

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
TEATRO METASTASIO

(Art. 39 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro)

Parte Prima

Ambito di applicazione

Art. 1

Il presente contratto integrativo aziendale, si applica a tutto il personale dipendente del Teatro Metastasio, nel rispetto, comunque, del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LA VORO PER GLI IMPIEGATI E GLI OPERAI DIPENDENTI DAI TEATRI STABILI PUBBLICI E DAI TEATRI GESTITI DALL'ETI, di seguito indicato con CCNL.

Relazioni Sindacali

Art. 2

1. La contrattazione integrativa aziendale dovrà rispettare il contenuto dell' art. 39 del CCNL ; in particolar modo si dovrà tenere conto:

- . spirito previgente prassi negoziale;
 - . durata quadriennale;
 - . erogazione di carattere economico;
 - risultati conseguiti a seguito della realizzazione di programmi concordati tra le parti che abbiano come obiettivo:
 - a) aumento della produttività;
 - b) competitività;
 - c) qualità; .
 - d) ampliamento, ulteriore qualificazione e possibile diversificazione dell' attività del Teatro.
2. La definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico si basa sulla valutazione preventiva delle condizioni del Teatro, del lavoro, delle prospettive di sviluppo, alla luce dell'andamento e delle prospettive di competitività e delle condizioni economiche aziendali.
3. Le erogazioni economiche sono variabili e non predeterminabili.
4. La contrattazione aziendale non potrà avere ad oggetto materie ed istituti già definiti a livello nazionale, ai sensi dell'art. 39 del CCNL.

Art.3

1. Fermo restando il contenuto di cui al suddetto art. 2, saranno previsti incontri periodici, per la verifica sull' applicazione del presente contratto integrativo e per altre questioni sindacali attinenti il buon andamento del lavoro quotidiano, tra i delegati d'azienda che rappresentano i lavoratori, le OO.SS. firmatarie del CCNL ed i rappresentanti del Teatro Metastasio.
2. Gli incontri periodici saranno attivati entro 15 (quindici giorni) su richiesta di una delle parti e si concluderanno entro 15 giorni dal momento dell' incontro, salvo diverso accordo delle stesse parti.
3. Sulle risultanze dell' incontro sarà stilato apposito verbale di sintesi.
4. Sarà cura delle parti convocarsi per gli incontri tra l'amministrazione del Teatro e le rappresentanze sindacali.

Prova.

Ilaria Breda
Luca...
...

Parte Seconda

Art. 4

Orario di Lavoro

1. Nel rispetto del contenuto del CCNL, l'espletamento dell'orario di lavoro dovrà essere predeterminato in maniera indicativa settimanalmente e reso noto agli interessati, ad eccezione degli allestimenti, in cui si procederà secondo consuetudine.
2. Ogni dipendente, compatibilmente con le esigenze del Teatro, può anticipare o posticipare l'orario d'ingresso nel luogo di lavoro; di conseguenza il dipendente potrà anticipare o posticipare l'uscita.
3. Eventuali anticipi o posticipi dovranno essere concordati e autorizzati dal dirigente di settore.
4. In caso di effettuazione del terzo turno giornaliero nell'ambito dell'orario ordinario verrà riconosciuta una maggiorazione economica pari al 30% della retribuzione oraria di fatto.

Art.5

Lavoro a tempo parziale

1. Compatibilmente con il contenuto dell' art. 10 del CCNL, ogni dipendente ha facoltà di chiedere all'Amministrazione del Teatro Metastasio che il proprio rapporto di lavoro venga trasformato da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.
2. L'Amministrazione del Teatro Metastasio vaglierà ogni richiesta, motivando per iscritto ogni eventuale negazione.
3. La trasformazione avverrà con tempi programmati compatibilmente con l'organizzazione del Teatro.

Art.6

Modifica del contratto a tempo indeterminato con sosta stagionale

1. Il dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato con sosta stagionale, ha facoltà di avanzare istanza all'Amministrazione del Teatro Metastasio che il proprio contratto venga prolungato, sempre a tempo indeterminato, senza definizione stagionale.
2. L'Amministrazione del Teatro Metastasio comunicherà al dipendente l'eventuale e motivata impossibilità di accoglimento dell'istanza di cui al comma 1. del presente articolo.

Art. 7

Classificazione del personale - passaggio di livello

1. I rappresentati dei lavoratori, le OO.SS. e l'Amministrazione del Teatro Metastasio, si incontrano, anche a seguito di richiesta di una delle parti interessate per stabilire se esistono condizioni che consentano l'attuazione del passaggio di lavoratori al livello superiore ai sensi dell' art.6 del CCNL.

Art. 8

Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione attua la normativa di cui alla legge 626/94 e successive modificazioni, garantendo adeguato tempo al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, per l'espletamento della sua attività nell'ambito della sicurezza.
2. Il datore di lavoro dovrà designare i referenti, tra i lavoratori, per l'attuazione delle procedure previste in caso di primo intervento, ai sensi della legge 626/94.
3. L'Amministrazione s'impegna ad attuare un corso di formazione, ai sensi della legge di cui sopra, per tutti i dipendenti.

Francesco Della Scala *Donna Smalchi*
DMK

4. Nel rispetto comunque delle norme contenute nella legge 626/94, l'Amministrazione del Teatro dovrà garantire corsi di formazione, aggiornamento e perfezionamento in tale ambito, al rappresentante dei lavoratori sulla sicurezza;
5. L'Amministrazione del Teatro garantisce altresì:
- il rispetto delle norme per il divieto di fumo nei luoghi pubblici.

Art. 9

Mancati riposi

1. I riposi previsti contrattualmente verranno, per quanto possibile e compatibilmente con le esigenze aziendali, goduti nei termini, o comunque recuperati entro trenta giorni dal mancato riposo. Qualora il recupero non sia possibile la Fondazione Teatro Metastasio corrisponderà il relativo trattamento economico con la retribuzione del mese successivo.

Art. 10

Processi occupazionali

1. L'Amministrazione s'impegna a discutere l'eventuale predisposizione di piani occupazionali, ai sensi dell' art. 34 del CCNL, tenuto conto delle necessità di organico nei vari settori di lavoro del Teatro, in relazione dei carichi di lavoro di ogni dipendente.
2. L'Amministrazione s'impegna tenuto conto della programmazione della stagione, ogni anno a procedere entro il 31 Maggio ad una verifica congiunta Azienda-Rsa e organizzazioni sindacali provinciali per stabilire le eventuali ulteriori esigenze di personale.

Art. 11

Organizzazione del lavoro

1. L'Amministrazione garantisce che ogni settore di lavoro consenta, nell' ambito delle proprie peculiarità, un efficace ed efficiente svolgimento dell' attività lavorativa non solo dei dipendenti ivi assegnati ma anche di altri settori che possano richiederne il supporto o l'intervento, fermo restando, comunque, il rispetto delle competenze coinvolte.
2. L'Amministrazione del Teatro garantisce la collocazione, le funzioni ed i compiti di ogni dipendente nel rispetto di ogni attività settoriale;
3. L'Amministrazione del Teatro garantisce il coinvolgimento dei dipendenti nell'attività del Teatro, attraverso la conoscenza degli obiettivi da raggiungere con le relative modalità di realizzazione ed adeguati mezzi, nell' ambito dei settori di appartenenza;
4. L'Amministrazione del Teatro s'impegna a pianificare l'aggiornamento e la formazione del proprio personale; la pianificazione dovrà essere preventivamente concertata con le OO.SS. e le R.S.A. con particolare riferimento a:
- informatica di base e corsi excel; acquisto di programmi per computer di ausilio alle luci di palcoscenico;
 - scambi di figure professionali con altri teatri;
 - palcoscenico: partecipazione a corsi di aggiornamento organizzati dalle case costruttrici di luci, audio e scenografia per lo spettacolo;
 - corsi su nuovi tipi di tecnologie riguardanti proiettori, sagomatori, piattaforme idrauliche, ecc. visite a fiere inerenti lo spettacolo del tipo SIB di Rimini;
 - corso di aggiornamento sulla L. 626 per il personale di palcoscenico e non;
 - corsi di lingue.
5. La formazione dovrà essere finalizzata all' evoluzione delle professionalità dei dipendenti per ambito settoriale di lavoro;

Prorica

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

6. L'Amministrazione adotta adeguate soluzioni sul trasporto e deposito degli incassi della biglietteria;
7. Il personale del Teatro Metastasio addetto alle riprese televisive deve essere avvertito, nel caso di riprese, almeno 48 ore prima delle medesime, nel rispetto del CCNL.

Art. 12

Permessi di accesso alle strutture del Teatro e uso dei mezzi di trasporto

1. L'Amministrazione del Teatro si impegna a dotare di un permesso comunale per il transito nelle zone a traffico limitato, dipendenti che, per motivi di servizio, accedono alle strutture del Teatro con i propri automezzi; in tal caso i dipendenti interessati potranno avanzare apposita richiesta all'Amministrazione del Teatro.
2. Per spostamenti esterni si raccomanda l'utilizzo di mezzi pubblici. L'Azienda deve predisporre autorizzazione scritta e nel caso in cui il dipendente utilizzi il mezzo proprio si provvede al rimborso chilometrico; l'Azienda deve predisporre autorizzazione scritta anche per periodi prolungati; in assenza di autorizzazione il lavoratore può opporre rifiuto; l'Amministrazione Provvederà a periodica revisione ed attualizzazione della tariffa di rimborso;
3. Per quanto concerne l'uso dei mezzi, sia dell'Azienda che di proprietà del dipendente, dovrà essere prevista, a carico dell'azienda, una copertura assicurativa del tipo Kasco ai sensi dell'art. 30 del CCNL.

Art. 13

Retribuzione economica variabile

1. L'Amministrazione del Teatro si impegna a costituire un fondo per la retribuzione variabile del personale dipendente. Tale fondo sarà alimentato con una somma in percentuale sul bilancio delle produzioni dell'anno ed una somma in cifra fissa, e sarà calcolato ed erogato secondo le regole di seguito stabilite
2. Il salario variabile, sia quello a percentuale che quello fisso, sarà erogato soltanto se il costo preventivo delle produzioni sarà rispettato, con verifica a consuntivo.
3. In fase di verifica a consuntivo, il costo preventivo delle produzioni sarà considerato rispettato con una tolleranza del 10%. In caso di superamento del preventivo di oltre il 10%, le parti si incontreranno per analizzare le cause e, eventualmente, per ridefinire l'entità del premio.
4. Il salario variabile a percentuale sarà costituito da una somma pari al 4% dei costi di previsione delle produzioni dell'anno con un massimo di euro 20.000,00 (ventimila). Alla formazione del fondo concorreranno soltanto i "costi di allestimento" inseriti in bilancio (in caso di ammortamento in più esercizi, si considera la quota di competenza dell'esercizio di riferimento), con esclusione quindi dei costi relativi alle recite in sede ed in tournée e delle riprese di spettacoli prodotti nelle stagioni precedenti. Inoltre, i costi saranno considerati al "netto" di entrate per coproduzioni e/o partecipazioni di altri Enti teatrali.
5. La ripartizione del salario variabile a percentuale, tra i vari dipendenti del Teatro (con esclusione dei livelli I dirigenziale A) dovrà essere effettuata secondo i seguenti criteri:
 - in base ai livelli riparametrati solo su paga base;
 - in base alla presenza annua. I periodi di assenza in dodicesimi dovuti a malattie brevi (la somma dei periodi di malattia brevi non dovrà essere superiore ad un mese (30 giorni)).
6. Il salario variabile in cifra fissa sarà determinato dalla somma di euro 10.000,00 (diecimila) per ogni anno, e sarà ripartito, fra i vari dipendenti del teatro (con esclusione dei livelli I dirigenziale A) in parti uguali in proporzione ai giorni di durata contrattuale dell'anno di riferimento.
7. L'erogazione del salario variabile sia in percentuale che fisso sarà effettuata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, e verrà erogato con un'unica voce denominata "premio di produzione".

Prorim.

(Po) *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

[Signature]

Art. 14

Il presente accordo sostituisce i precedenti. Le parti si incontreranno dopo il primo anno dell'erogazione del premio per una verifica del presente contratto.

Art. 15

Sono fatte salve le clausole di miglior favore per precedenti accordi e per normative.

Prato li, 20 Novembre 2006

Per l'Amministrazione


Il Presidente

Gerardina Cardillo

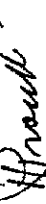


Per le OO.SS.


SLC-CGIL- Luciano Lacaria


FISTEL/CISL- Loreno Viciani 

Nicoletta Bencivenni 

UILCOM/UIL- Antonio Proietti 

I Rappresentanti dei Lavoratori

Maria Marzia Barni 

Gabriele Mazzara Bologna 

Ilaria Benelli 