

PRODUZIONE CULTURALE E SPETTACOLO - Aziende cooperative**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo

6 NOVEMBRE 2014

(Decorrenza: 1° gennaio 2015)

Parti stipulanti

AGCI CULTURALIA
 Federcultura Confcooperative
 Legacoop Settore Cultura
 e
 SLC-CGIL
 FISTEL-CISL
 UILCOM-UIL

N.d.R. Si fa presente che dal 1° luglio 2018 è operativo Previdenza Cooperativa, fondo unico di previdenza complementare per i lavoratori del sistema cooperativo, che riunisce i fondi Cooperlavoro, Previcooper e Filcoop.

Testo del c.c.n.l.**PREMESSA**

Gli accordi interconfederali inerenti gli assetti contrattuali, le politiche del lavoro e di sostegno al sistema produttivo costituiscono il quadro di riferimento sulle cui linee le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità d'organizzazioni del movimento cooperativo e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali, convengono di realizzare un sistema relazionale e partecipativo basato su informazione, confronto e contrattazione, coerentemente con le esigenze delle cooperative e dei lavoratori, funzionale all'individuazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali, anche con riferimento all'organizzazione del lavoro nel settore.

Al fine di garantire il rispetto delle intese e prevenire la conflittualità, le parti firmatarie si impegnano a corretti e proficui rapporti, favorendo l'approfondimento dei problemi del settore, la realizzazione di un avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi.

A tal fine è istituita una Commissione paritetica nazionale composta da 6 membri di volta in volta nominati dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l., la quale a richiesta di una delle parti, assolverà compiti inerenti la conciliazione per le controversie vertenti sulle materie del presente contratto.

Con la stipula del presente c.c.n.l. le parti hanno inteso definire un unico riferimento contrattuale con regole certe ed omogenee per l'intero settore per salvaguardare l'esercizio di una concorrenza leale, rispettare le esigenze delle cooperative e la tutela dei diritti dei lavoratori.

Per quanto non previsto dal presente c.c.n.l. valgono le vigenti disposizioni di legge.

Il presente c.c.n.l., sottoscritto da A.G.C.I. Culturalia - FederCultura Confcooperative - Legacoop settore Cultura e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria a livello nazionale: SLC-CGIL - FISTEL-CISL - UILCOM-UIL, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme il trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle imprese di cui al primo comma della presente premessa ed è condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti disposizioni regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

Relativamente alla salvaguardia delle condizioni di miglior favore, il presente contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi nazionali riguardanti le imprese cooperative di cui al primo comma della presente premessa, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate.

La premessa costituisce parte integrante del presente c.c.n.l.

Parte comune

Titolo I
NORME GENERALI

Art. 1

(Sfera di applicazione del contratto)

Il presente c.c.n.l. disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le società cooperative e imprese sociali cooperative operanti nel settore dello spettacolo e produzione culturale e i lavoratori che prestano la loro attività nel settore.

Nella sfera di applicazione del presente contratto sono ricomprese, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

- Produzione, realizzazione, promozione e distribuzione di spettacoli teatrali, musicali, di ballo, di spettacoli viaggiati, di attività circensi, artisti di strada e di figura e spettacoli artistici in genere;
- Produzioni radio-televisive, cinematografiche, multimediali, prodotti audiovisivi, prodotti attraverso il doppiaggio;
- Servizi tecnici, logistici, organizzativi e gestionali per la realizzazione di spettacoli dal vivo e non;
- Servizi formativi e didattici di discipline inerenti le professionalità previste nel presente c.c.n.l.

Art. 2

(Decorrenza e durata)

Il presente c.c.n.l. ha durata triennale e decorre dal 1° gennaio 2015.

Il c.c.n.l. si intenderà prorogato di anno in anno se non disdetta nei termini e secondo le modalità previste dagli accordi interconfederali. In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore finché non sia stato sostituito da successivo contratto nazionale.

*Art. 3**(Diritti sindacali)**Contributi sindacali*

La cooperativa, su delega individuale del lavoratore, tratterà i contributi sindacali per devolverli all'Organizzazione sindacale dal lavoratore nella misura indicata nella delega.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e dovrà essere inoltrata in forma scritta alla cooperativa di appartenenza e all'Organizzazione sindacale interessata.

Permessi sindacali

I lavoratori che rivestono cariche sindacali in seno alle Organizzazioni firmatarie del contratto hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta almeno 24 ore prima per iscritto dalle Organizzazioni sopra citate e, comunque, in misura non superiore a 80 ore in ragione di anno.

Assemblee

Lo svolgimento delle assemblee retribuite durante l'orario di lavoro è pari a 10 ore all'anno, compensate con la retribuzione ordinaria.

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300 avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità:

- 1) la convocazione sarà comunicata alla direzione della cooperativa con un preavviso di almeno 24 ore e con l'indicazione specifica dell'ora di inizio e termine dell'assemblea e dell'ordine del giorno. Dovranno altresì essere preventivamente comunicati alla Direzione della cooperativa i nominativi dei dirigenti esterni delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. che interverranno alla assemblea;
- 2) le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. e/o le R.S.U. convocheranno l'assemblea retribuita in orario di lavoro possibilmente alla fine o all'inizio delle prestazioni lavorative;
- 3) le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. e/o le R.S.U., nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro, terranno conto, per quanto possibile, delle esigenze relative alla continuazione della normale attività per gli altri lavoratori non interessati alle assemblee;
- 4) lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà comunque aver luogo secondo criteri tali da non pregiudicare lo svolgimento dei compiti affidati negli spettacoli e rappresentazioni e, in genere, delle manifestazioni aperte al pubblico;
- 5) le cooperative metteranno a disposizione spazi idonei per la comunicazione e lo svolgimento delle assemblee.

Rappresentanze sindacali

Costituzione della R.S.U./R.S.A.

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali sottoscrittrici il c.c.n.l., in ciascuna cooperativa viene costituita la R.S.U., Rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori, di cui agli accordi interconfederale da AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL, UIL - che si intendono, con il presente c.c.n.l., recepiti nel settore sia relativamente alla costituzione che alla composizione delle stesse.

Composizione della R.S.U./R.S.A.

Fermo restando quanto stabilito al punto precedente, per la composizione delle liste le Associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche e del genere dei lavoratori in forza in cooperativa.

I componenti della R.S.U. subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

Nei confronti di ciascun componente la R.S.U. si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I componenti la R.S.U. restano in carica 3 anni.

Le Associazioni sindacali comunicheranno alle Direzioni delle cooperative i nominativi dei componenti la R.S.U.

Permessi per i componenti della R.S.U./R.S.A.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni delle R.S.U. od in alternativa delle R.S.A. sono previsti permessi retribuiti secondo i criteri e le procedure di cui all'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e permessi non retribuiti per le finalità e secondo i criteri di cui all'articolo 24 della legge medesima.

Comitati di cantiere ed assemblea

Per la rappresentanza nei "cantieri" degli interessi dei lavoratori nei confronti dell'impresa, con particolare riferimento al rispetto delle norme sulla sicurezza e la prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, è consentito agli stessi lavoratori di costituire selettivamente, ovvero per designazione delle OO.SS. territoriali firmatarie il c.c.n.l., tra i lavoratori impegnati nel cantiere stesso, un comitato composto da non più di tre membri all'interno dei quali sarà nominato il R.L.S. temporaneo (R.L.S.T.).

*Art. 4**(Sistema di relazioni sindacali)*

Nella consapevolezza dell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali assumono anche al fine di contribuire alla soluzione dei complessi problemi del settore, si conviene sull'opportunità di istituire articolati livelli di incontro fra le parti firmatarie del presente contratto, per l'esame di specifiche tematiche di interesse settoriale.

Le parti si danno altresì atto che non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre quelle previste per ciascun livello.

A) Informazioni a livello nazionale

Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale al fine di:

- esaminare l'evoluzione legislativa in materia di società cooperative e del settore spettacolo;
- esaminare lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile e di sviluppo del settore con riferimento anche al tipo di committenza nazionale e/o internazionale;
- monitorare il livello di applicazione del presente c.c.n.l. ovvero il rispetto dello stesso sia per quanto attiene alla parte economica, sia alla parte normativa;
- esaminare la possibilità di far realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro, all'Organismo paritetico di settore.

B) Informazioni a livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e/o provinciale su richiesta di una delle parti saranno effettuati incontri fra i Rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- valutare iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale dalle parti;
- valutare la necessità di iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie professionali nonché in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli accordi interconfederali vigenti.

C) Informazioni a livello aziendale per imprese di dimensioni nazionali

Le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, e comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale, nell'ambito del sistema di informazioni esistente, per le imprese distribuite sul territorio nazionale con almeno 100 dipendenti per un esame congiunto:

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;

- sulla filiera degli appalti di attività regolate dal presente contratto;
- sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti nella cooperativa.

Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la Rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo su:

- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- l'attuazione dei modelli e dell'articolazione di orario di lavoro definiti dal vigente c.c.n.l.

D) Informazioni a livello aziendale

Al livello aziendale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo programmi di innovazioni tecnologiche /o piani di riorganizzazione e/o di ristrutturazioni, esame sugli appalti inerenti le attività regolate dal presente contratto anche al fine di valutare le eventuali implicazioni sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro, sulla professionalità dei lavoratori.

Annualmente le imprese forniranno informazioni alle R.S.U./R.S.A., ovvero, ove non ancora costituite alle segreterie territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente contratto sulle seguenti materie:

- 1) la consistenza numerica del personale;
- 2) i programmi di formazione ed aggiornamento professionale del personale;
- 3) misure in materia di prevenzione, igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro.

In riferimento alle tematiche oggetto dell'informazione di cui al presente punto, su richiesta scritta di una delle parti, verrà attivata una procedura di esame e confronto articolata attraverso appositi incontri che iniziano di norma entro 48 ore dalla ricezione della richiesta e che si concludono nel termine di 15 giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

Durante il periodo in cui si svolge la procedura, l'azienda non adotta provvedimenti sulle materie in esame e le OO.SS. territoriali non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Le parti affronteranno in appositi incontri i problemi di inserimento dei lavoratori stranieri, in applicazione delle norme di legge che li riguardano.

Art. 5**(Strumenti nazionali)**

Le parti sono consapevoli che sia necessario realizzare un sistema di moderne relazioni sindacali che contempli una comune e approfondita conoscenza delle linee di sviluppo del settore, degli andamenti economico-produttivi, dei punti di forza e di debolezza del settore.

Le parti valorizzano, pertanto, il ruolo della bilateralità attraverso la raccolta, lo studio di dati e di informazioni utili a conoscere tempestivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali fattori di rischio per verificare la possibilità del loro superamento.

Per la realizzazione degli obiettivi di cui sopra, le parti istituiscono un Osservatorio nazionale che fornirà un supporto tecnico per l'esame delle opportunità in tema di occupazione, formazione e qualificazione professionale ed evoluzioni legislative.

L'Osservatorio sarà composto in modo paritetico dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l. e si doterà di un proprio regolamento che fisserà le regole del suo funzionamento.

L'Osservatorio attuerà ogni utile iniziativa volta alla realizzazione degli obiettivi di cui sopra, e in particolare:

- programma ed effettua relazioni sul quadro economico e produttivo del settore, e sulle relative prospettive di sviluppo, lo stato e le previsioni occupazionali, coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 4;

- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti;

- esamina la classificazione al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni ed individuare figure professionali non previste nell'attuale classificazione e formulare osservazioni e proposte in merito alle parti firmatarie e agli enti competenti;

- esamina e approfondisce le problematiche di settore legate a: mercato del lavoro, aspetti previdenziali, diritto d'autore e di immagine, certificazione professionale e agibilità, rapporti con la pubblica amministrazione, evoluzione legislativa sull'intrattenimento e spettacolo, anche al fine di fornire alle parti firmatarie utili elementi per effettuare azioni congiunte nei confronti delle amministrazioni competenti;

- esamina ed elabora proposte in materia di promozione della sicurezza sul lavoro nello spettacolo e negli allestimenti.

Nel corso di ogni vigenza contrattuale all'Osservatorio è demandata l'organizzazione, la realizzazione, la promozione e diffusione di almeno 3 progetti inerenti a tematiche individuate, contestualmente al rinnovo del c.c.n.l., con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro, all'organizzazione del lavoro e formazione professionale ed evoluzione legislativa. Tali progetti, unitamente all'attività dell'Osservatorio, saranno finanziariamente sostenuti, oltre che con le risorse eventualmente stornate dal costituendo Ente bilaterale confederale, con un versamento annuale da parte delle cooperative, quantitativamente così definito:

- Cooperative da 0 a 40 dipendenti: 15 euro;
- Cooperative da 41 a 100 dipendenti: 30 euro;
- Cooperative da 101 a 200 dipendenti: 50 euro;
- Cooperative da 201 dipendenti e oltre: 70 euro.

Pertanto, in base a quanto sopra definito, per il triennio di vigenza del presente c.c.n.l., le parti individuano i tre argomenti di seguito elencati, relativamente ai quali l'Osservatorio avrà il compito di strutturare, promuovere, organizzare e realizzare i relativi progetti:

- 1) Sicurezza sul lavoro;
- 2) Fabbisogni formativi;
- 3) Evoluzione legislativa.

Nota a verbale

Per la progettazione, realizzazione e attuazione delle finalità a cui è preposto, l'Osservatorio, qualora non possa provvedere direttamente con strutture proprie ai fabbisogni professionali e produttivi necessari, si avvarrà di strutture qualificate da ricercare nell'ambito della bilateralità.

Titolo II SICUREZZA DEI LAVORATORI

Art. 6 *(Tutela della salute e ambiente di lavoro)*

La cooperativa riconosce come diritto - dovere primario la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e si impegna a rispettare rigorosamente le normative in vigore in materia di salute e sicurezza e a seguire gli adempimenti legati alle buone prassi e linee-guida specifiche per il settore dello spettacolo.

In particolare, la cooperativa e i lavoratori osserveranno quanto previsto dalle seguenti disposizioni e indirizzi: indirizzi operativi tecnico-organizzativi per l'allestimento e la gestione delle opere provvisorie e delle attrezzature da impiegare nella produzione e realizzazione di spettacoli ed eventi simili", pubblicate dal coordinamento tecnico interregionale della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Con ciò si ritiene di garantire la sicurezza non solo dei lavoratori delle imprese che rispettano le norme, ma anche di contrastare le irregolarità del settore per far sì che tutti gli attori del processo dall'artista e il suo entourage, alle aziende organizzatrici, produttrici ed esecutrici dello spettacolo adeguino i loro comportamenti a principi di legalità e correttezza.

Stante le difficoltà di calare le disposizioni del T.U. D.Lgs. n. 81/2008 in un settore straordinario come quello dello spettacolo, le parti firmatarie del presente c.c.n.l. si impegnano a promuovere la sicurezza nel settore.

In particolare, occorre considerare che la caratteristica principale dell'attività di spettacolo, è che i tempi sono contingentati: lo show deve cominciare all'ora stabilita, il disallestimento deve essere effettuato entro un certo termine affinché si possa proseguire con il tour.

Per l'attività svolta da artisti e tecnici in spettacoli di musica dal vivo e in locali da ballo occorre tener conto della oggettiva necessità di determinare il rischio di rumore con modalità non ordinarie, considerando la periodicità e assiduità del rumore cui viene sottoposto il lavoratore, poiché il volume acustico di emissione della musica è per natura stessa del lavoro difficilmente modificabile ed in certi casi parte inalienabile della produzione.

Al fine di garantire la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori del settore ed il corretto svolgimento delle attività di spettacolo, i soggetti firmatari del presente c.c.n.l. convengono di demandare a livello aziendale e di settore, concordandoli con i R.L.S. e le OO.SS., la pianificazione e implementazione degli interventi da mettere in atto nei propri posti di lavoro, considerando l'impatto che un non attento uso dello strumento legislativo potrebbe avere sull'esistenza in vita delle formazioni artistiche e tecniche. Pertanto reputano opportuna l'introduzione di forme di verifica e adeguamento periodico delle linee-guida e dei Codici di buone prassi del settore spettacolo, che tengano in considerazione le innovazioni tecnologiche e culturali.

Tutto questo considerato, la cooperativa è tenuta inoltre a:

- sviluppare la crescita professionale e culturale di ogni singola risorsa, quale condizione di successo per la sicurezza;
- considerare tutti i soggetti coinvolti nei processi produttivi (fornitori, committenti, appaltatori e sub appaltatori) come facenti parte del sistema sicurezza, al fine di condividere lo stesso approccio in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e coinvolgendoli nel programma di miglioramento continuo;
- impegnarsi per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni nel campo della salute e sicurezza dei lavoratori, con il coinvolgimento di tutti i lavoratori e la diffusione di tali principi agli altri partner aziendali (clienti, fornitori, amministrazioni pubbliche);
- ridurre e prevenire i rischi ed i pericoli connessi con l'attività lavorativa svolta dai lavoratori al fine di raggiungere l'obiettivo "infortuni zero".

Obblighi dei lavoratori

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, in conformità alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dalla cooperativa. Ogni lavoratore è tenuto a rispettare le norme in materia di salute e sicurezza nel lavoro impartite dalla cooperativa e previste dal T.U. Sicurezza - D.Lgs. n. 81/2008, art. 20.

I lavoratori devono in particolare:

- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dalla cooperativa per la loro attività specifica;
- sottoporsi ai controlli sanitari disposti dal medico competente;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dalla cooperativa, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro i DPI - dispositivi di sicurezza messi a loro disposizione dalla cooperativa e monitorarne le date di scadenza e revisione;
- segnalare immediatamente alla cooperativa qualsiasi eventuale condizione di pericolo e rischio mal gestito di cui vengano a conoscenza sul luogo di lavoro;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori; non presentarsi ai lavoro in stato psicofisico alterato;
 - i lavoratori che svolgono attività in regime di appalto di servizi devono esporre la tessera di riconoscimento, consegnata dalla cooperativa corredata di fotografia;
 - nel caso in cui i lavoratori tecnici lavorino all'allestimento di strutture in cantieri temporanei o mobili devono collaborare con la Direzione della cooperativa agli adempimenti relativi alla redazione del POS - Piano operativo di sicurezza e consegna dei documenti di legge al committente.
- Il lavoratore deve rifiutare l'esecuzione della prestazione nel caso riscontri pericolo grave, immediato e che non può essere evitato,

Preposto di fatto

Al preposto di fatto viene riconosciuto il trattamento retributivo spettante al preposto nominato.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - R.L.S.

I lavoratori hanno diritto ad eleggere un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza "R.L.S."; il numero dei rappresentanti previsto dalla legge è di uno fino a 200 lavoratori, tre rappresentanti fino a 1.000 lavoratori e sei oltre. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, al Rappresentante per la sicurezza spettano permessi retribuiti pari a 40 ore annue. Ha diritto ad una formazione particolare in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, da svolgersi durante l'orario di lavoro per un numero minimo di 32 ore lavorative senza oneri economici a carico dei lavoratori.

Il R.L.S. ha diritto di ricevere copia del documento di valutazione dei rischi. L'accesso ai luoghi di lavoro del R.L.S. deve essere preventivamente segnalata alla cooperativa.

La cooperativa consulta il rappresentante su tutti gli eventi previsti dalla legge: il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso connesso alla sua funzione, nel rispetto delle norme di legge.

Formazione ai lavoratori sulla sicurezza

Tutti i lavoratori devono partecipare alle iniziative di formazione sulla sicurezza organizzate dal datore di lavoro e rispettare quanto prescritto dalle norme di sicurezza.

Titolo III PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 7 (Cooperlavoro)

Le parti convengono, ai sensi del D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modificazioni e/o integrazioni, di individuare nel Fondo pensione COOPERLAVORO il soggetto attuatore della forma di previdenza complementare per i lavoratori delle cooperative del settore spettacolo. I lavoratori ai quali si applica il presente c.c.n.l., una volta superato il periodo di prova, possono iscriversi su base volontaria al Fondo pensione COOPERLAVORO, costituito allo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari a favore, fra gli altri, dei soci lavoratori e dei dipendenti delle cooperative dello spettacolo.

A favore dei lavoratori iscritti, le aziende contribuiscono con un'aliquota pari all'1%, da calcolarsi sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r. Tale obbligo contributivo è assunto dalle aziende solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo pensione COOPERLAVORO.

Hanno diritto al contributo a carico azienda, di cui al precedente capoverso, i lavoratori iscritti al Fondo che hanno optato per il versamento, mediante trattenuta mensile in busta paga, di un contributo minimo pari all'1% calcolato sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del t.f.r. Il lavoratore iscritto può liberamente incrementare la contribuzione a proprio carico.

A favore dei medesimi lavoratori l'azienda verserà al fondo l'intero importo del t.f.r. maturando nell'anno, così come previsto dal D.Lgs. n. 252/2005. I lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 possono scegliere, all'atto dell'iscrizione a COOPERLAVORO, di destinarvi una quota pari al 30% del t.f.r. maturando, con equivalente minor accantonamento ai fini del trattamento di fine rapporto.

Le contribuzioni di cui ai precedenti capoversi decorrono dal mese di presentazione all'azienda della domanda di adesione al Fondo.

All'atto del primo versamento contributivo successivo all'adesione, sia in forma esplicita che tacita, del lavoratore a COOPERLAVORO, l'azienda versa a titolo di quota di iscrizione, a proprio carico, l'importo di Euro 10,00 (dieci/00) per ciascun nuovo iscritto. Tale importo può essere adeguato annualmente dagli organi sociali del Fondo.

Trasferimento per cambio datore di lavoro. Preso atto delle deliberazioni COVIP, le parti concordano che, in caso di cambio appalto o di cessione di ramo d'azienda o in qualsiasi altro caso in cui è notorio il passaggio, senza soluzione di continuità, del lavoratore ad altro ente facente parte dell'area dei destinatari di COOPERLAVORO, l'azienda cedente comunichi all'azienda subentrante l'elenco dei lavoratori iscritti al Fondo coinvolti nel trasferimento. Il medesimo elenco deve essere inviato anche al Fondo. L'azienda subentrante è tenuta a continuare la contribuzione al Fondo, senza intervallo alcuno, senza obbligo di versamento della quota di iscrizione e senza necessità di alcun'altra comunicazione da parte del lavoratore.

Rinvio. Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le disposizioni di legge vigenti e quanto previsto dagli atti istitutivi del Fondo pensione (accordo interconfederale del 12 febbraio 1998 e intercategoriale del 6 maggio 1998).

Titolo IV SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8 (Contratto individuale di assunzione)

Il contratto di assunzione o di scrittura dovrà risultare da apposito atto scritto redatto in duplice copia e dovrà contenere la categoria professionale, il livello di inquadramento con l'indicazione in termini generali delle mansioni attribuite al lavoratore e la retribuzione spettante.

Nel contratto di assunzione potrà essere prevista una maggiorazione della retribuzione in relazione all'utilizzo di attrezzature, strumenti musicali, abiti di scena o altre dotazioni proprie del lavoratore. La dotazione deve essere conforme alle normative in merito alla composizione e utilizzo secondo marcatura CE ed EN.

Formano parte della contrattazione individuale tra le parti il compenso per riprese audio e video, il diritto d'immagine, le royalties e i diritti d'autore, il diritto alla citazione del nome del tecnico o artista sui supporti audio e video e su tutti i supporti

materiali e digitali ai sensi della legge 22 aprile 1941, n. 633 ed artt. 2575-2583 cod. civ..

Il contratto individuale di assunzione dovrà regolamentare anche tutti gli eventuali diritti relativi alle opere cinematografiche, audiovisive, sequenze di immagini, opere musicali ed artistiche in genere.

Art. 9
(Contratti a termine)

Ai sensi dell'art. 5, comma 3 del D.Lgs. n. 368/2001 ultimo periodo, gli intervalli di tempo tra la stipula di un contratto a tempo determinato e quello successivo sono rispettivamente di 10 o 20 giorni a seconda se il primo contratto è di durata fino a 6 mesi o superiore a 6 mesi. Vengono fatte salve ulteriori riduzioni di intervallo che dovessero intervenire con normativa successiva o con contrattazione di secondo livello.

Art. 10
(Lavoro intermittente)

Le parti, al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso in considerazione delle caratteristiche proprie del settore, contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale e da una attività che riveste i caratteri della stagionalità e della ciclicità, laddove la cooperativa sia impossibilitata a prevedere e calendarizzare preventivamente le prestazioni del lavoratore sia nelle modalità che nella tempistica concordano sulla opportunità di determinare i casi di ricorso al contratto di lavoro intermittente così come disciplinato dal D.Lgs. n. 276/2003, artt. 33-40 e successive integrazioni e modificazioni per le figure professionali destinatarie del presente contratto collettivo esclusivamente nelle ipotesi di attività finalizzate alla programmazione, gestione, realizzazione, allestimento e disallestimento di spettacoli, di manifestazioni cinematografiche e radiotelevisive, sportive e fieristiche, per corsi di formazione e laboratori didattici inerenti le materie in esercizio delle professionalità contenute nel presente c.c.n.l., oltre che tipologie di attività previste dal D.M. 23 ottobre 2004, qualora dette prestazioni non siano programmati.

Forma del contratto individuale e dell'informazione del lavoratore

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- indicazione della durata;
- indicazione del preavviso di chiamata del lavoratore;
- il trattamento economico e normativa minimo spettante al lavoratore, ferma restando per i lavoratori per i quali non è prevista l'obbligo di rispondere alla chiamata, la possibilità di rinegoziare il trattamento minimo ogni qualvolta venga chiamato a dare la prestazione lavorativa;
- indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione;
- le misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il datore ha obblighi di informazione non soltanto nei confronti del lavoratore, ma anche nei confronti delle R.S.U., che deve informare con cadenza annuale sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

L'indennità di disponibilità se c'è obbligo di rispondere alla chiamata

Il diritto all'indennità spetta, per altro, soltanto se il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata: in questo caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura della retribuzione giornaliera per una giornata di lavoro.

La misura dell'indennità da corrispondersi al lavoratore per i periodi nei quali garantisce la propria disponibilità è pari al 20% della retribuzione prevista dal presente c.c.n.l., prendendo come riferimento: minimo tabellare, indennità di contingenza, E.d.r., ratei di mensilità aggiuntivi nel caso il lavoratore venga chiamato.

Per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente divisore orario quello riferito alle parti specifiche.

Il diritto all'indennità di disponibilità non matura in caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, nel qual caso il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. In difetto di comunicazione, il lavoratore perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di venti giorni.

Il trattamento economico e normativo del lavoro intermittente

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente a parità di mansioni svolte deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico diretto e indiretto comunque non inferiore a quanto previsto dal presente c.c.n.l. per lavoratori di pari livello.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è proporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali. Il trattamento retributivo non può comunque essere inferiore al 50% della paga giornaliera relativa al livello di inquadramento.

Art. 11
(Telelavoro e lavoro a distanza)

Il Telelavoro e il lavoro a distanza sono forme di organizzazione e di svolgimento del lavoro in cui l'attività lavorativa viene regolarmente svolta al di fuori dei locali del datore di lavoro, e rappresenta una variazione delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, le cui tradizionali dimensioni di spazio e tempo risultano modificate in virtù dell'adozione di strumenti di lavoro informatici e/o telematici.

Tali prestazioni a distanza sono caratterizzate da:

- delocalizzazione della prestazione rispetto alla Organizzazione datoriale;
- utilizzo di una tecnologia informatica e telematica tale da consentire il collegamento tra lavoratore e la cooperativa o con l'Organizzazione di settore cui la prestazione stessa inerisce;
- il legame di natura subordinata con la cooperativa.

A titolo meramente esemplificativo le prestazioni che possono essere rese a distanza possono essere: trascrizione di musiche, montaggio audio e video, progettazione di luci, scenografie e coreografie, ricerche bibliografiche, arrangiamenti e composizioni musicali, sceneggiature, programmazione di software musicali, illustrazioni, creazione di fumetti, lezioni di musica e teatro, piccolo artigianato artistico, elementi scenografici e altre creazioni per produzioni teatrali, musicali e cinematografiche, Web Designing, inserimento dati su supporti informatici.

I rapporti di telelavoro e di lavoro a distanza possono essere instaurati ex novo oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della sede della cooperativa o dei committenti.

Il telelavoro è disciplinato dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004 in recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002 diretto a stabilire la regolamentazione nazionale dell'istituto.

Il telelavoratore o lavoratore a distanza è in organico presso la struttura lavorativa individuata nella lettera di assunzione. I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. Volontarietà e reversibilità: Volontarietà delle parti e possibilità di reversibilità del rapporto;

2. Atto scritto: Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio o di trasformazione della modalità di lavoro. Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione o trasformazione del telelavoro e lavoro a distanza e dovrà prevedere la definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di lavoro a distanza, quali la determinazione dell'orario (intermittente, parziale, totale o senza vincoli);

3. Postazioni di lavoro: Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 cod. civ. e seguenti, salvo diversa pattuizione - della attrezzatura necessaria al telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza della cooperativa e sono a carico della cooperativa tutte le spese connesse all'installazione e gestione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore.

Nel caso venga utilizzata strumentazione di proprietà del lavoratore potrà essere prevista una maggiorazione della retribuzione in relazione all'utilizzo di tale attrezzatura;

4. Orario di lavoro: Inapplicabilità al telelavoratore delle norme sull'orario di lavoro, e degli altri istituti direttamente correlati allo svolgimento della prestazione in un luogo di pertinenza del datore di lavoro. Il lavoratore potrà svolgere la propria attività professionale collocando i tempi della prestazione in piena autonomia, fermo restando il rispetto delle scadenze concordate con la cooperativa;

5. Pari opportunità: Pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano nella struttura lavorativa. Analoga garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale, ossia di analoghi livelli qualitativi dell'attività svolta nella struttura lavorativa, da parte del singolo lavoratore;

6. Inviolabilità del domicilio del lavoratore: Inviolabilità del domicilio del lavoratore, salvo gli accessi strettamente necessari per l'allestimento della postazione e l'adempimento degli obblighi che gravano sul datore. Eventuali visite di controllo del datore di lavoro o di suoi sostituti dovranno essere concordate con il telelavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore - salvo patto contrario espresso - di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte del datore di lavoro. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al datore di lavoro anche per via telematica;

7. Retribuzione: Per il lavoratore a distanza è quella prevista dal presente c.c.n.l. per la tipologia di prestazione specifica. I parametri retributivi verranno concordati di volta in volta dalle parti tenendo conto del tempo medio impiegato per analoghe prestazioni svolte presso la sede della cooperativa.

Le parti convengono che i dati raccolti per la valutazione sulle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Interruzioni tecniche

Interruzioni nel circuito telematico o eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire perché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore nella struttura lavorativa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Misure di sicurezza e prevenzioni sul luogo di lavoro

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni saranno consentite, previa richiesta, visite da parte del responsabile di prevenzione e protezione della struttura lavorativa e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate.

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

In ogni caso, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il lavoratore dovrà essere informato sul corretto uso degli strumenti e la cooperativa è sollevata da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nella struttura lavorativa, tramite l'istituzione di una bacheca elettronica, o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nella struttura lavorativa.

L'ammontare delle ore di assemblea non sarà inferiore a quanto definito dal vigente c.c.n.l.

Le parti si danno atto che il telelavoro, nella configurazione prospettata, rappresenta una mera modifica del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, non incidendo sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione della struttura lavorativa e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Art. 12

(Lavoro a tempo parziale)

Per lavoro a tempo parziale s'intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito nel presente c.c.n.l. per ciascuna parte specifica.

La retribuzione sarà proporzionata all'orario svolto avendo come riferimento il valore della retribuzione concordata comunque non inferiore alla retribuzione prevista dal presente c.c.n.l. per il livello di appartenenza.

Il part-time può svilupparsi su tutti i giorni della settimana (orizzontale) o solo su alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno (verticale) o in forma c.d. mista.

L'instaurazione del rapporto part-time dovrà risultare da atto scritto con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, la retribuzione e gli altri elementi previsti dal presente contratto.

Clausola flessibile (collocazione dell'orario) ed elastica (variazione della durata): in relazione alla particolare esplicazione ed articolazione dell'attività di intrattenimento e spettacolo, per far fronte a specifiche necessità aziendali il datore di lavoro potrà variare con il preavviso di almeno 2 giorni la collocazione temporale o la durata della prestazione lavorativa, previo consenso del lavoratore, che può avvenire anche al momento della stipula del contratto individuale.

Il ricorso alle clausole flessibili ed elastiche comporta per il lavoratore una maggiorazione del 10% della retribuzione riferita alle ore non coincidenti con l'orario prestabilito. Il rifiuto del lavoratore a dare il proprio consenso non integra gli estremi di giustificato motivo di licenziamento.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite applicando una maggiorazione convenzionalmente stabilita nella misura del 35% comprensiva di tutti gli istituti differiti.

Per quanto non espressamente disciplinato si applicano le norme previste dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche.

Art. 13

(Interruzione di attività- Causa di forza maggiore)

In caso di interruzione o sospensione dell'attività del lavoro dovuta a cause tecniche (a titolo esemplificativo: guasto all'apparecchiatura sonora e/o da ripresa, interruzione della erogazione dell'energia elettrica, ecc.) e in generale a cause di forza maggiore e calamità naturali, non si terrà conto nel conteggio della retribuzione delle interruzioni di durata fino a 2 ore.

Le ore di lavoro perdute a causa di interruzioni dovute a cause tecniche o a causa di forza maggiore o calamità naturali, potranno dalla cooperativa essere recuperate nella stessa giornata, prolungando l'orario di lavoro al massimo di 1 ora senza retribuzione e senza maggiorazione di straordinario, anche nei giorni seguenti e fino al totale recupero delle ore perdute.

Art. 14

(Divise e attrezzature, vestiario di scena)

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise o abiti di scena la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Nel caso che lo spettacolo necessiti di abiti di scena, trucchi e acconciature particolari per specifica richiesta del datore di lavoro, questi saranno forniti gratuitamente dalla cooperativa in condizioni igienico-sanitarie adeguate.

Art. 15

(Rimborsi spese)

Ai lavoratori in trasferta per necessità di servizio saranno rimborsate a piè di lista le spese sostenute per trasporto, vitto e alloggio e purché documentate e preventivamente concordate.

Art. 16

(Indennità di trasferta)

In alternativa al rimborso delle spese a piè di lista, la cooperativa può riconoscere al lavoratore in trasferta fuori del comune ove è stabilita la sede di lavoro un'indennità forfetaria giornaliera il cui importo deve essere concordato di volta in volta.

Art. 17

(Indennità di trasfertista)

La condizione di trasfertista deve essere indicata nella lettera di assunzione o con accordo scritto tra le parti.

Ai lavoratori tenuti per contratto all'espletamento delle attività lavorative in luoghi sempre variabili e diversi e per cui non sia possibile individuare una sede di lavoro, spetta una indennità di trasfertista per tutti i giorni retribuiti, compresi quindi i giorni festivi, di ferie e di malattia, senza distinguere se il dipendente si è effettivamente recato in trasferta.

Nei casi in cui l'attività debba svolgersi in luoghi sempre diversi ma all'interno di un territorio circoscritto, l'occasione di svolgimento dell'attività per incarico della cooperativa in un luogo diverso, dà diritto, per le indennità o rimborsi eventualmente percepiti, al trattamento previsto per le trasferte comuni.

Art. 18

(Festività)

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi le domeniche ovvero il giorno di riposo settimanale sostitutivo e le seguenti ricorrenze (legge n. 260/1949):

- il primo giorno dell'anno
- il giorno dell'Epifania
- il giorno di Pasqua
- il giorno di lunedì dopo Pasqua
- il giorno 25 aprile
- il giorno 1° maggio
- il giorno 2 giugno
- il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al comune di Roma
- il giorno dell'Assunzione
- il giorno di Ognissanti
- il giorno dell'Immacolata Concezione
- il giorno di Natale
- il giorno 26 dicembre
- la ricorrenza del Patrono locale.

Qualora in tali giornate non vi sia prestazione di lavoro, il trattamento economico è compreso nella retribuzione mensile.

In caso di coincidenza della festività con la domenica ovvero con il giorno di riposo compensativo, il lavoratore avrà diritto ad un ventiseiesimo aggiuntivo della retribuzione mensile o ad un trentesimo in caso di lavoratore di cui al punto A) articolo 24 del presente c.c.n.l.

Qualora il dipendente sia chiamato a prestare servizio in tali giorni avrà diritto alla retribuzione per le ore di lavoro eseguite, calcolata con le modalità e le maggiorazioni previste dal successivo art. 22 Parte comune del presente contratto.

Nell'ipotesi che, per la coincidenza di una delle festività su elencate con la festa del Patrono locale (intendendo per tale quello dove ha sede la cooperativa), il dipendente perda il trattamento economico a questa relativo, la cooperativa, in

sostituzione, riconoscerà un giorno di riposo compensativo da stabilire di comune accordo secondo le esigenze aziendali.

In riferimento alla legge 5 marzo 1977, n. 54, contenente disposizioni in materia di giorni festivi, ed al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, al dipendente che ha prestato attività lavorativa nelle giornate di S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e, per i comuni diversi da Roma, del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), ovvero sia stato assente per riposo settimanale, sarà concesso un giorno di riposo compensativo da stabilire di comune accordo secondo le esigenze aziendali.

Al dipendente che ha prestato attività lavorativa nella prima domenica di novembre, giorno di celebrazione della Festa dell'unità nazionale, spetterà, oltre alla normale retribuzione contrattuale senza maggiorazione per le ore effettivamente prestate in tale giorno, spetterà un giorno di riposo retribuito compensativo. Al dipendente che sia stato assente in tale giornata per riposo settimanale sarà corrisposta la normale retribuzione giornaliera.

Il 4 novembre è da considerare normale giorno feriale a tutti gli effetti.

Art. 19

(Riposo settimanale)

Il lavoratore ha diritto, in conformità delle vigenti norme di legge, ad un riposo di almeno ventiquattro ore non retribuite (fatto salvo quanto diversamente previsto al successivo art. 24, punto A) ogni sei giornate consecutive di lavoro da cumulare con il riposo giornaliero. La fruizione dei suddetti periodi di riposo consecutivo dovrà essere garantita entro un periodo non superiore a 14 giorni, e comunque assicurando al lavoratore la fruizione del riposo non oltre la 96^a ora di lavoro.

Art. 20

(Riduzione dell'orario di lavoro annuo)

Fermo restando l'orario normale contrattuale previsto per le specifiche categorie, è concordata una riduzione del monte ore annuo, a titolo di riposi individuali retribuiti, con le modalità di seguito indicate:

- nel primo anno di rapporto di lavoro, 2 giornate in ragione di anno (ovvero un monte ore annuo pari all'orario medio giornaliero, previsto per la specifica categoria di appartenenza, moltiplicato per 2);
- con anzianità superiore a 12 mesi ulteriori n. 2 giornate in ragione d'anno per un complessivo di 4 (ovvero un monte ore annuo pari all'orario medio giornaliero, previsto per la specifica categoria di appartenenza, moltiplicato per 4);
- con anzianità superiore a 24 mesi n. 6 giornate complessive in ragione d'anno (ovvero un monte ore annuo pari all'orario medio giornaliero, previsto per la specifica categoria di appartenenza, moltiplicato per 6).

La riduzione maturerà per dodicesimi in proporzione ai mesi interi di servizio prestato a partire dal 12° mese.

Art. 21

(Ferie)

Nei primi 12 mesi di rapporto di lavoro il dipendente maturerà 24 giorni di ferie in ragione d'anno; a partire dal 13° mese di anzianità il dipendente maturerà 26 giorni di ferie retribuite in ragione di anno. La scelta del periodo feriale verrà stabilita di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spettano tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale o superiore ai 15 giorni.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, la cooperativa è tenuta a riconoscergli, sia per il rientro in sede sia per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il rimborso delle spese e il trattamento di trasferta.

La quota di maturazione è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 2 settimane ininterrotte di lavoro.

Art. 22

(Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo)

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione maggiorata delle percentuali di seguito stabilite:

- lavoro straordinario diurno: 28%;
- lavoro notturno: 65%;
- lavoro straordinario notturno: 90%;
- lavoro festivo: 65%;
- lavoro straordinario festivo: 90%;
- lavoro prestato nelle festività nazionali ed infrasettimanali: 70%;
- domenica: 10%.

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 23

(Flessibilità e banca ore)

Flessibilità

In caso di esigenze impreviste e non programmabili, è consentita alle parti la facoltà di superare l'orario settimanale di cui all'art. 47, 1° comma, 52, 1° comma del presente c.c.n.l. nella misura massima di 10 ore con recupero nei successivi 6 mesi delle ore lavorate in eccedenza. Qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale di tale monte ore, per le ore non recuperate è corrisposta la retribuzione con la maggiorazione del 70%.

La contrattazione di secondo livello può prevedere un innalzamento del limite di cui all'art. 47, 1° comma e all'art. 52, 1° comma, fino ad un massimo di 20 ore.

Banca ore

Il datore di lavoro ed il lavoratore possono concordare il ricorso all'istituto della banca ore.

Il lavoratore non può essere obbligato a ricorrere a questo istituto, che ha fini di compensazione tra le esigenze della società e del singolo lavoratore.

Il numero massimo di ore di lavoro che potranno essere accantonate individualmente non potrà eccedere le 120 ore annue. Oltre questa soglia le ore aggiuntive verranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Il ricorso alla banca ore deve essere fatto su base individuale e per iscritto, e non può comunque derogare quanto previsto in materia di orario di lavoro dal D.Lgs. n. 66/2003. Il lavoratore ha la possibilità ogni 12 mesi di modificare la propria scelta.

Le ore lavorate in eccedenza debbono essere compensate entro i 12 mesi successivi alla maturazione del diritto e comportano a favore del lavoratore il solo pagamento di un quinto della maggiorazione prevista per lo straordinario. Oltre i 12 mesi le ore aggiuntive verranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.

Art. 24

(Retribuzione ed elementi della retribuzione)

Per retribuzione s'intende:

- a) il minimo retributivo previsto per il livello cui il lavoratore è assegnato;
- b) gli aumenti periodici d'anzianità;
- c) eventuali trattamenti "ad personam".

Le indennità previste dal presente contratto o da particolari accordi aziendali fanno parte della retribuzione qualora siano corrisposte al lavoratore in forma continuativa e con carattere di corrispettività rispetto alla normale prestazione lavorativa.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

- 1) Il compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno e festivo;
- 2) le eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o per particolari prestazioni o incarichi;
- 3) la tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Fermo restando quanto previsto al successivo punto "A) Norme particolari per il personale assunto a termine", la retribuzione giornaliera del personale amministrativo e tecnico si ottiene dividendo quella mensile per 26. La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 173.

La retribuzione giornaliera del personale artistico, fatto salvo quanto previsto al successivo punto A), si ottiene dividendo quella mensile per 26. La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 156.

A) Norme particolari per il personale assunto a termine, con scrittura di durata inferiore a un anno per la produzione/rappresentazione e circuitazione dello spettacolo o manifestazione

Per il personale assunto a termine per la produzione ovvero rappresentazione e circuitazione di uno spettacolo o manifestazione artistica, con scrittura di durata non superiore a 12 mesi, il valore giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 30 (trenta) la retribuzione mensile prevista per il livello di appartenenza ovvero, qualora superiore, quanto eventualmente pattuito tra lavoratore e cooperativa al momento della scrittura.

Per tali lavoratori il giorno di riposo settimanale, fruito con le modalità previste dal presente c.c.n.l., sarà riconosciuto come riposo retribuito.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto di lavoro le cooperative liquideranno quanto dovuto a titolo di gratifica natalizia, ferie, ROL e il trattamento di fine rapporto contestualmente alla corresponsione della retribuzione.

A questo fine le retribuzioni giornaliere dovranno essere integrate di un importo percentuale della retribuzione giornaliera stessa, corrispondente al totale delle incidenze percentuali dei suddetti istituti, pari al 25,30% (venticinque,30 per cento).

Art. 25

(Trattamento di fine rapporto)

Per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto, fatto salvo quanto previsto al precedente punto A) per i contratti a termine inferiori ai 12 mesi, trovano applicazione le norme previste nella legge 29 maggio 1982, n. 297.

Per i lavoratori che aderiscono ad un Fondo pensione l'azienda si farà carico di versare la quota giornaliera di t.f.r. al Fondo prescelto.

Art. 26

(Scatti di anzianità)

Per l'anzianità di servizio maturata presso stessa azienda il personale a tempo indeterminato avrà diritto a 5 scatti biennali.

Gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa, per ciascun livello di inquadramento, come segue:

Livelli	Q	1°	2°	3°	4°	5°	6°
Scatto €	44,00	40,00	34,50	29,00	27,00	24,00	21,00

Gli aumenti decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità. Essi non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti maturati o da maturare.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio di livello, l'importo per aumenti già maturati sarà rivalutato nella misura del valore unitario previsto per il nuovo livello d'inquadramento. Fermo restando in ogni caso il numero massimo di 5 aumenti, l'anzianità maturata dopo l'ultimo aumento nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione del successivo aumento nel nuovo livello d'inquadramento.

Art. 27

(Tredicesima mensilità o gratifica natalizia)

In occasione delle feste di Natale sarà corrisposta al lavoratore una mensilità di importo pari alla intera retribuzione mensile percepita dal lavoratore stesso.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso la cooperativa. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per il lavoratore che presta servizio saltuario o ridotto, l'ammontare della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Titolo V

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 28

(Classificazione del personale)

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria unica articolata su sette livelli:

Q - Quadri

Ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190, appartengono alla categoria "Quadri" i lavoratori/lavoratrici che svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della cooperativa, dalla responsabilità di unità organizzative di particolare rilevanza per l'attività aziendale, da ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento della finalità prefissate nonché dal possesso di equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

1° Livello

Lavoratori/lavoratrici ai quali è richiesta la conoscenza completa di tecniche e procedure specialistiche, nonché notevole esperienza e capacità professionale di natura amministrativa, tecnica od artistica che possono implicare il coordinamento e la programmazione del lavoro proprio ed altrui e/o l'espletamento di autonome attività specialistiche.

2° Livello

Lavoratori/lavoratrici con mansioni di concetto e/o specializzati che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro, svolgono incarichi per i quali è richiesta una specifica competenza professionale accompagnata da esperienza acquisita nell'esercizio della professione stessa e che possono comportare l'assunzione di iniziative sotto il controllo di superiori, anche con l'ausilio di altro personale.

3° Livello

Lavoratori/lavoratrici di concetto che, sulla base di sommarie ed essenziali disposizioni dei livelli superiori, con autonomia e responsabilità dei risultati, eseguono attività specialistiche.

4° Livello

Lavoratori/lavoratrici d'ordine che, seguendo istruzioni precise e dettagliate, svolgano attività di servizio con compiti meramente esecutivi, nonché lavoratori/lavoratrici che, in palcoscenico, nei laboratori, nei settori di manutenzione, compiano lavori per l'esecuzione dei quali siano necessarie competenze tecnico-pratiche.

5° Livello

Lavoratori/lavoratrici con mansioni generiche che, senza esperienza specifica, svolgono attività di servizio seguendo istruzioni precise e dettagliate.

6° Livello

Lavoratori/lavoratrici per cui è richiesto il possesso di elementari conoscenze pratiche.

Lavoratori che eseguono mansioni che non richiedono specifiche capacità.

Allievi ovvero tirocinanti intesi come soggetti che svolgono attività formativa con affiancamento diretto nella produzione per anno per il 5° livello, 2 anni per il 4° e 3 anni per il 3°.

Titolo VI ASSENZE DAL LAVORO

Art. 29 (Malattia)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia alla cooperativa da cui dipende. Resta inoltre fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente al datore di lavoro la propria assenza e l'indirizzo di reperibilità, qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale, per i successivi controlli medico-fiscali.

E' fatto obbligo al lavoratore di fornire, qualora espressamente richiesto dal proprio datore di lavoro, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico.

In tale caso il datore di lavoro, dopo la notizia di malattia ricevuta dal lavoratore, dovrà consultare e stampare l'attestazione di malattia tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS

Nel caso in cui il medico non proceda all'invio on-line del certificato di malattia ma rilasci la certificazione di malattia in forma cartacea, il lavoratore presenta tale documentazione al proprio datore di lavoro secondo le modalità tradizionali.

L'assenza che dovesse risultare ingiustificata potrà essere contestata al lavoratore secondo quanto previsto dalle norme disciplinari del successivo art. 44.

Obblighi del lavoratore

Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel luogo indicato per la reperibilità dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, ovvero durante le fasce orarie previste dalla legge al momento della malattia.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare preventiva notizia al datore di lavoro, l'assenza ingiustificata alla prima visita di controllo determina la perdita del trattamento economico per i primi 10 giorni di malattia. La seconda assenza determina la riduzione al 50% del trattamento per il residuo periodo. Alla terza assenza si interrompe l'erogazione dell'indennità con le conseguenze disciplinari previste all'articolo 36 del presente contratto.

Periodo di comporto per malattia

Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 (centottanta) giorni nell'arco dei 365, calcolato a ritroso dall'evento morboso in corso. Trascorsi i periodi di cui al paragrafo precedente, perdurando la malattia, in assenza della richiesta di aspettativa di cui al comma successivo, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto.

Il periodo di malattia è considerato utile al fine dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, secondo le modalità previste per il periodo di comporto, sarà prolungata a richiesta del lavoratore per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni (centoventi), a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa, di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia. Nei casi di gravi patologie certificate, i termini dell'aspettativa possono essere prorogati sino ad un massimo di 36 mesi.

Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia previsto dal presente articolo, i lavoratori avranno diritto al 100% della retribuzione netta prevista contrattualmente.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS.

Art. 30 (Infortunio)

Le cooperative sono tenute ad assicurare il lavoratore soggetto all'obbligo assicurativo presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Il datore di lavoro che non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, a causa del lavoratore che abbia trascurato di ottemperare all'obbligo di invio della certificazione alla cooperativa, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Trattamento economico per infortunio

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal primo giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere l'80% (ottanta per cento) della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

In caso di tempo determinato l'integrazione va corrisposta fino all'esaurimento del rapporto di lavoro.

Art. 31 (Donazione di sangue)

Il lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente, previa comunicazione dell'assenza alla cooperativa entro il giorno precedente e successiva presentazione del certificato rilasciato dal centro di raccolta autorizzato dal Ministero della salute.

Art. 32 (Permessi a lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi di studio universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a un giorno di permesso retribuito per lo svolgimento di ciascun esame.

Art. 33 (Aspettative non retribuite)

Al lavoratore con rapporto a tempo indeterminato, che presenti motivata richiesta, potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita.

Art. 34 (Aspettative per esigenze personali e familiari)

Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, i dipendenti assunti a tempo indeterminato possono richiedere per gravi e documentati motivi personali o familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni.

Durante il periodo di aspettativa il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione e il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali.

Durante il periodo di aspettativa, il dipendente non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa senza preventiva autorizzazione del datore di lavoro.

Art. 35 (Tossicodipendenti ed etilisti)

I lavoratori tossicodipendenti assunti a tempo indeterminato, che accedano ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il competente servizio ne attesti la necessità.

La cooperativa, compatibilmente con le esigenze di servizio concederà, a richiesta, ai lavoratori etilisti un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio sanitario nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni.

L'aspettativa non potrà essere superiore ai 12 mesi.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui sopra è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.

Titolo VII TUTELA DELLA MATERNITA'

Art. 36 (Astensione obbligatoria)

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro copia della domanda di maternità presentata all'INPS.

La lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto o certificato di ingresso in famiglia in caso di adozione. Tale disposizione vale anche per il padre adottivo o affidatario nel caso in cui la moglie, in accordo con lui, vi abbia rinunciato.

E' vietato adibire le donne al lavoro notturno, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di detti permessi la lavoratrice deve presentare al datore di lavoro apposita domanda e consegnare successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Le dimissioni volontarie della lavoratrice presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento devono essere comunicate dalla lavoratrice stessa anche alla Direzione territoriale del lavoro, che le convalida. A tale convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. In tale caso la lavoratrice ha diritto al t.f.r. e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso indipendentemente dal motivo delle dimissioni.

Tale diritto spetta anche alla lavoratrice/lavoratore adottivi o affidatari, qualora le dimissioni siano state rassegnate entro un anno dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia adottiva o affidataria. Qualora la lavoratrice ometta di richiedere la convalida amministrativa, nonostante la cooperativa abbia intimato di ottemperarvi con atto scritto, il rapporto si intende risolto per mutuo consenso decorsi 60 giorni dalla intimazione. La lavoratrice/lavoratore che intende avvalersi del diritto all'astensione facoltativa deve darne comunicazione al datore di lavoro con preavviso di almeno 15 giorni precisando il periodo in cui intende assentarsi.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio, valgono le norme di legge e i relativi regolamenti vigenti.

Art. 37

(Congedo di maternità (ex astensione obbligatoria) genitore)

Durata	Periodo	Godimento
Madre	5 mesi più eventuali altri periodi che siano autorizzati da l'Ispettorato del lavoro	- Prima della data presunta del parto: 2 o 1 mese - Dopo il parto (la nascita del bambino): 3 o 4 mesi, più periodo non goduto prima del parto quando questo è prematuro
Padre	1 giorno	In occasione della nascita del bambino (comma 24, art. 4, D.Lgs. n. 92/2012)
Padre	3 mesi	Dopo la nascita del bambino nei casi sotto specificati

La lavoratrice può scegliere, nell'ambito dei 5 mesi di astensione obbligatoria, se astenersi dal lavoro 1 o 2 mesi prima della data presunta del parto. Nel caso di scelta di 1 mese, usufruirà di 4 mesi di astensione obbligatoria per puerperio. Nel caso di scelta di 2 mesi usufruirà di 3 mesi di astensione obbligatoria per puerperio.

Quando il parto è prematuro, i giorni di astensione non goduti vanno aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

L'astensione spetta al padre in questi casi: morte della madre, grave infermità della madre, abbandono, affidamento esclusivo al padre.

Art. 38

(Congedo parentale (ex astensione facoltativa))

Genitori	Durata	Periodo godimento
Madre	6 mesi continuativi o frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino
Padre	6 mesi anche frazionati	Nei primi 8 anni di vita del bambino. Documentazione da presentare: una dichiarazione in cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi della astensione facoltativa entro 10 giorno dalla dichiarazione suddetta, una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia

Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi d'astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi (un mese in più al padre). Il periodo di astensione facoltativa è frazionabile per consentire alla lavoratrice/ lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

Art. 39

(Riposi orari (allattamento))

Genitori	Durata	Periodo godimento
Madre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro	Nel primo anno di vita del bambino
Padre	2 ore (4 ore per i parti plurimi) riposi di 1 ora ciascuno cumulabili. Tali riposi, comportano il diritto del lavoratore padre ad un uscire dalla sede di lavoro	Nel primo anno di vita del bambino

Il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

Art. 40

(Malattia del bambino)

Genitori	Durata e periodo godimento
Madre	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di

	certificato medico. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore
Padre	Senza limiti fino ai 3 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. 5 giorni l'anno dai 3 agli 8 anni del bambino, dietro presentazione di certificato medico. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore

Il diritto all'astensione per la malattia dei bambini spetta alternativamente al padre o alla madre.

Titolo VIII APPRENDISTATO

Art. 41 (Apprendistato)

A) Finalità dell'Istituto

1. Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le Parti, in conformità con le direttive dell'Unione europea e a quanto disposto dal D.Lgs. n. 167/2011, ritengono che l'istituto dell'apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, sia un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, sia per l'incremento dell'occupazione giovanile. L'importanza dell'apprendistato nel settore dello spettacolo è del resto evidente se si considerano l'ampia presenza di giovani e la forte precarietà degli stessi.

2. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4, D.Lgs. n. 167/2011, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo.

3. Per le cooperative 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. I periodi di apprendistato ancorché a termine saranno utili al completamento dell'iter professionale.

B) Ammissibilità

1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tre tipologie:

- contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

2. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.

3. L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese dal 1° al 5° livello del c.c.n.l.

4. Su richiesta di una delle parti firmatarie del c.c.n.l., in presenza dell'opportunità di disciplinare ulteriori profili formativi, le parti a livello nazionale si riuniranno entro giorni 60 dalla richiesta per sviluppare tali profili.

C) Assunzione: Requisiti del contratto, limiti numerici e di età

Ai sensi dell'art. 2 del T.U. n. 167/2011, ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito e consegnato al lavoratore unitamente al contratto di assunzione.

In virtù dell'articolo 2, comma 3 del D.Lgs. n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare rispetto ai lavoratori qualificati e specializzati in servizio presso la stessa non può superare il rapporto di tre a due. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere i giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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 trentasei mesi precedenti. A tale 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. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Il periodo di prova dell'apprendista è uguale al periodo di prova del lavoratore qualificato.

D) Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. 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 dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

2. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente c.c.n.l.

3. Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

E) Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:
 - a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
 - b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
 - c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti all'attività o al mestiere per il quale è stato assunto;
 - d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole cooperative, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa di riferimento);
 - e) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

F) Doveri dell'apprendista

1. L'apprendista deve:
 - seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
 - prestare la sua attività con la massima diligenza;
 - frequentare con assiduità e diligenza i corsi di formazione previsti nel piano formativo;
 - osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

G) Trattamento normativa

1. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativa previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.
2. Le ore di insegnamento previste dal piano formativo sono comprese nell'orario di lavoro.
3. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio, maternità o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.Lgs. n. 151/2001.
4. Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.

H) Trattamento economico

1. Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sottoindicate percentuali sul minimo contrattuale mensile, come previsto dall'articolo 59 del c.c.n.l., relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:
 - dal 1° al 12° mese: 70% della posizione economica della qualifica da conseguire;
 - 13° al 24° mese: 80% della posizione economica della qualifica da conseguire;
 - dal 25° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.
2. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

I) Malattia

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica, allo stesso trattamento del dipendente qualificato.
2. La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.
3. Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

L) Durata dell'apprendistato

- Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie:
- livello 1° e 2°: 36 mesi;
 - livello 3° e 4°: 24 mesi;
 - livello 5°: 18 mesi.

M) Estinzione del rapporto di apprendistato

1. Il rapporto di apprendistato si estingue:
 - al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'articolo 2118 cod. civ., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
 - per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo.

N) Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

1. Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante l'affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
2. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali - di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

O) La "formazione interna"

1. In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 167/2011, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.
2. La durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione - (come previsto dai successivi punti Q) e R) e le modalità di erogazione della formazione stessa per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono individuate dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo che costituiscono parte integrante dello stesso.

P) Tutor aziendale

1. All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.
2. Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

3. Nelle imprese con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro può delegare tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle imprese fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

4. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

5. Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lett. d) del D.Lgs. n. 167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

Q) Durata della formazione

1. L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

2. Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il contratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle regioni.

3. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

R) Formazione: contenuti e modalità di erogazione

1. Le attività formative, strutturate in una forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.

2. Le attività formative a carattere trasversale di base saranno definite ed erogate secondo la disciplina regionale sentite le parti sociali nel rispetto di quanto definito nelle linee-guida.

3. In assenza di disciplina regionale, è facoltà dell'impresa procedere direttamente all'erogazione della formazione, perseguendo gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

4. I contenuti dei percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante l'esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e sapere applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

5. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato e alle linee-guida per l'apprendistato dell'accordi stato-regioni.

6. La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo o, in mancanza, su appositi supporti informatici o su fogli firma.

I profili formativi per ciascuna mansione sono riportati in allegato al presente c.c.n.l.

S) Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione e formazione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

N.d.R.: Allegati non presenti nel testo ufficiale del c.c.n.l.

Titolo IX NORME DISCIPLINARI

Art. 42 (Obblighi del lavoratore)

Il lavoratore deve essere scrupoloso nell'adempimento dei suoi doveri e deve tenere una condotta corretta nelle reciproche relazioni. Deve tenere un contegno rispondente alle mansioni affidategli e, in particolare:

- eseguire diligentemente le mansioni assegnategli osservando le istruzioni impartite dal responsabile di settore, dal direttore d'orchestra o direttore di scena;
- avere cura dei costumi e della strumentazione a lui affidati;
- collaborare con i compagni di lavoro con spirito di cooperazione e reciproco rispetto;
- osservare tutte le disposizioni del regolamento interno della cooperativa, purché non contrastino con le norme del presente c.c.n.l. e con le leggi in vigore e che rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro;
- osservare le istruzioni e le disposizioni impartite dal datore di lavoro, dal dirigente e dai preposti ai fini della protezione collettiva e individuale.

Art. 43 (Obbligo di fedeltà)

Ai sensi dell'art. 2015 del codice civile, il prestatore di lavoro non può divulgare notizie che riguardano l'organizzazione e i metodi di produzione dell'impresa, né può farne uso in modo da recare pregiudizio all'impresa cooperativa.

Se il dipendente viola tale obbligo il datore di lavoro può applicare nei confronti del dipendente adeguate sanzioni disciplinari. Il datore di lavoro potrà, inoltre, ricorrere in giudizio contro il lavoratore per ottenere il risarcimento del danno causato dalla violazione dell'obbligo di fedeltà.

*Art. 44
(Provvedimenti disciplinari)*

Le infrazioni del lavoratore nell'esercizio delle proprie funzioni potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa;
4. sospensione dal lavoro;
5. licenziamento.

Il rimprovero verbale sarà inflitto al lavoratore:

a) che compia qualunque atto che arrechi pregiudizio all'immagine della cooperativa, ovvero qualsiasi altra mancanza di analoga gravità;

b) Che compia il lavoro con disattenzione di natura involontaria e con mancanze di lieve entità.

Il rimprovero scritto sarà inflitto al lavoratore:

a) che compia con negligenza il proprio lavoro;

b) che non giustifichi l'assenza al lavoro con tempestiva comunicazione al responsabile;

c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificazione.

La multa, da devolvere all'Osservatorio di cui all'articolo 5 del presente contratto, sarà inflitta al lavoratore:

a) che sia in ritardo rispetto all'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione per più tre volte senza giustificazione;

b) che rechi offesa ai compagni di lavoro e committenti;

c) trattenga documenti della cooperativa (fatture, ricevute, presenze) oltre le date concordate con l'ufficio amministrativo. La sospensione, fino ad un massimo di 10 giorni, sarà inflitta al lavoratore:

a) che abusi del nome della cooperativa per compiere azioni contrarie alla legge;

b) che si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza o in condizioni psico-fisiche alterate;

c) nel caso si rifiuti di adempiere agli obblighi di formazione o visite mediche obbligatorie;

d) che compia qualunque atto che pregiudichi la sicurezza propria e dei colleghi di lavoro;

e) che compia azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa.

Il licenziamento potrà essere adottato:

a) nel caso in cui il lavoratore non si presenti al lavoro senza giustificazione e senza darne tempestiva comunicazione al responsabile per più di tre volte;

b) nel caso di recidiva nelle mancanze precedenti che rechino pregiudizio alla sicurezza dei locali, del personale e degli spettatori per negligenza e colpa;

c) che compia mancanze tanto gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro (licenziamento per giusta causa).

I provvedimenti disciplinari non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa come previsto dall'art. 7, commi 2 e 5 della legge n. 300/1970.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 18 mesi dalla loro applicazione.

Titolo X
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO - AMMINISTRATIVI

*Art. 45
(Definizione dei profili professionali del personale amministrativo)*

Il personale amministrativo viene distinto nei livelli di seguito definiti.

Quadro

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello: Direttore CED (Centro elaborazione dati); Direttore sedi decentrate della cooperativa; Direttore risorse umane.

Livello 1

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello: responsabile servizio amministrativo e contabile; responsabile di un'area con più uffici e/o servizi; esperto di sviluppo organizzativo; esperto di controllo e gestione budget.

Livello 2

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello: analista CED (Centro elaborazione dati); analista di costi aziendali; responsabile di un ufficio; collaboratore addetto alla redazione dei bilanci; impiegato di concetto, eventualmente addetto ai rapporti con la clientela o alla amministrazione del personale interno in forma autonoma e completa; addetto marketing.

Livello 3

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello: contabile di concetto; collaboratore indagini e ricerca documenti presso pubblici uffici; impiegato amministrativo preposto allo svolgimento di mansioni quali: contabilizzare dati e chiudere conti; addetto al settore paghe preposto allo svolgimento di mansioni quali rilevare, contabilizzare dati ed effettuare denunce periodiche.

Livello 4

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello: addetto alla rilevazione delle presenze dei dipendenti e redazione della relativa modulistica; segretario con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine; centralista a cui è richiesta la conoscenza di una o più lingue straniere.

Livello 5

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello: lavoratori che eseguono, su istruzioni precise e dettagliate, mansioni semplici, avvalendosi anche di macchinari, strumenti informatici e/o supporti elettro-contabili; addetto al disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti e uffici sia pubblici che privati; autista, centralinista.

Livello 6

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello: addetto alle pulizie; fattorino; usciere; custode.

Art. 46
(Periodo di prova)

Il rapporto di lavoro degli impiegati potrà essere risolto anticipatamente se il lavoratore non supera il periodo di prova così stabilito:

- Quadri, livelli 1°, 2°, 3°: 3 mesi di effettivo lavoro;
- livelli 4°, 5°, 6°: 1 mese di effettivo lavoro.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato il periodo di prova previsto è pari al 10% della durata del contratto, fermi restando i limiti di cui sopra.

Nel corso del periodo di prova sia il datore di lavoro sia il lavoratore ha diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso, né di indennità.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 47
(Orario di lavoro del personale amministrativo)

Ferme restando le deroghe ed eccezioni previste dalla legge per quei dipendenti cui si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, l'orario di lavoro è fissato in regime normale in 40 ore settimanali, articolate in massimo 6 giorni, con un massimo di 9 ore ed un minimo di 4 ore giornaliere.

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è disposta dalla direzione della cooperativa, 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, con almeno 48 ore di anticipo.

La durata della prestazione unica giornaliera non può essere inferiore a 4 ore, salvo diverse intese a livello aziendale.

Ove l'orario di lavoro giornaliero sia ripartito in due prestazioni, la durata complessiva delle due prestazioni non può essere inferiore a 7 ore, entro la durata complessiva di 10 ore, con una pausa massima di due ore, salvo diverse intese a livello aziendale.

Qualora l'orario giornaliero programmato sia superiore alle 6 ore, ma non a 7 ore, sarà garantita una pausa di almeno 10 minuti.

Qualora l'orario giornaliero programmato sia superiore alle 7 ore sarà effettuato in due prestazioni, ciascuna delle quali di durata non inferiore a tre ore.

L'intervallo per il pasto non potrà superare le due ore, né essere inferiore alla mezz'ora. Tale intervallo potrà essere diversamente quantificato con specifico accordo da stipularsi a livello aziendale o territoriale con le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere 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 agli artt. 7 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003, le parti concordano, in ragione delle specifiche caratteristiche dell'attività, che il riposo giornaliero di 11 ore possa essere fruito frazionatamente ferma restando la garanzia di almeno 8 ore continuative di riposo. Le modalità di tale utilizzazione frazionata dovranno essere preventivamente definiti tra la cooperativa e le strutture sindacali aziendali, in assenza di queste le Strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, oltre i limiti previsti dall'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo n. 66/2003, 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 Direzione aziendale e la R.S.U./R.S.A. e, in mancanza di queste ultime le Strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l., possono concordare la fruizione da parte dei lavoratori di riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive per lavoro straordinario. In tal caso, le prestazioni straordinarie eseguite non saranno computate ai fini della durata media dell'orario di lavoro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 66/2003.

Orario multiperiodale

Considerato quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, si conviene che la direzione della cooperativa possa programmare l'utilizzo del normale orario di lavoro settimanale, di cui al comma 1, anche come media di un arco temporale definito, comunque non inferiore a 4 settimane né superiore a 52 settimane, prevedendo orari settimanali non superiori alle 48 ore distribuite su un massimo di 2 prestazioni giornaliere ed un massimo di ore giornaliere non superiori a 9. Pertanto, fermo restando il rispetto delle 40 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 4 ore.

L'orario giornaliero e settimanale previsto nella programmazione multiperiodale è da considerare normale orario di lavoro oltre il quale scattano le maggiorazioni straordinarie contrattualmente previste.

Resta inteso che in regime di programmazione multiperiodale il lavoratore percepirà la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento, sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Le parti si danno atto che le previsioni di cui sopra non comportano variazione alcuna del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettanti ai lavoratori, né della collocazione temporale del relativo pagamento.

Art. 48
(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo casi imprevedibili o d'urgenza o di forza maggiore, deve essere richiesto e autorizzato nella giornata precedente a quella nella quale deve essere effettuato.

Nessun lavoratore potrà esimersi dal compiere lavoro straordinario, notturno e festivo entro i limiti consentiti dalla legge, salvo giustificati motivi di impedimento.

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario di cui all'art. 47 del presente c.c.n.l., ovvero, in caso di regime di multiperiodalità, l'orario effettuato in eccedenza a quanto previsto dal terzultimo comma del precedente art. 47.

Si considera lavoro notturno:

a) per gli impiegati che non lavorano per lo spettacolo o il cui lavoro non è direttamente connesso con lo spettacolo o con le altre attività di spettacolo, il lavoro prestato tra le ore 22 e le ore 6;

b) per gli impiegati addetti allo spettacolo, il lavoro prestato dal termine dello spettacolo, e comunque dopo le ore 1, fino alle ore 7.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nel giorno di riposo settimanale e nelle festività di cui all'art. 18 del presente c.c.n.l.

Per riposo settimanale si intende: nell'ambito della programmazione multiperiodale quello indicato dalla programmazione stessa nel rispetto delle norme del presente c.c.n.l. Negli altri casi il giorno di riposo è coincidente con la domenica ovvero il giorno sostitutivo precedentemente indicato.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione maggiorata delle percentuali di cui all'art. 22, Titolo IV, Parte comune.

Art. 49
(Preavviso di licenziamento)

Il preavviso di licenziamento verrà dato per iscritto con i seguenti termini:

<i>Quadro e 1° livello</i>	<i>2° e 3° livello</i>	<i>4° - 5° - 6° livello</i>
60 giorni di calendario	45 giorni di calendario	30 giorni di calendario

PARTE III # PARTE III
NORME PER I TECNICI E GLI OPERAI

Titolo XI
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO -TECNICI ED OPERAI

Art. 50
(Definizione profili professionali dei tecnici e operai dello spettacolo)

Il personale tecnico e operaio viene distinto nei livelli di seguito definiti.

Quadro

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- produttore esecutivo;
- organizzatore generale.

Livello 1

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- direttore di produzione;
- architetto;
- regista;
- ispettore di produzione.

Livello 2

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- direttore di scena;
- direttore di palco;
- capo scenografo realizzatore;
- light designer;
- sound-engineering;
- tour manager;
- casting director;
- scenografo;
- head rigger (NCR3);
- location manager;
- amministratore di compagnia;
- bozzettista;
- story board-artist;
- aiuto regista;
- capo squadra luci;
- sceneggiatore;
- amministratore produzioni cinematografiche, teatrali e audiovisive;
- operatore di console;
- mixer video;
- fonico di messa in onda, fonico di palco e fonico di sala;
- segretario di compagnie teatrali e cinematografiche;
- insegnante e formatore tecnici specializzati.

Livello 3

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- cassiere di produzione;
- operatore video;
- recordista video;
- addetto RVM;
- addetto produzione film di animazione;
- documentarista audiovisivo;
- truccatore;
- parrucchiere;
- sarto;
- tecnico del montaggio;
- tecnico di effetti speciali;
- tecnico video;
- fotografo di scena;
- tecnico macchinista;
- dimmerista;

- microfonista;
- grafico;
- documentarista;
- creatore di fumetti,
- illustrazioni e disegni finalizzati all'animazione;
- back liner;
- arredatore di scena;
- attrezzista;
- elettricista di scena e di set cine televisivo;
- figurinista.

Livello 4

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- tecnico del suono;
- tecnico luci;
- tecnico addetto alle manifestazioni di moda;
- assistente al montaggio;
- assistente di scena;
- aiuto di riprese cinematografiche e audiovisive;
- tecnico di proiezione in digitale;
- addetto alla duplicazione di supporti audio-video;
- controllo camere;
- aiuto segretario;
- proiezionista;
- P.A. man.;
- gruppista;
- up rigger e ground rigger (NCRI e NRC2);
- intagliatore;
- modellatore;
- decoratore;
- soggettoista;
- montatore video;
- elettricista;
- assistente di produzione;
- tecnico strutturista.

Livello 5

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- pontarolo;
- scaffolder;
- addetto ai trasporti;
- maestranza teatrale, cinematografica e di imprese audiovisive;
- arrampicatore (climber);
- aiuto tecnici;
- autista.

Livello 6

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- manovale;
- facchino di palco;
- addetto alle pulizie;
- usciere, fattorino;
- guardiano diurno e notturno;
- maschera;
- custode, guardarobiere, portiere;
- allievo tecnico; tirocinante tecnico;
- hostess.

Art. 51

(Periodo di prova)

Il rapporto di lavoro dei tecnici e degli operai potrà essere risolto anticipatamente se il lavoratore non supera il periodo di prova così stabilito:

- Quadri, livelli 1°, 2°, 3°: 3 mesi di effettivo lavoro;
- livelli 4°, 5°, 6°: 1 mese di effettivo lavoro.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato il periodo di prova previsto è pari al 10% della durata del contratto, fermi restando i limiti di cui sopra.

Nel corso del periodo di prova sia il datore di lavoro sia il lavoratore ha diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso, né di indennità.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 52

(Orario di lavoro dei tecnici ed operai)

Ferme restando le deroghe ed eccezioni previste dalla legge per quei dipendenti cui si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, l'orario di lavoro è fissato in regime normale in 40 ore settimanali, articolate in massimo 6 giorni, con un massimo di 9 ore ed un minimo di 4 ore giornaliere.

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è disposta dalla direzione della cooperativa, 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, con almeno 48 ore di anticipo.

La durata della prestazione unica giornaliera non può essere inferiore a 4 ore, salvo diverse intese a livello aziendale.

Ove l'orario di lavoro giornaliero sia ripartito in due prestazioni, la durata complessiva delle due prestazioni non può essere inferiore a 7 ore, entro la durata complessiva di 12 ore, con una pausa massima di due ore, salvo diverse intese a livello aziendale.

Qualora l'orario giornaliero programmato sia superiore alle 6 ore, ma non a 7 ore, sarà garantita una pausa di almeno 10 minuti. Per i lavoratori "su fune", ogni 4 ore continuative di lavoro sarà garantita una pausa di 30 minuti. In caso di orario ordinario programmato superiore alle 8 ore, la pausa è di 40 minuti a metà del periodo programmato.

Qualora l'orario giornaliero programmato sia superiore alle 7 ore sarà effettuato in due prestazioni, ciascuna delle quali di durata non inferiore a tre ore.

L'intervallo per il pasto non potrà superare le due ore, né essere inferiore alla mezz'ora. Tale intervallo potrà essere diversamente quantificato con specifico accordo da stipularsi a livello aziendale o territoriale con le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

Per il personale tecnico impegnato in tournée e/o trasferte:

- in caso di solo trasferimento in tournée, ai soli fini retributivi al lavoratore sarà riconosciuta una indennità economica pari al compenso giornaliero pattuito, oltre all'abbattimento di 8 ore da calcolarsi ai soli fini dell'orario settimanale;
- in caso di trasferimento, allestimento e spettacolo, ovvero di allestimento, spettacolo e trasferimento, l'abbattimento è di 9 ore giornaliere;
- in caso di trasferimento e prova ovvero di prova e trasferimento, l'abbattimento è di 9 ore giornaliere. L'effettuazione di prove è tuttavia esclusa quando la durata del trasferimento ecceda le 6 ore.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro deve essere 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 agli artt. 7 e 17 del D.Lg. n. 66/2003, le parti concordano, in ragione delle specifiche caratteristiche dell'attività di produzione di spettacoli, che il riposo giornaliero di 11 ore può essere fruito frazionatamente, ferma restando la garanzia di almeno 8 ore continuative di riposo tra il termine del turno giornaliero e l'inizio del turno inerente il giorno successivo. Le modalità di tale utilizzazione frazionata dovranno essere preventivamente definiti tra la cooperativa e le strutture sindacali aziendali, in assenza di queste le Strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l.

Qualora particolari ed oggettive esigenze dell'attività di spettacolo non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, la cooperativa e le R.S.U./R.S.A. o, in mancanza di queste ultime, le Strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l., concorderanno preventivamente le modalità di riposo compensativo di cui all'articolo 17, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003 garantendo comunque almeno 8 ore giornaliere di riposo continuativo.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, oltre i limiti previsti dall'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo n. 66/2003, 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 Direzione aziendale e la R.S.U./R.S.A. e, in mancanza di queste ultime le Strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l., possono concordare la fruizione da parte dei lavoratori di riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive per lavoro straordinario. In tal caso, le prestazioni straordinarie eseguite non saranno computate ai fini della durata media dell'orario di lavoro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 66/2003.

Orario multiperiodale

Considerato quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, si conviene che la direzione della cooperativa possa programmare l'utilizzo del normale orario di lavoro settimanale, di cui al comma 1, anche come media di un arco temporale definito, comunque non inferiore a 4 settimane né superiore a 52 settimane, prevedendo orari settimanali non superiori alle 48 ore distribuite su un massimo di 2 prestazioni giornaliere ed un massimo di ore giornaliere non superiori a 9. Pertanto, fermo restando il rispetto delle 40 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 4 ore.

L'orario giornaliero e settimanale previsto nella programmazione multiperiodale è da considerare normale orario di lavoro oltre il quale scattano le maggiorazioni straordinarie contrattualmente previste.

Resta inteso che in regime di programmazione multiperiodale il lavoratore percepirà la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento, sia in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Le parti si danno atto che le previsioni di cui sopra non comportano variazione alcuna del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettanti ai lavoratori, né della collocazione temporale del relativo pagamento.

Art. 53

(Lavoro straordinario e notturno)

Per i tecnici e gli operai si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario di cui all'art. 52 del presente c.c.n.l., ovvero, in caso di regime di multiperiodalità, l'orario effettuato in eccedenza a quanto previsto dal terzultimo comma del precedente art. 52.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione maggiorata delle percentuali di cui all'art. 22, Titolo IV, Parte comune.

Art. 54

(Preavviso di licenziamento)

Il preavviso di licenziamento verrà dato per iscritto con i seguenti termini:

Quadro e 1° - 2° - 3° Livello	4° - 5° - 6° livello
1 mese di effettivo lavoro	15 giorni di effettivo lavoro

Ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. in mancanza di preavviso il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

PARTEIV# PARTE IV
NORME SPECIFICHE PER ARTISTI

Titolo XII
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO- ARTISTI

Art. 55
(Definizione dei profili professionali degli artisti)

Il personale artistico viene distinto nei livelli di seguito definiti.

Livello 1

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- regista;
- direttore d'orchestra;
- compositore.

Livello 2

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- attore protagonista e/o coprotagonista;
- 1° parte orchestra;
- concertista;
- 1° ballerino;
- sostituto direttore d'orchestra;
- maestro collaboratore con obbligo di direzione orchestrale;
- direttore del coro;
- direttore di ballo;
- direttore di banda;
- maestro d'armi.

Livello 3

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- attore;
- professore d'orchestra;
- cantante lirico;
- maestro del coro;
- maestro del ballo;
- cantante;
- coreografo;
- tescicoreo di fila con obbligo di solista;
- ballerino e mimo con obbligo di solista;
- artista del circo;
- insegnante di discipline artistiche;
- capo animatore;
- maestro di banda;
- conduttore;
- stunt-man;
- disk jockey.

Livello 4

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- mimo;
- vocalista;
- suggeritore;
- bandista;
- orchestrale;
- intrattenitore;
- marionettista;
- burattinaio;
- ballerino;
- illusionista/prestigiatore;
- presentatore;
- allievo attore in possesso di diploma di scuola qualificata con meno 100 gg di prestazioni;
- animatore in strutture turistiche e di spettacolo.

Livello 5

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- figurante;
- animatore di feste;
- indossatore;
- fotomodello;
- allievo attore non in possesso di diploma di scuola qualificata attore con 100 gg di prestazioni.

Livello 6

A titolo esemplificativo e non esaustivo, appartengono a questo livello:

- tirocinanti delle varie discipline: lavoratori che non hanno maturato almeno 120 giorni nella funzione artistica per il quale viene attivato il rapporto di lavoro;
- allievo attore con meno 100 gg di prestazioni.

Art. 56
(Periodo di prova)

Il rapporto di lavoro degli artisti potrà essere risolto anticipatamente se il lavoratore non supera il periodo di prova così stabilito:

- livelli 1° e 2°: 20 giorni di effettivo lavoro;
- livelli 3°, 4°, 5 e 6°: 7 giorni di effettivo lavoro.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato il periodo di prova previsto è pari al 10% della durata del contratto.

Nel corso del periodo di prova sia il datore di lavoro sia il lavoratore hanno diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso, né di indennità.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Il periodo di prova degli artisti deve essere preceduto da un provino o audizione.

Il periodo di prova non può essere utilizzato per valutare la professionalità degli artisti ma l'idoneità a svolgere l'attività professionale all'interno dell'organico della cooperativa.

Art. 57

(Orario di lavoro del personale artistico)

Fatte salve le successive norme particolari per ballerini, professori di orchestra e maestri del coro, l'orario normale di lavoro del personale artistico è fissato in 156 ore medie mensili con un massimo, in regime ordinario di lavoro così stabilito:

- in caso di sole prove, 48 ore settimanali e 8 ore giornaliere nell'ipotesi di due prestazioni, e 7 ore giornaliere (con una pausa di almeno 15 minuti) nell'ipotesi di una unica prestazione continuata;
- in caso di spettacolo e prova o prova e spettacolo, 8 ore giornaliere; 7 ore giornaliere (con una pausa di almeno 15 minuti) nell'ipotesi in cui non vi sia intervallo tra lo spettacolo e la prova o la prova e lo spettacolo;
- in caso di solo trasferimento in tournée, ai soli fini retributivi al lavoratore sarà riconosciuta una indennità economica pari al compenso giornaliero pattuito, oltre all'abbattimento di 8 ore da calcolarsi ai soli fini dell'orario settimanale;
- in caso di trasferimento e spettacolo, ovvero di spettacolo e trasferimento, l'abbattimento è di 9 ore giornaliere;
- in caso di trasferimento e prova, ovvero di prova e trasferimento, l'abbattimento è di 9 ore giornaliere. L'effettuazione di prove è tuttavia esclusa quando la durata del trasferimento ecceda le 6 ore;
- in caso di trasferimento, prova e spettacolo, ovvero prova, spettacolo e trasferimento, ovvero spettacolo, prova e trasferimento, di 8 ore giornaliere. Inoltre tra le prestazioni giornaliere deve essere previsto non più di un intervallo.

Ai fini della determinazione della suddetta media mensile si fa riferimento ad un periodo di 12 mesi ovvero, per le scritture a tempo determinato, all'intera durata della scrittura, sicché, fermi restando i limiti giornalieri e settimanali, l'orario mensile può essere diversamente ripartito nei singoli mesi.

In caso di contratto a chiamata la media mensile sarà calcolata sulle effettive prestazioni.

Agli effetti dell'esaurimento dell'orario ordinario di lavoro in giornata di spettacolo, va computata l'effettiva durata dello spettacolo, in misura comunque non inferiore a 4 ore, comprensive del tempo eventualmente dedicato al trucco ed allo strucco.

Fatto salvo quanto diversamente pattuito a livello aziendale, tra le due prestazioni giornaliere deve intercorrere, salvo il caso di doppio spettacolo, un intervallo di almeno 1 ora.

Il doppio spettacolo giornaliero, qualunque ne sia la durata, esaurisce le prestazioni lavorative giornaliere e ai fini del computo dell'orario mensile esaurisce forfettariamente 8 ore di lavoro.

Le attività di promozione dello spettacolo devono essere computate nel normale orario di lavoro giornaliero.

Tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio della successiva dovranno intercorrere almeno 11 ore.

Qualora particolari ed oggettive esigenze dell'attività di spettacolo non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, la cooperativa e le R.S.U./R.S.A. o, in mancanza di queste ultime, le Strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l., concorderanno preventivamente le modalità di riposo compensativo di cui all'articolo 17, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003 garantendo comunque almeno 8 ore giornaliere di riposo continuativo.

Il tempo dedicato al trucco ed allo strucco in occasione degli spettacoli o delle prove generali deve essere computato nel normale orario giornaliero di lavoro, nel limite massimo complessivo di 1 ora.

Anche il tempo quotidianamente dedicato alle prove di trucco e di costumi deve essere computato nel normale orario di lavoro.

Per la prova dei costumi, l'artista è tenuto a mettere a disposizione dell'impresa nell'ambito dell'orario giornaliero, due ore divisibili in due turni non protruibili oltre le ore 21. Il limite in questione opera peraltro solamente nel caso in cui la prova dei costumi venga effettuata in una sartoria ubicata fuori della sede del teatro.

Ai sensi dell'articolo 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003, avuto riguardo alle particolari esigenze organizzative dell'attività di produzione e di esecuzione degli spettacoli, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'intera durata della scrittura contrattuale per gli scritturati a tempo determinato ovvero con riferimento a 12 mesi per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Norme particolari per i ballerini

Fermo restando l'orario medio mensile di cui al primo comma del presente art. 57, l'orario di lavoro individuale giornaliero del ballerino è fissato in 7 ore suddivise in 2 prestazioni tra le quali dovrà intercorrere, salvo il caso di doppio spettacolo, un intervallo di almeno 2 ore. In caso di prestazioni continuate d'assieme, la durata normale giornaliera del lavoro individuale non potrà superare le 6 ore. Per le prestazioni di solo balletto il ballerino ha diritto per ogni ora e mezza di prestazione, a 10 minuti di riposo.

L'intervallo di 2 ore che, tranne il caso di doppio spettacolo, deve intercorrere tra le due prestazioni giornaliere, può essere ridotto con intese a livello aziendale.

Successivamente al debutto, il ballerino è tenuto, oltre allo spettacolo, ad effettuare 2 ore di prove giornaliere.

Il doppio spettacolo giornaliero, qualunque ne sia la durata, esaurisce le prestazioni lavorative giornaliere in regime normale di lavoro (7 ore).

Norme particolari per i professori d'orchestra

Fermo restando l'orario medio mensile di cui al primo comma del presente art. 57, l'orario di lavoro individuale giornaliero del professore d'orchestra è fissato:

- in caso di prove di sola orchestra ovvero di prove di orchestra con coro e/o interpreti vari: 5 ore suddivise in due prestazioni; 4 ore in caso di unica prestazione continuata, con diritto a 15 minuti di riposo.

In caso di prove d'assieme; 6 ore se la prestazione è divisa in due turni; 5,30 ore se la prestazione è continuata; 6 ore se la prestazione d'assieme continuata è riferita alle prove generali.

In caso di prove miste: una prova di sola orchestra ovvero una prova di orchestra con coro e/o interpreti vari della durata di 2 ore e 30 minuti, e una prova d'assieme di 3 ore e 30 minuti di durata

In caso di prova e spettacolo, o spettacolo e prova: oltre allo spettacolo, 2 ore di prove giornaliere.

Il doppio spettacolo giornaliero, qualunque ne sia la durata, esaurisce le prestazioni lavorative giornaliere, in regime normale di lavoro (7 ore).

Nota a verbale

Per i professori di orchestra accompagnatori di tutte le prove dello spettacolo l'orario di lavoro è stabilito negli stessi termini dell'orario di lavoro dei ballerini.

Norme particolari per i maestri del coro

Fermo restando l'orario medio mensile di cui al primo comma del presente art. 57, l'orario di lavoro individuale giornaliero del maestro del coro è fissato in 7 ore suddivise in due prestazioni, tra le quali dovrà intercorrere, salvo il caso di doppio spettacolo, un intervallo di almeno due ore. In caso di prestazioni continuate di assieme la durata normale giornaliera del lavoro individuale non potrà superare le 6 ore. Qualora al corista vengano richieste nell'arco della giornata unicamente prestazioni vocali, l'orario di lavoro è fissato in 5 ore suddivise in due prestazioni, ovvero in 4 ore in caso di unica prestazione continuata.

Successivamente al debutto il maestro del coro è tenuto, oltre allo spettacolo, ad effettuare 2 ore di prove giornalieri.

Art.58

(Preavviso di licenziamento o dimissioni)

Il preavviso sarà di 7 giorni di calendario per tutte le categorie. Ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. in mancanza di preavviso il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Titolo XIII TABELLE PAGA

Art.59

(Minimi tabellari - Tabelle paga)

Liv.	Parametro	Paga Base	Contingenza	Minimo mensile	Minimale giornaliero	25,30%	Totale minimo giornaliero
Q	212,03	1.539,80	591,76	2.131,56	71,05	17,98	89,03
1°	191,13	1.388,02	587,43	1.975,45	65,85	16,66	82,51
2°	160,19	1.163,38	580,05	1.743,43	58,11	14,71	72,82
3°	145,15	1.054,11	577,11	1.631,22	54,37	13,76	68,13
4°	130,10	944,80	573,60	1.518,41	50,61	12,81	63,42
5°	118,40	859,83	571,33	1.431,16	47,71	12,07	59,78
6°	100,00	726,23	567,92	1.294,15	43,14	10,92	54,05

Nota a verbale 2

Norma transitoria (valida per il periodo di vigenza del presente c.c.n.l.).

Premesso che:

- il carattere di novità che il presente c.c.n.l. segna nel panorama della produzione dello spettacolo, offrendo alle aziende appartenenti al campo di applicazione a cui si rivolge, uno strumento unico di regolazione dei rapporti di lavoro dipendente in forza alle cooperative;

- che nell'area di operatività del presente c.c.n.l., la "dinamica" contrattuale registra da alcuni anni, una pericolosa fase di stalla con conseguenti effetti negativi nel necessario aggiornamento delle parti normative ed un insostenibile depauperamento dei trattamenti economici dei lavoratori;

- che le parti firmatarie hanno, fin dal primo confronto aperto per la definizione del presente c.c.n.l., condiviso la ferma volontà di evitare che la sottoscrizione dello stesso potesse dare spazio, alle aziende utilizzatrici, per un uso teso a produrre nell'area di pertinenza un effetto dumping basato sulla riduzione sia dei trattamenti economici che dei diritti e delle tutele per i lavoratori;

- stante che unitamente alla volontà di non produrre dumping è indispensabile evitare che le cooperative utilizzatrici del presente c.c.n.l. possano subire dumping, le parti hanno dovuto tenere conto della situazione economica e normativa che caratterizza l'insieme dei contratti che operano nel settore, individuando, con particolare riferimento ai trattamenti economici, una sintesi compatibile nella quantificazione dei compensi, dei diritti e delle tutele dei lavoratori, prevedendo una clausola di salvaguardia da utilizzare nel corso della vigenza contrattuale.

Pertanto, in base a quanto sopra premesso si concorda di assumere la presente clausola di salvaguardia come parametro di riferimento la dinamica del c.c.n.l. per i dipendenti dai teatri stabili pubblici e quindi qualora nel corso della vigenza del presente contratto venga rinnovato il suddetto contratto di "riferimento" con relativo adeguamento dei trattamenti economici, la stessa % di incremento ai vari livelli, sarà applicata, entro i sei mesi successivi, anche ai minimi tabellari previsti del presente contratto.