

Teatri esercizi

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			economica	normativa	
Anet (Associazione Nazionale Esercizi Teatrali), Sic-Cgil, Fistel-Cisl, Uilsic-Uil	17.10.2005	1.1.2004	31.12.2007	31.12.2007	22.3.2007

LAVORATORI DIPENDENTI DA ESERCIZI SITI NELLE CITTÀ CAPOLUOGO DI REGIONE O DI PROVINCIA

Liv.	Qualifiche	Minimo	EDR ¹	EAR ²		Contingenza ³
				dall'1.6.2007	dall'1.4.2008	
1A	Quadri A, impiegati direttivi	599,43	46,28	499,83	543,71	542,37
1	Quadri B, impiegati direttivi	536,88	41,45	450,45	489,99	538,94
2	Impiegati di concetto, operai specializzati	448,27	34,61	377,35	410,47	532,79
3	Operai specializzati	401,36	30,99	341,80	371,80	529,84
4	Impiegati d'ordine	367,48	28,37	306,23	333,11	527,71
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	328,38	25,35	278,58	303,02	525,19
6	Impiegati d'ordine, operai qualificati	307,53	23,74	235,09	255,73	523,72
7	Operai comuni	260,62	20,12	197,56	214,90	520,74

¹ Elemento distinto della retribuzione utile ai soli effetti della 13ª mensilità, del premio annuale, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali e infrasettimanali.

² Elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utile 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 17.10.2005.

³ Valori congelati alla data dell'1.11.1991 (accordo sindacale 31.7.1992).

N.B. Con decorrenza dal 1° gennaio 2006 sono apportate delle variazioni alla classificazione del personale, relativamente al livello 4° e al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala. Per il dettaglio si veda quanto indicato nei punti 4 e 5 dell'accordo 17.10.2005

LAVORATORI DIPENDENTI DEGLI 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 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.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

EDR	Funzione Quadro	Diploma	Laurea	Cassa
vedi tabella retributiva	€ 61,97, quadro A € 41,32, quadro B			10% dall'1.7.2003
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
14	26	173	40 ore distribuite su 5 giorni per il personale il cui lavoro non sia connesso con la preparazione e l'effettuazione di spettacoli e manifestazioni ¹	

¹ 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. 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.

N.B. 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, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, potranno elevare il suddetto periodo fino a 12 mesi. 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

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

RETRIBUTIVI	Una tantum	relativamente al periodo 1.1.2006-31.5.2007 e a totale e completa copertura di tale periodo, sarà corrisposto ai lavoratori in servizio alla data del 22.3.2007 e già in forza alle aziende alla data dell'1.1.2006 un importo <i>una tantum</i> nelle seguenti misure lorde:																				
			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Importo</th> <th>Livelli</th> <th>Importo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1A</td> <td>263,25</td> <td>4</td> <td>161,28</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>237,23</td> <td>5</td> <td>146,71</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>198,74</td> <td>6</td> <td>123,82</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>180,00</td> <td>7</td> <td>104,05</td> </tr> </tbody> </table> <p>Al personale che sia assunto a termine per l'intera durata delle stagioni teatrali 2005-2006 e 2006-2007 l'importo di cui sopra spetterà nella misura di tanti diciassettesimi per quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato nel periodo interessato. Al personale addetto alle rappresentazioni in palcoscenico ed in sala che sia stato assunto a termine per l'intera durata delle stagioni teatrali 2005-2006 e 2006-2007 sarà corrisposto, per ciascuna prestazione effettivamente resa dall'1.1.2006 al 31.5.2007, un importo lordo pari a: a. capo macchinista e capo elettricista: € 0,21; b. macchinisti, elettricisti e/o fonici, cassiere, sarte, collaboratori di palcoscenico: € 0,17; c. maschere ingresso: € 0,15; d. maschere di sala, addetti alle toilettes e guardaroba: € 0,12. Gli importi <i>una tantum</i> come sopra determinati saranno corrisposti per il 50% entro il 31.5.2007 e per il restante 50% entro il 31.10.2007 e non saranno considerati utili agli effetti dei vari istituti contrattuali nonché della determinazione del TFR</p>	Livelli	Importo	Livelli	Importo	1A	263,25	4	161,28	1	237,23	5	146,71	2	198,74	6	123,82	3	180,00	7
Livelli	Importo	Livelli	Importo																			
1A	263,25	4	161,28																			
1	237,23	5	146,71																			
2	198,74	6	123,82																			
3	180,00	7	104,05																			
	Premi aziendali e di risultato	non regolamentati																				
	Indennità trasferta	al lavoratore in trasferta spetta, oltre alle spese di viaggio, una indennità in cifra fissa di € 77,46 (€ 46,48 pernottamento - € 15,49 per un pasto - € 15,49 per un altro pasto) con decorrenza 1.9.2001, elevata a € 85,00 (€ 42,50 pernottamento - € 21,25 per un pasto - € 21,25 per un altro pasto) con decorrenza 1.1.2006. Qualora il lavoratore in trasferta effettui prestazioni particolari notturne della durata di 7 ore, l'importo dell'indennità è fissato in € 30,98 (€ 15,49 per un pasto - € 15,49 per un altro pasto), elevato a € 42,50 (€ 21,25 per un pasto - € 21,25 per un altro pasto) con decorrenza 1.1.2006. 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																				

RETRIBUTIVI	Gratifica natalizia	vedere tredicesima
	Tredicesima	1 mensilità di importo pari, per gli impiegati all'intera retribuzione mensile e, per gli operai, a 173 ore di retribuzione globale di fatto, da corrispondere in occasione delle feste di Natale
	Quattordicesima	premio annuale di importo pari a quello previsto per la 13ª mensilità, da corrispondere l'1.7
	Altre mensilità aggiuntive	non previste
	Scatti anzianità	i lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 23.11.1992 per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso lo stesso teatro e nel medesimo livello di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione per 5 bienni, nella misura di € 5,16457 più un importo del 5% calcolato sul solo minimo tabellare del livello di appartenenza. 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 la maggiorazione biennale della retribuzione è stabilita in € 4,13166 più un importo del 4% calcolato sul solo minimo tabellare del livello di appartenenza
	Anzianità convenzionale	non prevista
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	<i>maggiorazioni:</i> a. 10%, lavoro domenicale; b. 30%, straordinario diurno; c. 70%, lavoro notturno e lavoro festivo; d. 100%, straordinario notturno; e. 60%, lavoro prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali; f. 75%, straordinario prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	non regolamentata
	Indennità	a. per l'uso del proprio mezzo di trasporto per necessità di servizio verrà corrisposto un rimborso spese da stabilirsi aziendali; b. di trasferimento: all'impiegato sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari; è dovuta inoltre la diaria per 15 giorni nonché una diaria supplementare di 4 giorni per ogni familiare che lo segue nel trasferimento. Avrà diritto anche al rimborso per anticipata risoluzione del contratto di locazione, fino ad un massimo di 3 mesi di pigione; c. l'operaio chiamato a fornire in eccedenza al normale orario di lavoro giornaliero prestazioni particolari notturne connesse con lo smontaggio delle scene al termine dello spettacolo serale avrà diritto a percepire: 1. nel caso di prestazioni lavorative di durata non superiore alle 5 ore decorrenti dalla fine dello spettacolo, un compenso globale onnicomprensivo pari al 100% della normale retribuzione giornaliera; 2. nel caso di prestazioni lavorative di durata superiore alle 5 ore, un compenso onnicomprensivo pari al 150% della normale retribuzione giornaliera. Qualora l'operaio usufruisca tra la fine della prestazione particolare notturna e l'inizio della successiva giornata lavorativa di un intervallo di 12 ore e la prestazione notturna non ecceda complessivamente la durata di 3 ore, avrà diritto a percepire, in sostituzione del trattamento di cui sopra, e per ogni ora di prestazione effettivamente svolta, l'importo corrispondente ad una quota oraria di retribuzione maggiorata del 100%; d. al personale addestrato al servizio antincendio, nei giorni in cui, in aggiunta alla normale mansione, è chiamato a prestare il servizio stesso, sarà corrisposta una indennità giornaliera di € 3,10; e. in caso di mancato intervallo per il pasto è dovuto al lavoratore un importo a titolo di rimborso spese fissato in € 8,43 dall'1.1.2005. A decorrere dal 2006 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il suddetto rimborso sarà rideterminato sulla base del 100% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati elaborato dall'ISTAT
	Mansioni discontinue	l'orario di lavoro per i lavoratori discontinui è fissato in 50 ore settimanali. Per gli operai che effettuano tale orario le ore prestate oltre le 40 e fino alle 50 sono compensate con quote orarie della retribuzione tabellare. Per i portieri e custodi con alloggio l'orario di lavoro è fissato in 50 ore
	Cottimo, magg. garantita	non previsto
	Erogazione TFR	nessuna particolarità
	Vitto e alloggio	non regolamentato
	ORARIO	Ferie
Permessi retribuiti		a. per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà di un monte ore annuo complessivo di 180 ore. Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la RSA nell'esercizio dei compiti da essa svolti; b. diritto allo studio: 150 ore annue pro capite retribuite. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per la partecipazione ai corsi di studio 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; c. 11 giorni all'anno retribuiti per i lavoratori che rivestono cariche sindacali in seno alle organizzazioni firmatarie del contratto, per l'espletamento del loro mandato; d. 9 giorni all'anno retribuiti per i lavoratori che rivestono cariche sindacali in seno agli organismi aziendali, per l'espletamento del loro mandato; e. 3 giorni retribuiti per lutto familiare
Riduzione orario		40 ore annue
Festività		a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11, è considerato giorno feriale a tutti gli effetti. Al lavoratore che ha prestato attività nella prima domenica di novembre, spetterà, oltre alla normale retribuzione contrattuale, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate senza la maggiorazione per il lavoro festivo. Al lavoratore che sia stato assente in tale giornata per riposo settimanale sarà corrisposta la normale retribuzione giornaliera
Festività soppresse		al lavoratore che ha prestato attività lavorativa nelle giornate ex festive ovvero sia stato assente per riposo settimanale, sarà concesso un giorno aggiuntivo di ferie oppure un giorno di riposo compensativo
Flessibilità orario contrattuale		per far fronte alle variazioni dell'attività potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, comunque non superiori alla stagione teatrale, che comportano settimane lavorative a 40 ore settimanali e settimane lavorative a maggiore o minore orario, fermo restando il mantenimento della media delle 40 ore settimanali e il non superamento delle 48 ore di lavoro per singola settimana. A fronte del superamento dell'orario contrattuale sarà prevista una corrispondente entità di ore di riduzione in periodi di minore attività lavorativa, oppure la concessione di ferie aggiuntive o riposi compensativi per un numero di giorni rapportato all'entità di ore di superamento dell'orario contrattuale. In ogni caso i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro
Permanenza massima passaggio categoria superiore		si ha il passaggio del lavoratore nel livello superiore trascorso un periodo continuativo rispettivamente di 3 mesi per gli impiegati e di 2 mesi per gli operai nel disimpegno di mansioni superiori
Passaggio qualifica superiore		nessuna particolarità

ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto: 1. 10 mesi per anzianità fino a 8 anni compiuti; 2. 12 mesi per anzianità superiore a 8 anni. Cesserà per il teatro l'obbligo di conservazione del posto qualora l'operaio raggiunga in complesso, rispettivamente durante 15 mesi e durante 2 anni i limiti di cui sopra, anche se trattasi di malattie di natura diversa. b. trattamento economico: 1. <i>impiegati</i> : intera retribuzione per la prima metà di ciascuno dei periodi suindicati e retribuzione dimezzata per l'altra metà dei periodi stessi; 2. <i>operai</i> : in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni 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									
	Infortunio	vedere malattia									
	Maternità	vale quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali. Durante il periodo di assenza obbligatoria il teatro integrerà alla lavoratrice il 100% della retribuzione									
	Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione									
	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. Il D.L. 115/2005 (G.U. n. 151/2005) ha stabilito, invece, la cessazione anticipata del servizio di leva, per chi attualmente in servizio, a decorrere dall'1.7.2005									
	Permessi	a. al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per l'espletamento delle proprie funzioni (30 ore annue per strutture fino a 15 dipendenti e 40 ore annue per strutture con oltre 15 dipendenti); b. brevi congedi per giustificati motivi, con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione; c. i lavoratori a tempo indeterminato con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda possono richiedere un congedo per la formazione (periodo, continuativo o frazionato) non superiore a 11 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. Il personale assente contemporaneamente per congedo di formazione non potrà superare il 5% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato; in ogni caso potrà usufruire del congedo 1 lavoratore nelle aziende che occupino almeno 15 lavoratori a tempo indeterminato									
	Sospensione/riduzione del lavoro o CIG	nessuna particolarità									
	Aspettative	a. per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, per un periodo massimo di 4 mesi. Tale istituto trova applicazione unicamente presso i teatri che occupino personale a tempo indeterminato per un numero di dipendenti non inferiore a 20; b. non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione; c. 3 mesi, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi terapeutici e socio riabilitativi; d. 4 mesi, per malattia o infortunio, al termine del periodo di conservazione del posto (per gli impiegati)									
GESTIONE RAPPORTO	Prova	a. non superiore a 4 mesi, per gli impiegati di liv. 1A, 1 e 2; b. non superiore a 2 mesi, per gli impiegati di liv. 4, 5 e 6; c. 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 e 2 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									
	Preavviso	a. <i>impiegati</i> : <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <thead> <tr> <th>anzianità</th> <th>1A, 1 e 2</th> <th>4, 5 e 6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 10 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>45 giorni</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi</td> </tr> </tbody> </table> I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese; b. <i>operai</i> : 1 mese	anzianità	1A, 1 e 2	4, 5 e 6	fino a 10 anni	3 mesi	45 giorni	oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi
	anzianità	1A, 1 e 2	4, 5 e 6								
	fino a 10 anni	3 mesi	45 giorni								
	oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi								
	Tirocinio	non regolamentato									
	Apprendistato	a. possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore ai 16 anni e non superiore ai 24, ovvero 26 nelle aree ad Obiettivo 1 ed ex Obiettivo 1; b. durata: 36 mesi, liv. 1A e 1; 24 mesi, liv. 2 e 3; 18 mesi, liv. 4, 5 e 6; c. trattamento economico: la retribuzione viene determinata dalle seguenti percentuali del minimo tabellare, dell'EDR, dell'EAR e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza: 1° semestre, 70%; 2° semestre, 80%; 3° semestre, 85%; 4° semestre, 90%; 5° semestre, 95%; d. formazione: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <thead> <tr> <th>titolo di studio</th> <th>ore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- scuola dell'obbligo</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>- attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>- diploma universitario e diploma di laurea</td> <td>80</td> </tr> </tbody> </table> e. agli apprendisti di liv. 1A e 1 non possono essere attribuite mansioni di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori; f. prova: 1 mese, prorogabile d'intesa per un altro mese; g. malattia: conservazione del posto per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 10 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; h. infortunio: conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea; durante tale periodo l'azienda integrerà l'indennità INAIL fino al 100% della retribuzione	titolo di studio	ore	- scuola dell'obbligo	120	- attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	100	- diploma universitario e diploma di laurea	80	
	titolo di studio	ore									
- scuola dell'obbligo	120										
- attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	100										
- diploma universitario e diploma di laurea	80										
Lavoro intermittente	non regolamentato										
Contratto formazione e lavoro	non regolamentato										
Contratto tempo determinato	è consentita senza limitazioni, la stipulazione di contratti di lavoro 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 e predeterminati nel tempo. 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. 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 a 11. Ai lavoratori assunti a tempo determinato è dovuta una maggiorazione del 32% della retribuzione giornaliera, da tenersi distinta dalla retribuzione stessa, in sostituzione del TFR, della gratifica natalizia o 13ª mensilità, del premio annuale aggiuntivo della gratifica natalizia o 13ª mensilità nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie.										
Part time	a. può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; b. clausole flessibili: 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%; c. clausole elastiche (nei rapporti di tipo verticale o misto): relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei limiti del 40% della prestazione lavorativa										

GESTIONE RAPPORTO		concordata. Le variazioni 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. nei part time 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. ferie: il lavoratore con part time orizzontale ha diritto ad un periodo pari a quello spettante al lavoratore a tempo pieno; il lavoratore con part time verticale o misto ha diritto ad un periodo proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; f. 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%, elevata al 24% per le ore svolte oltre tale limite. Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno sono retribuite come straordinarie; g. 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
	Contratti d'inserimento	a. durata: minimo di 9 mesi e massimo di 18 mesi (elevati a 36 per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico. 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: pari a quello 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 teorica: 16 ore; e. malattia e infortunio non sul lavoro: 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); 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
	Lavoro domicilio	non regolamentato
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	a. 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; b. è consentita l'utilizzazione di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato pari a 1 unità per i teatri che hanno fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato; 2 unità per i teatri che hanno da 6 a 12 dipendenti a tempo indeterminato; 3 unità per i teatri che hanno oltre 12 dipendenti a tempo indeterminato; c. il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato per una durata non superiore a quella inizialmente concordata; d. 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 di retribuzione, 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 (job sharing)	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 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 che del lavoratore pari all'1% calcolato sui seguenti elementi: minimo, 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
	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