione anche autonoma, distribuire il proprio orario anche in maniera non uniforme nelle singole giornate.

L'orario di lavoro ordinario è stabilito in 39 ore settimanali, distribuite, di norma, su 5 giorni la settimana. La giornata ordinaria di lavoro è pertanto stabilita in 7 ore e 48 minuti di lavoro effettivo (salvo i casi di lavoro a tempo parziale), indipendentemente dalla collocazione nell'ambito della giornata lavorativa, fermi restando i periodi di presenza obbligatoria come definiti all'art. 7 del presente accordo.

Le ore lavorate oltre l'orario contrattuale giornaliero (7 ore e 48 minuti per i full-time) verranno registrate in conto flessibilità; per tali ore non è dovuta al lavoratore retribuzione aggiuntiva né maggiorazione alcuna. Per ogni ora accantonata matura invece una riduzione oraria compensativa di eguale durata. Le ore in difetto rispetto all'orario teorico giornaliero (7 ore e 48 minuti per i full-time) verranno detratte dal monte ore accantonato.

In busta paga verrà data evidenza mensile del saldo residuo in conto flessibilità; l'azienda si adopererà affinché venga reso visibile, con maggiore tempestività rispetto alla cadenza mensile, il saldo progressivo, attraverso una apposito software. La retribuzione mensile sarà in ogni caso pari a quella piena ordinaria mensile, a prescindere dalla effettiva durata della prestazione.

E' considerato lavoro straordinario quello eccedente il saldo mensile in flessibilità di 40 ore ed il saldo positivo al 31 luglio di ogni anno. Quest'ultimo viene remunerato con la maggiorazione del 30% nel mese di prestazione ovvero in concomitanza con i dati variabili del mese di luglio con le modalità sotto indicate.

Saldi negativi fino a 40 ore sono considerati normali e strutturali: l'Azienda si adopererà affinché non vengano accumulati saldi negativi eccessivi tali da superare questa soglia di riferimento. Oltre tale limite negativo il lavoratore potrà richiedere informazioni circa le modalità di compensazione.

Il periodo di riferimento ai fini del computo della flessibilità decorre dal 1° agosto di ogni anno al 31 luglio dell'anno successivo. Al termine del periodo di riferimento il lavoratore potrà richiedere la monetizzazione delle ore accantonate e non fruite. Esclusivamente tali ore di flessibilità maturata e non fruita potranno essere a tutti gli effetti considerate come ore straordinarie e verranno indennizzate (qualora il lavoratore abbia inoltrato la richiesta all'azienda entro il 15.7 di ogni anno) con la maggiorazione del 30%, in aggiunta alla normale retribuzione oraria in vigore al termine del periodo di riferimento, ovvero al 31 luglio.

E' considerato lavoro festivo quello svolto nelle festività nazionali, civili e religiose, individuate dalla contrattazione collettiva nazionale; la ricorrenza del patrono locale è da considerarsi il lunedì di Pentecoste.



5

7. Orario elastico e tolleranza turni

Si definisce come orario elastico l'ingresso anticipato o posticipato rispetto all'inizio del turno comunicato. Ferma restando la durata complessiva della prestazione giornaliera stabilita dal piano turni, la tolleranza è pari a 5 minuti per i tecnici, per gli addetti alla portineria e gli addetti alla cassa: p.es. inizio turno alle ore 8.00, ingresso tra le ore 7.55 e le ore 8.05. In fase di cambio turno deve in ogni caso essere garantita la copertura del servizio; anche il tempo eventualmente aggiuntivo fino al sopraggiungere del collega viene in ogni caso computato in conto flessibilità.

Per il personale amministrativo non turnista e ticketing si applica la 1/2 ora di flessibilità: p.es. inizio servizio alle ore 8.30, ingresso tra le ore 8.00 e le ore 9.00; per tali addetti è prevista una presenza vincolata tra le ore 9.00 e le ore 12.00 e le ore 15.00 e le ore 16.30 nelle giornate da lunedì a venerdì; le assenze/i recuperi ricadenti in questa fascia oraria devono essere autorizzati dal preposto.

8. Indennità di cassa

All'impiegato la cui normale mansione comporta il maneggio di denaro con responsabilità per errori, anche risarcitoria, è dovuta una indennità di cassa la cui misura è fissata nella percentuale del 10% del minimo stipendiale tabellare.

La suddetta indennità viene erogata per 12 mensilità e non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali diretti ed indiretti, quali maggiorazioni, straordinari, mensilità aggiuntive, anzianità, TFR, indennizzi per malattia, infortunio o ferie ed altri istituti diretti ed indiretti anche non espressamente citati.

9. Elemento professionale tecnico

Al personale di palcoscenico del Teatro e dell'Auditorium viene erogata un emolumento individuale mensile non assorbibile, da erogarsi per 14 mensilità, nella misura di:

- o Tecnici liv. 3: Euro 50,-
- o Tecnici liv. 3S: Euro 55,-
- o Tecnici liv. 2S: Euro 60,-

Sono definitivamente soppressi l'indennità derivante dagli ex servizi tecnici aggiuntivi, il controvalore derivante dal computo convenzionale maggiorato, l'indennità di smontaggio di cui all'art. 65 CCNL e l'indennità per servizio antincendio.

10. Indennità di turno flessibile

Al personale comandato a svolgere il proprio servizio su turni avvicendati nonché a svolgere con frequenza lavoro serale e/o festivo (personale tecnico di palcoscenico, personale di cassa e ticketing, di sala/bar, personale di portineria), le parti concordano di riconoscere una indennità di turno flessibile pari ad Euro 50,- mensili lorde.

L'indennità di turno di cui sopra è da erogarsi in cifra fissa per 12 mensilità. Essa sostituisce, ricomprende ed assorbe tutte le maggiorazioni e retribuzioni per orario notturno, festivo, straordinario compensato ed altre indennità correlate allo svolgimento dei turni ed alle eventuali festività non godute in quanto compensate. L'indennità di turno flessibile non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali diretti ed indiretti, quali maggiorazioni, straordinari, mensilità

aggiuntive, anzianità, TFR, indennizzi per malattia, infortunio o ferie ed altri istituti diretti ed indiretti anche non espressamente citati.

11. Flessibilità delle mansioni

Al fine di garantire la regolare esecuzione delle attività svolte dalla Fondazione in tutte le sedi in cui la stessa opera, la Direzione ed i preposti potranno disporre lo svolgimento di mansioni anche diverse rispetto a quelle ordinariamente svolte dal lavoratore.

12. Buono pasto

Il lavoratore matura il diritto ad un buono pasto elettronico nella misura di Euro 7,00 al giorno, per le giornate con prestazione lavorativa in sede pari o superiore alle 6 ore. Il lavoratore non matura il diritto al buono pasto nelle giornate nelle quali non vi sia stata alcuna prestazione lavorativa a qualsiasi titolo (riposo, ferie, malattia, ecc.). Per i lavoratori con contratto a tempo parziale il buono matura unicamente nelle giornate con orario pari o superiore alle 6 ore. Per la fruizione del buono pasto, da utilizzare negli esercizi convenzionati, si applicano le vigenti norme di legge e quanto previsto dal regolamento in vigore.

13. Ferie

Quale condizione di miglior favore rispetto alle previsioni di cui all'art. 19 CCNL, visti contenuti del precedente accordo aziendale del 7/7/2010, la Fondazione riconosce ai dipendenti le seguenti ferie:

- 200 ore per il personale che non ha compiuto di 10 anni di anzianità
- 216 ore per il personale che ha compiuto i 10 anni di anzianità

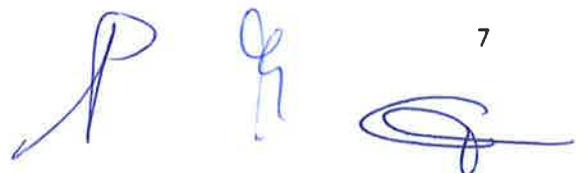
La Direzione si riserva di comunicare gli eventuali giorni di chiusura completa del Teatro e dell'Auditorium entro e non oltre il 30.11. di ogni anno, con riferimento all'anno successivo.

In attuazione di quanto previsto dalle disposizioni dell'art 2109 del Codice Civile e dall'art 19 CCNL l'epoca delle ferie sarà stabilita dal teatro in relazione alle necessità del servizio, tenute presenti le esigenze del lavoratore. Le parti concordano che quest'ultimo abbia in ogni caso diritto a fruire di un periodo di ferie di 2 settimane consecutive per ogni anno, secondo il piano annuale che verrà predisposto in accordo con il Responsabile del Servizio entro il 30 aprile di ogni anno. I restanti giorni di ferie potranno essere di volta in volta fruiti secondo le modalità sopra definite. Le ferie maturate in ciascun anno dovranno essere fruiti secondo le seguenti modalità:

- Almeno 2 settimane consecutive (78 ore) nell'anno di maturazione, in considerazione dello scopo di recupero delle energie psico-fisiche, salvo diversa richiesta del lavoratore;
- Almeno 2 settimane (ulteriori 78 ore), anche frazionate, entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.
- E' facoltà del datore di lavoro programmare le restanti ferie nei successivi mesi, a partire dal 1° agosto successivo all'anno di maturazione, al fine di giungere alla completa fruizione, nel medesimo anno successivo a quello di maturazione, delle ferie annue spettanti.

Ogni giornata di assenza completa dal servizio verrà calcolata di 7,8 ore, a prescindere dalla eventuale pianificazione dei turni.

Quanto sopra esposto viene in ogni caso riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.



7

14. Permessi

I permessi sono quantificati in 20 ore annue per i lavoratori a tempo pieno e ricomprendono le ore spettanti per ROL ed ex-festività. Essi vengono computati in un conto unico.

Il lavoratore potrà richiedere di assentarsi per permessi orari e/o giornalieri, che potranno essere concessi o meno in relazione alle esigenze di servizio. Qualora la fruizione dei permessi determinerà l'assenza per l'intera giornata, il permesso si intenderà di 7,8 ore, a prescindere dalla eventuale pianificazione dei turni.

I permessi maturati nell'anno di competenza verranno fruiti entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello di maturazione. E' facoltà del datore di lavoro programmare i restanti permessi non fruiti nei successivi mesi, a partire dal 1° agosto successivo all'anno di maturazione.

15. Contratti a termine

Ferme restando le vigenti disposizioni di legge le parti, viste le particolarità del settore dello spettacolo e delle relative attività stagionali concordano che:

- a. la durata complessiva del contratto a termine acausale con il medesimo lavoratore, ovvero la pluralità di contratti con il medesimo soggetto, possa complessivamente superare i 24 mesi o di 40 mesi se frazionati.
- b. La percentuale di contratti a termine complessivamente stipulati dall'azienda possa superare la percentuale del 20% prevista dalla legge e raggiungere un massimo del 35%, fermo restando un limite medio massimo del 30% nell'arco dell'anno di calendario.

16. Lavoro a tempo parziale

In considerazione delle esigenze di servizio l'azienda potrà stipulare contratti di lavoro a tempo parziale anche flessibili su base orizzontale e verticale con riferimento all'anno/al mese/alla settimana. Per tutto quanto qui non specificato si applicano le vigenti disposizioni di legge in materia di lavoro a tempo parziale.

17. Lavoro a chiamata - somministrazione

Al fine di evitare e/o contenere il ricorso al contratto di appalto ed al contempo di coprire necessità di carattere irregolare e non preventivabile, vista l'esigenza di coprire alcune funzioni in più luoghi e/o in più strutture contemporaneamente, nonché nelle più generali situazioni di impossibilità di ottenere la prestazione con gli altri strumenti contrattuali qui regolati, l'azienda si riserva di stipulare dei contratti di lavoro a chiamata a tempo determinato e/o indeterminato, senza indennità di disponibilità, come da vigente normativa. Le parti individuano tra i soggetti che possono svolgere lavoro a chiamata tutti i profili professionali richiamati nella tabella allegata al RD 2657/1923 nonché le/i cassiere/i e le maschere. Il lavoratore potrà essere chiamato a svolgere la propria attività con un preavviso minimo di 48 ore e verrà retribuito in base alla effettiva prestazione lavorativa per le mansioni definite dal contratto individuale. Al lavoratore devono in ogni caso essere garantiti i riposi minimi giornalieri, settimanali ed annuali. Le parti prendono atto della specifica deroga normativa alle 400 ore massime nel triennio per il settore dello spettacolo: le prestazioni a chiamata potranno così superare tale limite, senza che ciò determini la trasformazione della natura contrattuale del rapporto di lavoro.

Per tali lavoratori la retribuzione verrà liquidata entro il giorno 10 del mese successivo a quello di riferimento, al solo fine di tenere conto delle prestazioni effettivamente rese.

18. Somministrazione

Sempre al fine di evitare e/o contenere il ricorso al contratto di appalto e di contenere i costi complessivi, l'azienda si riserva di stipulare contratti di somministrazione (p.es. servizio maschere e guardaroba, bar, cassiere, pulizie, ...).

19. Contratto di apprendistato

Stante il mancato recepimento da parte del CCNL della normativa relativa all'apprendistato di cui al D.Lgs. 167/2011 ed in considerazione delle particolarità normative territoriali di cui alla L.P. 12/2012, le parti, con il presente accordo, recepiscono la citata normativa e concordano che la durata del contratto di apprendistato di qualsiasi livello, è pari a 3 anni per tutti i profili professionali. La formazione può avvenire sia *on the job* che presso strutture formative accreditate, secondo le vigenti disposizioni di legge. Il periodo di prova è quello previsto per la figura professionale di destinazione al termine del periodo formativo. Il recesso può essere esercitato dal datore di lavoro al termine del periodo formativo ed in ogni caso nei 30 giorni antecedenti il termine del periodo formativo.

20. Uscite per servizio

Il lavoratore può essere incaricato di svolgere la propria attività lavorativa anche al di fuori della propria ordinaria sede di lavoro, sia presso altre strutture gestite dalla Fondazione che presso altre strutture, e/o presso altri enti. Tali attività rientrano pienamente nel normale orario di lavoro, ivi compreso il tempo necessario per raggiungere il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, qualora esso sia ubicato nel territorio del Comune di Bolzano.

21. Trasferte, tournèe e rimborsi spese

Trasferte

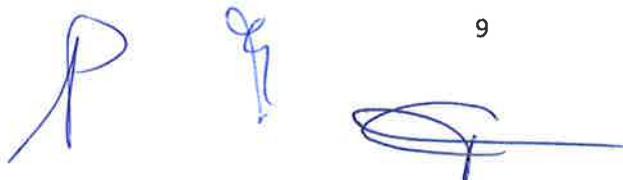
Si definiscono trasferte le attività svolte presso strutture e/o in luoghi posti al di fuori del Comune di Bolzano. A tal fine verranno computate nel normale orario di lavoro le ore di effettivo servizio sul luogo di svolgimento dell'attività lavorativa in trasferta.

Salvo diversi accordi con il lavoratore, per le giornate in cui è prevista la trasferta senza pernottamento si fa riferimento alla durata minima prevista per l'orario di lavoro. Esse potranno svolgersi interamente in trasferta oppure in maniera integrata tra lavoro in sede e lavoro in trasferta. In caso di lavoro in trasferta la durata della prestazione lavorativa massima giornaliera potrà eccedere la durata prevista per le attività in sede, ferma restando la durata di riposo minimo giornaliero come da CCNL.

Ciascun lavoratore porterà con sé il materiale e l'attrezzatura, anche di sicurezza, necessaria per lo svolgimento delle mansioni in trasferta.

Il personale in trasferta rimane alle dipendenze della Fondazione senza alcun mutamento delle condizioni contrattuali individuali (retribuzione, mansioni equivalenti, inquadramento, tipologia contrattuale). Dovrà in ogni caso coordinare la propria prestazione con quella dell'Organizzatore.

Per ogni giornata di trasferta verrà riconosciuto una indennità in cifra fissa pari ad Euro 45,-. Il lavoratore in trasferta non maturerà il diritto al buono pasto.



Le spese di trasporto sono a carico del datore di lavoro a partire dalla sede ordinaria di lavoro; in caso di avvicinamento al proprio abituale domicilio si farà riferimento all'eventuale maggior costo rispetto alle normali spese che il dipendente avrebbe sostenuto in caso di prestazione lavorativa presso la propria sede di lavoro. I trasferimenti avverranno con le seguenti modalità, alternative fra loro da valutarsi di volta in volta in maniera congiunta con l'eventuale organizzatore e nell'ordine di priorità di seguito indicato:

1. Mezzo di trasporto dell'organizzatore
2. Mezzo aziendale della Fondazione
3. Rimborso spese mezzi pubblici (treno, bus)

Il lavoratore potrà altresì essere autorizzato all'utilizzo del proprio mezzo privato qualora le soluzioni sopra esposte non risultino possibili o fossero estremamente disagiati, ad insindacabile giudizio del Responsabile di Servizio e/o della Direzione. In tal caso il rimborso spese del mezzo privato sarà pari ad Euro 0,40 al Km, cui andranno aggiunti eventuali spese per pedaggio e/o parcheggio.

In caso di trasferta con pernottamento (organizzato congiuntamente dal datore di lavoro e dal lavoratore) al dipendente spetterà, in aggiunta all'indennità giornaliera di cui sopra, il rimborso delle spese vive a piè di lista entro i limiti di spesa previsti dal Regolamento del Personale.

Tournèe:

Si definisce tournèe l'assegnazione di una persona ad una produzione artistica di un organizzatore, che comporti l'incarico, sempre alla stessa persona, della responsabilità o corresponsabilità tecnica nell'ambito dell'allestimento, del montaggio e dello smontaggio dello spettacolo in produzione. La tournèe potrà riguardare tutte le professioni tecniche presenti in Fondazione (macchinisti, elettricisti, fonici, ed eventuali altre).

Il personale tecnico potrà essere chiamato, anche in tournèe, a partecipare alle produzioni di altri Enti produttori/organizzatori (esclusivamente Teatro Stabile di Bolzano, Fondazione Haydn di Bolzano e Trento, Vereingte Bühnen Bozen) preventivamente organizzato con i lavoratori interessati. Ciò comporta la presenza del medesimo collaboratore tecnico durante tutta la fase produttiva. In tale ipotesi si sospende l'applicazione del contratto aziendale e si applicherà integralmente la disciplina ed il trattamento complessivo (economico e normativo) applicato dall'organizzatore in base al CCNL 19/04/2018 (scritturati) eventualmente integrato da quanto corrisposto dall'organizzatore al personale scritturato, limitatamente ai periodi definiti dalla scrittura.

La durata verrà definita con incarico scritto e potrà riguardare le attività sia in sede, che fuori sede, nonché i periodi di distribuzione dello spettacolo.

Nota a verbale

Il trattamento economico spettante in caso di tournèe è il seguente:

- a) attività fuori dal Comune di Bolzano o dal Comune di residenza/domicilio:
Retribuzione giornaliera lorda Euro 135,- comprensiva dell'intera prestazione lavorativa, indipendentemente dalla sua durata e da interruzioni e/o tempi di spostamento; ad essa va cumulata l'indennità di trasferta in cifra fissa nella misura di cui all'art. 9 lett. b) CCNL 19/04/2018 Scritturati per ciascuna delle relative componenti, ove spettanti.
- b) attività fuori nel Comune di Bolzano o nel Comune di residenza/domicilio:

Retribuzione giornaliera lorda Euro 135,- comprensiva dell'intera prestazione lavorativa, indipendentemente dalla sua durata e da interruzioni e/o tempi di spostamento; ad essa va cumulato il diritto al buono pasto così come previsto dal punto 7 del contratto aziendale del 26.4.2018.

Rimborsi spese

Il lavoratore che abbia affrontato, anticipandole, spese vive per vitto, viaggio o trasporto è tenuto alla compilazione dell'apposito modulo. In seguito all'autorizzazione del preposto, che sottoscrive il suddetto modulo, l'azienda rimborserà il lavoratore entro 10 giorni dalla presentazione della documentazione completa. In caso di previsioni di spesa superiori ad Euro 200,- potranno essere concessi degli anticipi.

22. Formazione

Le parti riconoscono il valore della formazione, dell'aggiornamento e dell'addestramento professionale. Per tale ragione, oltre all'espletamento di momenti formativi previsti dalla legge (p.es. in materia di sicurezza o di anticorruzione), l'azienda organizzerà gli interventi formativi nelle seguenti fasce giornaliere ed orarie:

- a. da lunedì a venerdì compresi tra le ore 8.00 e le ore 19.00
- b. nella giornata di sabato tra le ore 8.00 e le ore 13.00

Le ore di formazione così erogate saranno a tutti gli effetti considerate come ore di lavoro ordinario e verranno cumulate a tutti gli effetti in conto flessibilità. Qualora la formazione si svolga in trasferta, l'indennità di cui al precedente punto 21 è dimezzata (15 Euro), indipendentemente dal fatto che essa comporti pernottamento o meno, fermo restando il rimborso delle spese sostenute entro i limiti previsti dal vigente Regolamento aziendale. Per tali giornate non è dovuta alcuna ulteriore indennità.

23. Adesione a fondo sanitario

Allo scopo di tutelare il dipendente e le spese che si trovasse costretto a sostenere per ragioni di salute (propria o dei propri familiari) le parti concordano sulla necessità di consentire al personale di aderire ad un fondo sanitario. Fino a diverse intese, le parti hanno concordato di aderire al fondo sanitario Sanifonds. L'adesione a Sanifond sostituisce integralmente le previsioni del CCNL 19/04/2018 in materia, costituendone a tutti gli effetti adempimento contrattuale sostitutivo e migliorativo rispetto al CCNL.

A fine di rendere operativa l'assistenza del fondo, l'azienda verserà la quota mensile prevista da quel fondo (attualmente pari ad Euro 10,42 per ciascun lavoratore che volontariamente scelga di aderire); la suddetta quota rimarrà interamente a carico al datore di lavoro. Eventuali incrementi della quota Sanifond verranno eventualmente regolati ad hoc fra le parti. Il dipendente ha la facoltà di estendere la copertura alla famiglia attraverso un pagamento mensile (attualmente pari ad Euro 17,09), interamente a proprio carico, che verrà effettuato tramite trattenuta in busta paga.

24. Premio di risultato

Le parti valuteranno di anno in anno sull'opportunità di stipulare, possibilmente entro il 30/4, un accordo relativo al premio di risultato, incerto nella sussistenza e nell'ammontare; in ogni caso le



parti non stipuleranno l'accordo annuale nel caso in cui le condizioni economiche della Fondazione Teatro Comunale e Auditorium fossero tali da non consentirne la sottoscrizione e/o l'erogazione.

25. Norme transitorie e finali

A titolo di anticipo su futuri aumenti contrattuali derivanti dal rinnovo della contrattazione collettiva nazionale, le parti hanno pattuito il riconoscimento dei seguenti emolumenti, comprensivi di quanto già erogato con accordo del 24.2.2017, da erogarsi con decorrenza 1° giugno 2017.

Liv.	Val.	Euro
1A	230	119,48
1	206	107,01
2S	189	98,18
2	172	89,35
3S	163	84,68
3	154	80,00
4	141	73,25
5	126	65,45
6	118	61,30
7	100	51,95

Tali aumenti sono parzialmente stati assorbiti con effetto dal 1° aprile 2018 in occasione della prima tranche del rinnovo del CCNL 19/4/2018. Verranno assorbiti fino a concorrenza in occasione della seconda e della terza tranche, previste per aprile 2019 ed aprile 2020.

In considerazione del più generale rinvio operato dalla legge alla contrattazione collettiva ed in caso di regolamentazione che possa prestarsi ad interpretazioni divergenti, le parti concordano di incontrarsi per pervenire ad una interpretazione autentica.

26. Decorrenza e durata

Le parti concordano esplicitamente di risolvere consensualmente tutti i contratti collettivi aziendali attualmente in essere presso la Fondazione Teatro Comunale e Auditorium. Il presente contratto sostituisce pertanto integralmente tutta la contrattazione aziendale precedentemente sottoscritta, che cessa pertanto di produrre i propri effetti.

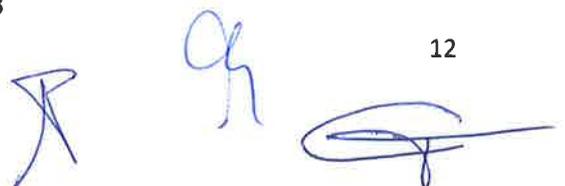
Esperita la sperimentazione concordata, il testo unico che qui si sottoscrive entra pienamente in vigore ed avrà una durata di 36 mesi, dal 1.1.2019 al 31.12.2021. Qualora entro tale termine non sia subentrata una nuova intesa fra le parti, la presente pattuizione decade per intero di fatto e di diritto, non esplicando essa alcuna ulteriore efficacia di carattere normativo ed economico dopo tale data ultima.

Le parti si impegnano comunque ad incontrarsi 6 mesi prima della citata scadenza contrattuale.

Letto, approvato e sottoscritto

La Presidente

CGIL/AGB



FONDAZIONE
TEATRO COMUNALE
E AUDITORIUM
BOLZANO

STIFTUNG
STADTTHEATER UND
KONZERTHAUS
BOZEN

Chiara Tanesini

Giuseppe Terranova

La Direttrice

Dott.ssa Mariacarla Pagano

