

Teatri (Esercizi)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
P.L.A.TEA., Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil	19.4.2018	1.4.2018	31.3.2012	31.3.2021	-

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	EDR ¹	Superminimo collettivo ²	Paga base			Contingenza ³
				1.4.2018	1.4.2019	1.4.2020	
1A	Quadri A, impiegati direttivi	88,75	247,51	1.189,42	1.374,21	1.477,75	542,37
1	Quadri B, impiegati direttivi	80,45	217,09	1.078,32	1.245,94	1.339,61	538,94
2	Impiegati di concetto, operai specializzati	66,65	192,76	893,35	1.032,21	1.109,97	532,79
3	Impiegati amministrativi, Operai specializzati	60,00	180,72	804,15	929,16	999,16	529,84
4	Impiegati d'ordine, operai qualificati	54,39	153,27	728,96	842,27	905,72	527,71
5	Impiegati d'ordine, operai qualificati	49,00	146,99	656,75	758,84	816,00	525,19
6	Impiegati d'ordine, operai qualificati	43,80	90,99	587,00	678,25	729,34	523,72
7	Operai comuni	36,98	70,83	495,64	572,64	615,78	520,74

¹ a decorrere dall'1.4.2018 i minimi tabellari sono implementati con un EDR, utile ai soli fini del TFR.

² valido per tutti i dipendenti che a marzo 2018 applicavano il CCNL per i dipendenti dai teatri stabili pubblici e dai teatri gestiti dall'ETI, fa parte integrante della paga base e pertanto è utile a tutti gli effetti del CCNL.

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

N.B. per le specifiche sulla classificazione del personale si veda art. 5, CCNL 19.4.2018.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
vedere tabella retributiva	€ 81,00, quadro A € 52,00, quadro B			5% del minimo tabellare conglobato
Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale	
14	26	173	39 ore settimanali ¹	

¹ Il normale orario di lavoro settimanale potrà essere esaurito in 5 giornate lavorative per gli impiegati il cui lavoro non sia connesso con la preparazione o l'effettuazione di spettacoli e manifestazioni. Qualora l'orario di lavoro giornaliero si articoli nei 6 giorni della settimana con un'unica prestazione giornaliera continuata, le 36 ore settimanali esauriscono convenzionalmente l'orario di lavoro ordinario settimanale di 39 ore. In presenza di prestazione giornaliera continuata di 6 ore, la stessa esaurisce convenzionalmente 6 ore e 30 minuti ovvero se legata alle prove attori, la prestazione continuata può essere superiore alle 6 ore fino ad un massimo di 7 e in tal caso viene convenzionalmente quantificata in 8 ore.

Orario Multiperiodale - ai sensi del D.lgs. 66/2003, la direzione aziendale può programmare l'utilizzo del normale orario di lavoro settimanale anche come media in un arco temporale definito, comunque non inferiore a 4 settimane né superiore a 26 settimane, prevedendo orari settimanali non superiori alle 48 ore distribuite su un massimo di 2 prestazioni giornalieri ed un massimo di ore giornalieri non superiori a 9. Pertanto, fermo restando il rispetto delle 39 ore settimanali da realizzarsi nello spazio temporale nel quale tale multiperiodalità è programmata, l'orario giornaliero e settimanale potrà essere diversamente articolato nei 5 o 6 giorni della settimana, prevedendo orari giornalieri non superiori alle 9 ore e non inferiori a 6 ore su 2 prestazioni ovvero non inferiori a 3,5 né superiori a 6 se in unica prestazione continuata. Nel caso in cui, al termine del periodo multiperiodale risultassero ore lavorate non recuperate, le stesse saranno liquidate con la maggiorazione del 70% unitamente alla retribuzione del mese successivo

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI

RETRIBUTIVI	Una tantum	non prevista
	Premi aziendali e di risultato	non regolamentati
	Indennità trasferta	al lavoratore in trasferta oltre 30 km dalla sede di lavoro spetta, oltre alle spese di viaggio, una indennità in cifra fissa di € 107,00 (€ 57,00 pernottamento - € 25,00 per un pasto - € 25,00 per un altro pasto) con decorrenza 1.4.2018, ovvero l'ospitalità in un albergo di 1 ^a cat., scelto e pagato dall'impresa, nel luogo ove si svolgono le recite limitatamente al pernottamento e prima colazione e un'indennità giornaliera in cifra di € 50,00. Qualora il lavoratore in trasferta effettui prestazioni particolari notturne della durata di 7 ore, l'importo dell'indennità è fissato in € 50,00 (€ 25,00 per un pasto - € 25,00 per un altro pasto), con decorrenza 1.4.2018. L'indennità relativa ai 2 pasti non spetta al lavoratore qualora il rientro dalla trasferta e la sua messa in libertà avvenga entro le ore 14.00 ovvero l'indennità relativa al secondo pasto non spetta se il rientro avviene entro le ore 21.30
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima
	Tredicesima	1 mensilità di importo pari all'intera retribuzione mensile, da corrispondere in occasione delle feste di Natale
	Quattordicesima	premio annuale di importo pari a quello previsto per la 13 ^a mensilità, da corrispondere l'1.7
	Altre mensilità aggiuntive	non previste
	Scatti anzianità	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, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a 5 aumenti biennali di anzianità in cifra fissa secondo gli importi di seguito indicati: liv. 1 ^a A, € 35,13; liv. 1, € 32,00; liv. 2 ^o , € 27,57; liv. 3 ^o , € 25,23; liv. 4 ^o , € 23,53; liv. 5 ^o , € 21,58; liv. 6 ^o , € 20,54; liv. 7 ^o , 18,19. Per i lavoratori dipendenti da teatri ad attività saltuaria ai fini della maturazione del diritto agli aumenti biennali, si terrà conto, anziché dell'anzianità di servizio, dell'anzianità di appartenenza al teatro in dipendenza di un unico rapporto di lavoro; in tale ipotesi, gli importi unitari degli aumenti biennali di anzianità in cifra fissa sono quelli di seguito indicati: liv. 1 ^a A, € 28,10; liv. 1 ^o , € 25,60; liv. 2 ^o , € 22,06; liv. 3 ^o , € 20,18; liv. 4 ^o , € 18,83; liv. 5 ^o , € 17,26; liv. 6 ^o , € 16,43; liv. 7 ^o , 14,55
	Anzianità convenzionale	non prevista
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	Maggiorazioni. a. 30%, lavoro straordinario diurno; b. 70%, lavoro notturno; c. 100%, lavoro straordinario notturno; d. 70%, lavoro festivo; e. 100%, lavoro straordinario festivo; f. 60%, lavoro prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali; g. 75%, lavoro straordinario prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali. Per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata in giornata di domenica, verrà corrisposto al lavoratore, con decorrenza dall'1.1.2009, un importo pari al 7,25% della quota oraria del minimo tabellare nazionale e dell'indennità di contingenza. Banca Ore - con Accordo aziendale può essere istituita la banca ore che consenta ai lavoratori di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro contrattuale. Tali prestazioni saranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista e con un numero di riposi compensativi rapportato all'entità delle ore di superamento dell'orario di lavoro contrattuale, che potranno essere retribuiti o fruiti, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali

RETRIBUTIVI	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale	la contrattazione collettiva aziendale non può avere ad oggetto materie ed istituti già definiti a livello nazionale; potrà pertanto svolgersi per le materie ad essa delegate dal CCNL, nonché sui contratti di apprendistato, sulla flessibilità degli orari di lavoro e sulla mobilità intersettoriale
	Indennità	a. per l'uso del proprio mezzo di trasporto per necessità di servizio verrà corrisposto un rimborso spese da stabilirsi aziendalmente; 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: d. 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; e. 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%; f. 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 € 4,50; g. 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); h. 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 sono compensate con la normale retribuzione oraria le prime 39 ore di lavoro. Quanto alle ore di lavoro prestate oltre le 39 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 settimanali
	Cottimo, magg. garantita	non previsto
	Erogazione TFR	nessuna particolarità
	Vitto e alloggio	non regolamentato
ORARIO	Ferie	a. 27 giorni lavorativi per anzianità fino a 10 anni; b. 30 giorni lavorativi per anzianità oltre 10 anni. Il periodo feriale verrà comunque conteggiato sulla base di 6 giorni lavorativi anche in caso di coincidenza con periodi di adozione della settimana corta
	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 RSU 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. 15 ore annue, per assemblea dei lavoratori; e. 9 giorni all'anno retribuiti per i lavoratori che rivestono cariche sindacali in seno agli organismi aziendali, per l'espletamento del loro mandato; f. 3 giorni retribuiti per lutto familiare di parenti di 1° e 2° grado
	Riduzione orario	32 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 cat. superiore	al lavoratore che per un'intera prestazione sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima del livello superiore. Trascorso un periodo continuativo di tre mesi nel disimpegno effettivo delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, servizio militare di leva, gravidanza e puerperio, o per altre cause che comportino per il teatro l'obbligo della conservazione del posto. In tal caso, pur rimanendo fermo il diritto al compenso di cui sopra, per tutta la durata della sostituzione, non si avrà diritto al passaggio di livello
Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità	
ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto: A) 10 mesi per anzianità fino a 8 anni compiuti; B) 12 mesi per anzianità superiore a 8 anni; C) 24 mesi, indipendentemente dall'anzianità, in presenza di patologie gravi (malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, ecc.). Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, il periodo di conservazione del posto non potrà superare la scadenza del termine b. trattamento economico: durante l'interruzione, il teatro corrisponderà ai dipendenti l'intera retribuzione per la prima metà di ciascuno dei periodi sopra indicati e la retribuzione dimezzata per l'altra metà dei periodi stessi. Il trattamento economico verrà assicurato al lavoratore mediante: anticipazione mensile da parte dell'azienda delle indennità a carico degli istituti assicurativi; integrazione di tali indennità fino a concorrenza della normale retribuzione netta. Per i dipendenti assunti a tempo determinato, durante l'interruzione per malattia, qualora sussistano impedimenti disposti dall'istituto assistenziale relativamente all'anticipazione da parte del teatro dell'indennità a carico INPS, il teatro corrisponderà al dipendente un'indennità pari all'intera retribuzione per i primi tre giorni e un'indennità pari alla differenza tra l'indennità erogata dall'INPS e l'intera retribuzione per la prima metà di ciascuno dei periodi suindicati e la differenza tra l'indennità erogata dall'INPS e la retribuzione dimezzata per l'altra metà dei periodi stessi
	Infortunio	a. conservazione del posto: vedere malattia; b. trattamento economico: operai, come malattia; impiegati, come di seguito: al dipendente assicurato all'INAIL, il teatro corrisponderà un'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. per l'ulteriore periodo di conservazione del posto, l'impiegato percepirà il trattamento indennitario dell'istituto assicuratore, senza alcuna integrazione da parte del teatro

ASSENZE	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									
	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 20 lavoratori tra assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed assunti con rapporto di lavoro a termine, per l'intera durata della stagione teatrale									
	Sospensione/riduzione 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, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, affetti da dipendenza patologica che intendono accedere ai programmi terapeutici e/o riabilitativi presso le ASL o altre strutture terapeutico-riabilitative; c. non superiore a 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione; d. 3 mesi, ai familiari di tossicodipendenti, per concorrere ai programmi terapeutici e socioriabilitativi; e. 4 mesi, per malattia o infortunio, al termine del periodo di conservazione del posto (per gli impiegati)									
GESTIONE	Prova	a. non superiore a 5 mesi, per i lavoratori di livello 1 A; b. non superiore a 4 mesi, per i lavoratori di livello 1 ; c. non superiore a 3 mesi, per i lavoratori di livello 2 e 3 ; d. non superiore a 1 mese, per i lavoratori degli altri livelli. Per i lavoratori assunti con contratto a termine, il periodo di prova non può eccedere il 25% della durata prevista nella lettera di assunzione con un minimo di 1 settimana ed un massimo di 30 giorni. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio: a. entro due mesi, ove la durata del periodo di prova sia superiore a 4 mesi; b. entro 45 giorni, ove la durata del periodo di prova sia superiore a 2 mesi; c. entro 15 giorni, ove la durata del periodo di prova sia inferiore a 2 mesi									
	Preavviso	a. impiegati: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>1A, 1.2 e 3</th> <th>4, 5 e 6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>45 giorni</td> </tr> <tr> <td>oltre 5 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. operai: 2 mesi	Anzianità	1A, 1.2 e 3	4, 5 e 6	fino a 5 anni	3 mesi	45 giorni	oltre 5 anni	4 mesi	2 mesi
	Anzianità	1A, 1.2 e 3	4, 5 e 6								
	fino a 5 anni	3 mesi	45 giorni								
oltre 5 anni	4 mesi	2 mesi									
Tirocinio	non regolamentato										
Apprendistato	Apprendistato professionalizzante (D.lgs. 167/2011) - a. assunzione: il contratto di apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese dalla 1 alla 5 categoria. Possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005; b. percentuale di conferma: il numero di apprendisti che le imprese hanno la facoltà di occupare rispetto ai lavoratori qualificati e specializzati in servizio presso la stessa, non può superare il rapporto di 3 a 2. Il datore di lavoro che abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei 36 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa ed i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Tale limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato; c. periodo di prova: uguale al periodo di prova stabilito dal CCNL del lavoratore qualificato; d. precedenti periodi di apprendistato: il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende o in caso di apprendistato a tempo determinato, sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto, purché l'addestramento ed il periodo formativo si riferiscano alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad 1 anno; e. sospensione. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio, maternità o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.lgs. 151/200; f. trattamento economico: determinato applicando le seguenti percentuali sul minimo contrattuale mensile, relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire: dal 1° al 12° mese, 70%; dal 13° al 24° mese, 80%; dal 25° al 36° mese, 90%. Al termine dell'apprendistato, la posizione economica sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita; g. malattia: durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto allo stesso trattamento del dipendente qualificato; h. durata: in relazione alle qualifiche da conseguire, secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie amministrative-tecniche e operaie: livello 1° e 2°, 36 mesi; livello 3° e 4°, 24 mesi; livello 5°, 18 mesi; i. recesso: al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art. 2118 del Codice Civile; l. formazione: le ore di formazione interna o esterna all'azienda sono definite secondo i percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al vigente CCNL. Per le imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali è possibile attivare contratti di apprendistato anche a tempo determinato. Agli apprendisti assunti per la stagione, che non siano incorsi in provvedimenti disciplinari, sarà riconosciuto il diritto di precedenza per le eventuali assunzioni riguardanti la stagione successiva, inerenti mansioni compatibili con quelle già svolte ovvero, per gli apprendisti attori, ruoli compatibili con le caratteristiche artistiche e professionali dell'apprendista										
Contratto tempo determinato	la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi. Un ulteriore contratto a tempo determinato tra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere stipulato secondo quanto previsto dall'art. 19 del D.lgs. 81/2015. Il limite di 36 mesi non si applica nei casi di: a. assunzioni a tempo determinato per l'intera durata della stagione teatrale intendendo per stagione teatrale il periodo, normalmente compreso tra il mese di settembre e il mese di luglio dell'anno successivo, nel quale il teatro completa la sua programmazione di produzione, ospitalità e altre eventuali attività comunque compatibili con le finalità istituzionali dell'impresa, avendo strutturalmente una pausa continuata tra una stagione e l'altra di almeno 9 settimane; b. assunzioni a tempo determinato per le attività previste nell'elenco allegato al DPR 1525/1963 e successive modificazioni; c. assunzioni di personale di cui alla parte V del CCNL vigente; d. per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; e. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo comunque non superiore a 24 mesi; f. nelle assunzioni di personale con disabilità secondo quanto previsto dal relativo comma della circolare n. 18/2013 del Min. Lav.; 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 in forza nel mese di gennaio dell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore. La stipulazione di contratti a tempo determinato è consentita per una quota percentuale aggiuntiva, rispetto a quella di cui sopra, fino ad un massimo di un ulteriore 10% in relazione ad esigenze straordinarie connesse ad eventi o serie di eventi non programmabili quali ad esempio particolari eventi teatrali, rassegne, attività convegnistiche, ecc. In caso di continuazione del rapporto di lavoro dopo la scadenza inizialmente fissata, oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6										

	<p>mesi ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Al lavoratore assunto a tempo determinato per un periodo inferiore al mese è dovuta una maggiorazione del 32,25% 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. Al lavoratore assunto a tempo determinato per un periodo pari o superiore a 6 mesi consecutivi presso la stessa azienda nel corso dell'anno solare è consentita, previa richiesta, l'adesione alla previdenza complementare, secondo le norme di legge; in tal caso, al lavoratore sarà corrisposta, in luogo della maggiorazioni di cui sopra, una maggiorazione del 25% della retribuzione giornaliera, da tenersi distinta dalla retribuzione stessa, in sostituzione della gratifica natalizia o 13ª mensilità, del premio annuale aggiuntivo della gratifica natalizia o 13ª mensilità nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie. L'impresa verserà inoltre quanto dovuto a titolo di TFR al Fondo indicato dal lavoratore. In attuazione di quanto disposto dall'art. 21, comma 2 del D.lgs. 81/2015, le Parti convengono che la disciplina sulla successione dei contratti a termine non trova applicazione per il personale che, nei termini di cui al DPR 1525/1963 n. 49: a. svolge le mansioni artistiche e/o tecniche; b. non svolgendo mansioni strettamente artistiche e/o tecniche, collabora comunque alla preparazione e produzione di spettacoli; c. è addetto a funzioni collaterali e/o connesse allo svolgimento dello spettacolo. Salvo diversi accordi di 2° livello, la percentuale massima comprensiva dei tempi determinati e dei contratti di somministrazione a tempo determinato, non potrà comunque superare il 40% dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza nel mese di gennaio dell'anno di riferimento</p>
Part time	<p>può essere di tipo orizzontale, verticale o misto. Le parti possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata nei limiti del 30% della prestazione concordata. La facoltà di procedere alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa deve essere esercitata dal datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni e comporta, per le sole ore interessate dalla variazione, una maggiorazione della retribuzione del 10%. L'obbligo del preavviso di 5 giorni è dovuto anche nel caso di lavoro supplementare conseguente a variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa nei limiti dell'orario ordinario di lavoro previsto per il tempo pieno. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto. Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova previsto dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 26 giornate lavorative. In occasione di punte di intensa attività, di necessità di sostituzione di lavoratori assenti e per specifiche esigenze di carattere straordinario è consentito, previo assenso del lavoratore, anche in caso di rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare nei limiti del 50% dell'orario ridotto pattuito. Per le ore di lavoro supplementare effettuate entro tale limite si applica lo stesso trattamento economico e normativo sopra previsto. Si considera lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario giornaliero e settimanale indicato nel contratto individuale fino all'orario ordinario settimanale previsto dal CCNL (39 ore), ovvero fino al limite dell'orario ordinario massimo giornaliero stabilito dal CCNL per i tempi pieni delle varie categorie professionali. Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario normale settimanale ovvero eccedenti l'orario massimo giornaliero previsto dal vigente CCNL per i lavoratori a tempo pieno, sono retribuite come straordinarie ed alle stesse si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno. Il lavoratore a tempo parziale che presti 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</p>
Lavoro domicilio	non regolamentato
Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	<p>la somministrazione è consentita in conformità a quanto disposto dal D.lgs. 81/2015 in materia. È consentita l'utilizzazione di un numero di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato pari al 20%, elevabile con intesa a livello aziendale, dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in corso, con arrotondamento all'unità superiore. Al lavoratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato spetta un trattamento economico e normativo non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice per effetto dei diversi livelli di contrattazione. Salvo diversi accordi di 2° livello, la percentuale massima comprensiva dei tempi determinati e dei contratti di somministrazione a tempo determinato, non potrà comunque superare il 40% dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in forza nel mese di gennaio dell'anno di riferimento</p>
Lavoro stagionale	<p>i minimi tabellari nazionali, esclusa l'indennità di contingenza, dei lavoratori assunti a termine per l'intera durata della stagione teatrale per quattro stagioni consecutive, saranno incrementati a partire dalla quinta assunzione consecutiva a tempo determinato, per l'intera durata della stagione teatrale, di una percentuale che, con decorrenza dall'1.1.2009, è fissata nella misura del 2,73%</p>
Telelavoro	<p>al telelavoratore non sono applicabili le norme sull'orario di lavoro e quelle riguardanti gli istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro. Il lavoratore svolge quindi la propria attività professionale gestendo l'organizzazione del proprio tempo di lavoro in piena autonomia. Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti sul piano normativo, retributivo e sindacale dei lavoratori che operano in azienda con le medesime mansioni. Ha inoltre diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti</p>
Lavoro intermittente	<p>Il ricorso al lavoro intermittente è ammesso, con esclusioni delle attività regolate economicamente e normativamente nella parte V del CCNL vigente, nei casi ove risulta impossibile prevedere e programmare le quantità di prestazioni necessarie e la collocazione temporale delle stesse: a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo non gestibili, sotto il profilo della programmazione, neppure con il tempo parziale e le elasticità connesse, ovvero con prestazioni non programmabili né quantitativamente né per la loro collocazione temporale; b. per prestazioni finalizzate esclusivamente al montaggio e smontaggio; c. per prestazioni comunque rese da soggetti con meno di 24 anni e con più di 55 anni di età. Al lavoratore intermittente spetta, per i periodi lavorati a parità di mansioni svolte, il trattamento economico degli altri lavoratori di pari livello sul quale sarà applicata una maggiorazione del 20%. Tale trattamento sarà commisurato in misura proporzionata alla prestazione lavorativa effettivamente conseguita tenuto conto che la prestazione giornaliera non potrà essere inferiore a 4 ore continue e tenuto conto altresì che si considera lavoro straordinario quello prestatore oltre le 39 ore settimanali e oltre le 6,5 ore giornaliere. Qualora il lavoratore, su richiesta del datore di lavoro, si impegni a restare in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'indennità di disponibilità che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile tabellare stabilita dal CCNL per il livello corrispondente alle mansioni richieste. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato: a. per la sostituzione di lavoratori in sciopero; b. nelle unità produttive in cui si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, al licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo di lavoratori con identiche mansioni; c. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni d'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale; d. quando il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro</p>
Viaggiatori e piazzisti	non previsti
Collocamento	<p>non concorrono a determinare la quota di riserva di cui all'art. 25, della legge: 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</p>

PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. integrativa/complem.	Fondo BYBLOS – possono essere iscritti tutti i lavoratori, non in prova, dipendenti con contratto a tempo indeterminato, o determinato di durata pari o superiore a 6 mesi consecutivi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare, che volontariamente vi aderiscono, esclusi i lavoratori che siano dipendenti di aziende in cui operano fondi o casse aziendali. La contribuzione mensile, calcolata sul minimo tabellare unificato, contingenza, aumenti periodici di anzianità, è fissata nell'1% a carico azienda e 1% a carico lavoratore, per 12 mensilità annue. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993 è prevista, in caso di adesione volontaria al Fondo BYBLOS, l'integrale destinazione del TFR maturando nell'anno; per i lavoratori di prima occupazione antecedente al 29.4.1993 è prevista, in caso di adesione volontaria al Fondo BYBLOS, la destinazione del 27% del TFR maturando nell'anno
	Assistenza integrativa	Fondo SALUTE SEMPRE – con decorrenza dall'1.4.2018 saranno iscritti al Fondo tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (della durata non inferiore a 3 mesi continuativi, con decorrenza dell'iscrizione dal quarto mese), nonché i lavoratori part time con orario non inferiore al 25% dell'orario full-time contrattuale, e il relativo contributo di € 120,00 annui, suddiviso in 12 mensilità, sarà integralmente a carico azienda
	Polizze vita	in caso di morte del lavoratore spetterà al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo, l'indennità di anzianità, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso
	Polizze infortuni	non previste
	Altre polizze	le spese di riparazione dell'automezzo per danni provocati, senza dolo, durante l'attività di servizio dei lavoratori cui venga richiesto di servirsi del proprio mezzo di locazione saranno sostenute dai teatri nella misura del 50% e comunque con un massimale di € 576,00 per sinistro anche con forme assicurative od altre equivalenti concordate tra le parti, fermo restando il diritto di controllo sull'effettività del danno e sulla rispondenza della fattura
	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