VERBALE DI ACCORDO

Addì 31 luglio 2009,presso gli Uffici della Fondazione Nazionale Della Danza di Reggio Emilia ,tra la Direzione Aziendale rappresentata dal Direttore Generale Sig. Giovanni Ottolini e le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) Sigg.ri Giorgio Pagan ,Vincenza Ferrari,Eugenia Bacci (in rappresentanza dei CO CO PRO) e assistite per l'occasione dal Sig. Giuseppe Zaffarano della SLC-CGIL ,si è convenuto su quanto segue:

1. RELAZIONI SINDACALI

Allo scopo di introdurre una prassi positiva delle relazioni sindacali ,le Parti ritengono utile definire dei confronti preventivi su scadenze significative quali: il piano della produzione culturale e l'emissione del bilancio preventivo e consuntivo.

Pertanto annualmente la Fondazione fornirà alla RSA e al Sindacato la seguente informazione:

- a) entro il 31/01, informazioni sul bilancio di previsione dell'anno in corso
- b) entro il 31/05, informazioni sul consuntivo dell'anno precedente e risultanze occupazionali
- c) entro il 30/06, informazioni sull'attività prevista nella stagione successiva
- d) informazione preventiva su modificazioni di livello o qualifiche e trasferimenti d'ufficio del personale dipendente
- e) informazione preventiva su misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro
- f) informazione preventiva su progetti di formazione e aggiornamento professionale
- g) informazione tempestiva su questioni di rilevante interesse generale

Ricevuta l'informazione RSA e Sindacato Territoriale ,possono chiedere,per iscritto, l'attivazione di una procedura di esame e confronto sulle materie oggetto dell'informazione nei modi e nei tempi che saranno stabiliti di volta in volta tra le Parti.

S. A.B.

8) A R GO

2. CONTRATTO NAZIONALE DI RIFERIMENTO

Le Parti ,vista la specificità della struttura della Fondazione, convengono di dare corso all'applicazione del CCNL dei TEATRI STABILI PUBBLICI integrato dal Contratto Aziendale sottoscritto in data 2 gennaio 1995 per tutto il personale dipendente ad esclusione del Settore Artistico (Direzione, Danzatori ,Tecnici Maitre, Pianista) al quale si applicherà il CCNL Teatri-Personale artistico e tecnico rinnovato il 20/11/08 e con scadenza al 31 Dicembre 2010.

3. POLITICHE OCCUPAZIONALI / STABILIZZAZIONI

La Fondazione si impegna a formalizzare entro il 2009 una proposta di Pianta Organica, l'organigramma e relativo mansionario, da presentare alla RSA e Sindacato territoriale prima della sua approvazione da parte del CDA.

- B) La Fondazione conviene sulla necessità di pervenire alla stabilizzazione attraverso il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di tutti i contratti di lavoro precari in essere (Co Co Pro e CTD). Pertanto ,pur in presenza di una situazione ancora critica dal punto di vista delle risorse, si conviene su quanto segue :
- N. 2 Scritturati passeranno dal 1 Settembre 2009 a rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- N. 2 Scritturati saranno trasformati a CDT su 24 mesi a far data 1 Settembre 2009 ;
- N. 3 Co.Co.Pro saranno trasformati a CTD su 24 mesi a far data 1 Settembre 2009

Resta inteso che ai dipendenti ai quali viene trasformato il rapporto di lavoro non sarà richiesto alcun periodo di prova,pertanto gli attuali periodi di prova presenti nei contratti di lavoro individuale già sottoscritti sono considerati nulli ad ogni effetto di legge e di contratto.

Le Parti ,in riferimento ai nuovi rapporti di lavoro a CTD convengono di incontrarsi sei mesi prima della scadenza del rapporto di lavoro , allo scopo di valutare nuove determinazioni sulla base dell'andamento della Fondazione.

Ai restanti dipendenti Scritturati che abbiano maturato piu' di cinque anni di anzianita' in Fondazione, il rapporto di lavoro, previo loro consenso, verra' rinnovato ad ogni scadenza di stagione.

A D

A."

11

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La Fondazione in merito al ciclo produttivo e all'organizzazione del lavoro da esso conseguente, fornirà alla RSA una informativa preventiva sulle eventuali modifiche che intendesse apportare al fine di valutarne le ricadute in termini di condizioni di lavoro dei dipendenti.

La Fondazione si impegna a socializzare con tutti i dipendenti il programma della produzione per determinare una organizzazione del lavoro in grado di pianificare il lavoro sul lungo periodo al fine di ottimizzare le risorse e i ritmi lavorativi.

NORME COMUNI (ad esclusione del personale tecnico della compagnia)

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

Considerate le particolari caratteristiche del settore, allo scopo di realizzare obiettivi di maggiore produttività aziendale che possano anche favorire il potenziamento della produzione e lo sviluppo di iniziative di servizio sul territorio, di contenere l'entità del ricorso al lavoro straordinario e di assicurare il miglior utilizzo delle professionalità, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni dell'attività e nell'intento di realizzare gli obiettivi di cui sopra, potranno essere adottati - avuto riguardo alle previsioni di cui all'art. 13 della legge n. 196/1997 e di cui all'art. 3 del d. lgs. n° 66/2003 - sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro su base mensile, intendendosi per tali sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano settimane lavorative a 38 ore settimanali e settimane lavorative a maggiore o minore orario sia per aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni e singoli lavoratori, fermo restando il mantenimento della media delle 38 ore settimanali ed il non superamento delle 48 ore di lavoro per singola settimana.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale sarà prevista:

- una corrispondente entità di ore di riduzione in periodi di minore attività lavorativa e comunque entro il mese successivo. In tal caso i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di B

vi

44 PA

corrispondente riduzione dell'orario contrattuale;

- oppure la concessione di ferie aggiuntive o riposi compensativi per un numero di giorni rapportato all'entità di ore di superamento dell' orario contrattuale, restando inteso che i lavoratori percepiranno nei periodi di superamento la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale.

Resta inteso che le ore prestate in eccedenza all'orario concordato saranno da considerare straordinarie a tutti gli effetti .

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, oltre i limiti previsti dall'art. 5 comma 3 del d. lgs. 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.

Inoltre si conviene di istituire la Banca Ore dove fare confluire le ore di straordinario in eccesso al normale orario settimanale di lavoro. In tal caso la maggiorazione straordinario verrà trasformata in ulteriore riduzione di orario a credito.

Ad ogni singolo dipendente è data facoltà di utilizzare il proprio maturato attraverso recuperi da concordare con il proprio responsabile di settore e comunque in periodi tali da non compromettere la messa in opera dei spettacoli già programmati. Alle sociali che per vari motivi non riuscisse ad usufruire del recupero delle ore di straordinario maturate entro la fine della stagione, le stesse saranno retribuite(se non già conteggiate in riposi aggiuntivi compensativi) con le maggiorazioni previste dall'articolo 12 dell'Integrativo Aziendale del 2 Gennaio 1995.

5. SVILUPPO PROFESSIONALE/AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE

La Fondazione assegna un ruolo strategico allo sviluppo professionale dei propri Dipendenti e pertanto si rende disponibile a costituire una commissione bilaterale a cui conferire il compito dell'individuazione dei progetti formativi e a scadenza biennale, di verifica sulle competenze professionali acquisite dalle Maestranze.

03

10 M

6. TRATTAMENTO ECONOMICO DIPENDENTI INQUADRATI NEL CCNL TEATRI STABILI ETI

Ai dipendenti ai quali si applica il CCNL Teatri Stabili Eti oltre all'applicazione dell'Integrativo Aziendale del 2 gennaio 1995 si concorda quanto segue:

- a) Ai dipendenti ai quali è stato modificato il rapporto di lavoro, il nuovo trattamento economico netto su base annua non dovrà risultare inferiore a quanto precedentemente percepito. Eventuali eccedenze economiche derivanti dalla trasformazione del rapporto di lavoro saranno collocate all'interno di un superminimo ad personam non assorbibile.
- b) In materia di scatti di anzianità ,la Fondazione dal 1°Settembre 2009,riconoscerà ai dipendenti di cui al punto a) del presente articolo, tutta l'anzianità pregressa maturata nella struttura e l'importo conseguente farà parte di un superminimo ad personam assorbibile sino a concorrenza solo per importi maturati allo stesso titolo.Pertanto gli stessi dipendenti riprenderanno la normale maturazione degli scatti biennali come da CCNL per i dipendenti a tempo indeterminato a far data 1°settembre 2009

7. TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEI DIPENDENTI INQUADRATI NEL CCNL TEATRI DEL 20 NOVEMBRE 2008 - PERSONALE ARTISTICO E TECNICO

a)Allo scritturato dovrà essere corrisposta una somma lorda giornaliera che non potrà essere inferiore a 68,89 euro lorde giornaliere.

Tale somma sarà rivalutata anno per anno con riferimento al dato ISTAT.

La paga lorda prevista al comma a) è comprensiva dell'indennità del 24%, in sostituzione pro-rata del trattamento di fine rapporto ,delle ferie, della tredicesima mensilità o gratifica natalizia, dei compensi aggiuntivi per il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali e del 6% di straordinario forfettizzato, nonchè di ogni altra ed eventuale indennità di legge.

Lo straordinario forfettizzato nella misura del 6% di cui sopra ,è a

8

Si

W W W

copertura di un impegno lavorativo al massimo di 42 ore settimanali.

La retribuzione verrà corrisposta mensilmente entro e non oltre il 7° giorno del mese successivo a quello di competenza .Qualora il pagamento del compenso non avvenga entro i termini previsti,sulla somma di spettanza dello scritturato decorreranno gli interessi del 2% in più del tasso legale.Ove l'inadempimento dell'Azienda si protragga per oltre 15 giorni lo scritturato potrà risolvere per giusta causa il rapporto di lavoro.

b)ORARIO DI LAVORO DELLO SCRITTURATO

La durata normale del lavoro è fissata in 38 ore settimanali . Il normale orario di lavoro settimanale potrà essere esaurito in cinque giornate lavorative.

c)INDENNITA' DI TRASFERTA

Ogni qualvolta venga svolta l'attività lavorativa fuori sede tutti i dipendenti (compresi i dipendenti a cui si applica il CCNL Teatri Stabili) le parti concordano di pervenire ad un'indennità di trasferta unica (Italia-Estero), pari all'attuale diaria retribuita per il lavoro svolto fuori dal territorio nazionale cioè € 64,60 al giorno per i due pasti.Pertanto la parificazione della trasferta Italia a quella estera avverrà con le seguenti decorrenze:

a) dal 1° settembre 2009 la trasferta Italia sarà incrementata di 5,00 euro; dal 1 settembre 2010 di ulteriore 5,00 euro e dal 1 settembre 2011 sarà parificata all'importo della trasferta estera.

Tale indennità che sarà rivalutata anno per anno con riferimento al dato ISTAT, verrà corrisposta in base ai seguenti criteri:

- * Viene riconosciuta la quota intera nel caso in cui la partenza dalla sede avvenga entro le ore 14.00 o il rientro sia dopo le ore 18.00.
- * Viene corrisposta metà della quota nel caso in cui la partenza dalla sede avvenga dopo le ore 14.00 e il rientro in sede avvenga in un orario compreso tra le ore 13.00 e le ore 18.00.
- * Il rientro in sede prima delle ore 13.00 non prevede il

9

1 8 8 E

riconoscimento di alcuna indennità di trasferta.

Gli importi della trasferta, per quanto attiene all'estero, è da considerarsi il minimo da corrispondere. Le Parti possono concordare di valutare la trasferta caso per caso per eventuale integrazione della stessa qualora se ne presenti la necessità.

Sono inoltre a carico della Fondazione:

- 1) polizza assicurativa che tutela lo scritturato in caso di incidente o danni derivanti dallo svolgimento delle mansioni per il quale egli è assunto. Inoltre, si conferma la convenzione in atto con uno studio medico che permetterà agli scritturati di poter usufruire gratuitamente dei servizi specifici erogati dalla convenzione con lo studio medico medesimo. Per l'elenco dei servizi erogati si fa riferimento al testo della convenzione stessa.
- 2) le spese di viaggio per raggiungere la compagnia nella sede di Reggio Emilia, all'inizio e per ogni interruzione di contratto o per il rientro alla propria residenza. Il rimborso sarà effettuato secondo i seguenti parametri e a presentazione del biglietto:
- a) a mezzo treno di prima classe per percorsi in Italia;
- b) a mezzo treno di prima claper percorsi fino a Km 1000 in Europa, oppure su richiesta con voli locost con prenotazione affidata alla Fondazione
- c) a mezzo aereo classe turistica per percorsi oltre i Km 1000 in Europa e altri continenti.

Durante le tounée in territorio nazionale e all'estero la Fondazione provvederà direttamente ai viaggi, al pernottamento in hotel di 2° categoria in camere doppie, con servizi e prima colazione, pasti esclusi.

Inoltre provvederà alla fornitura di scarpine da ballo e trucchi di scena, in quantità adeguate ai programmi di attività della compagnia e alla messa a disposizione di un massaggiatore per 2 volte alla settimana con orario che potrà variare in base agli impegni della Compagnia ;comunque il massaggiatore sarà presente a tutti gli spettacoli salvo occasioni comunque concordate con i danzatori.

d)ORARI, RIPOSI E RECUPERI

J. EB

Si conviene per l'adozione di un orario di lavoro flessibile rapportato alle esigenze di attività. Ciò nonostante tutti gli orari andranno rispettati salvo situazioni di emergenza giustificate.

La Direzione provvederà a stilare un servizio settimanale; prima della settimana in questione ,fatta eccezione per i periodi produttivi inerenti alla realizzazione di nuovi spettacoli o di riprese di particolare importanza, eventuali cambiamenti di orario e programma saranno comunicate al massimo entro e non oltre 24 ore prima. I riposi quantificati in 6 giorni mensili, saranno concordati con la Direzione, fermo restando che almeno 4 riposi saranno da effettuare nell'arco del mese. La Direzione fornirà un programma mensile dei riposi due settimane prima del mese in questione.

Eventuali cambiamenti giustificati dovranno essere comunicati al massimo una settimana prima della data in questione. Gli eventuali riposi non goduti dovranno essere recuperati o corrisposti entro il periodo del contratto di scrittura.

e) FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO E ISTITUZIONE BANCA ORE PER PERSONALE TECNICO

Considerate le particolari caratteristiche del settore, allo scopo di realizzare obiettivi di maggiore produttività aziendale che possano anche favorire il potenziamento della produzione e lo sviluppo di iniziative di servizio sul territorio, di contenere l' entità del ricorso al lavoro straordinario e di assicurare il miglior utilizzo delle professionalità, viene introdotta la flessibilità dell' orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni dell'attività e nell'intento di realizzare gli obiettivi di cui sopra, potranno essere adottati - avuto riguardo alle previsioni di cui all'art. 13 della legge n. 196/1997 e di cui all'art. 3 del d. lgs. n° 66/2003 - sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro su base trimestrale, intendendosi per tali sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano nell'ambito del mese settimane lavorative a 38 ore e settimane lavorative a maggiore o minore impegno orario, fermo restando la media delle 38 ore settimanali e fermo restando il non superamento delle 48 ore di lavoro per singola settimana.

Tenendo conto che l'orario di lavoro normalmente è di 38 ore settimanali, considerando che oltre al normale orario di lavoro vengono retribuite ulteriori 4 ore di lavoro straordinario forfettizzato, si concorda che le ore di straordinario settimanali oltre le quattro già indennizzate in

9. P. ED.

modo forfettario (oltre la 42[^] ora settimanale) possono essere accantonate nell'istituto della flessibilità.

A fronte del superamento del limite di cui al punto precedente le ore di lavoro eccedenti nel trimestre saranno accantonate in un *conto ore individuale*. In tal caso la maggiorazione straordinario verrà trasformata in ulteriore riduzione di orario a credito.

Dal mese successivo all'accantonamento il lavoratore - in accordo con la direzione - potrà usufruire delle ore di lavoro accumulate per compensare assenze o riposi compensativi.

Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non ne consentano la fruizione le ore di lavoro straordinario accantonate saranno retribuite con le dovute maggiorazioni, fatti salvi singoli accordi individuali di miglior favore.

La richiesta di liquidazione delle ore straordinarie non recuperate e il pagamento delle stesse è a cadenza semestrale o a termine stagione.

L'andamento delle ore straordinarie liquidate o cumulate nel conto ore individuale sarà oggetto di informativa semestrale alle OO.SS. e RSU.

Le parti concordano nel riconoscere all'accordo sulla flessibilità del personale tecnico valore sperimentale da assoggettare a verifica per vagliarne la funzionalità entro il primo semestre di vigenza.

f)RIPRESE TELEVISIVE E REGISTRAZIONI

E' facoltà della Fondazione registrare o far registrare visivamente e/o fonicamente gli spettacoli per uso pubblicitario o promozionale di archivio preavvertendo lo Scritturato al quale per altro non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale paga giornaliera.

Lo Scritturato è tenuto a prestare la sua opera in spettacoli dell' Aterballetto, diffusi al cinema e/o televisione del repertorio della Compagnia, previo essere informato non oltre due settimane prima delle caratteristiche dello spettacolo. Le condizioni economiche saranno oggetto di una trattativa separata e comunque i compensi previsti per il tipo di spettacoli sopra indicati si intendono comprensivi di tutti gli sfruttamenti commerciali dello spettacolo.

As'

M)

g)DOVERI DELLO SCRITTURATO

La sottoscrizione del presente contratto impegna lo Scritturato al rispetto delle norme generali e di comportamento (concorrenza, puntualità, rispetto a persone e cose della Compagnia, e dei luoghi di spettacolo che ospiteranno la Compagnia......) come d'uso in ogni rapporto professionale.

Lo Scritturato si impegna inoltre a :

non prodursi nei teatri, sale da ballo, studi, televisivi o altri luoghi pubblici o privati, con retribuzione o senza, nè prestarsi per la produzione e la sincronizzazione di film, trasmissioni radio televisive o per la realizzazione di documenti o short pubblicitari, senza regolare permesso scritto e autorizzazioni specifiche, purchè seriamente motivate, dalle Direzioni, dalla data della firma fino al termine del presente contratto.

Eventuali prestazioni presso altri Enti, Teatri, ecc... che dovessero essere effettuate dallo Scritturato nel periodo oggetto di questo contratto, previa autorizzazione delle Direzioni di cui al 2° paragrafo del presente articolo, saranno conteggiate dalla Direzione della Fondazione come permessi non retribuiti.

La violazione dei divieti fissati dal presente articolo comporterà l'applicazione nei confronti dello Scritturato dei provvedimenti disciplinari previsti nel successivo articolo, fatta salva l'ulteriore responsabilità per i danni arrecati alla Fondazione

h)PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La Fondazione, sentito il parere del Direttore Generale e del Direttore Artistico, potrà protestare lo Scritturato che a suo giudizio risultasse inadempiente nell'espletamento delle funzioni professionali richiestegli sulla base del presente contratto con:

- a)rimprovero verbale;
- b)rimprovero scritto;
- c)multa non superiore all'importo di una giornata di retribuzione;
- d)sospensione della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
- e)risoluzione in tronco del contratto per colpa dello Scritturato ai sensi

TEB EB

5

dell'art.8.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti dello Scritturato senza preventiva contestazione dell'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Lo Scritturato potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, salvo il caso di infrazioni di gravità tali che non consentano la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione scritta del fatto che vi ha dato causa.

La risoluzione del contratto non pregiudica le eventuali responsabilità per danni nelle quali sia incorso lo Scritturato.

i)RISOLUZIONE IN TRONCO DEL CONTRATTO:

Il contratto di scrittura può essere risolto in tronco in questi casi : a)quando lo Scritturato commetta mancanze previste dal regolamento di Compagnia tali da recare danno grave alla Fondazione o all'agibilità della Compagnia;

b)quando lo Scritturato si dichiara ammalato e la malattia risulti inesistente a seguito del controllo effettuato dalla Fondazione attraverso i servizi ispettivi del competente INPS;

c)quando lo Scritturato, senza giustificato motivo, non rispetti gli orari di convocazione dell'ordine del giorno e ne derivi, a seconda del ruolo dello Scritturato, la conseguente sospensione dello spettacolo e/o una grave alterazione dell'aspetto coreografico o tecnico della rappresentazione;

d)quando, in genere, lo Scritturato commetta mancanze gravi tali da non consentire, neanche provvisoriamente, la prosecuzione del contratto di scrittura.

L'anticipata risoluzione del contratto di scrittura, per le cause indicate, non esclude eventuali azioni civili o penali per le responsabilità in cui sia eventualmente incorso lo Scritturato.

j)Rescissione anticipata del contratto e Penale:

Lo Scritturato ha facoltà di richiedere una rescissione anticipata del contratto di scrittura, tramite comunicazione scritta, con un preavviso

0

HW H

minimo di 30 giorni . Al fine di tutelare le esigenze artistiche di produzione e programmazione della Compagnia tale facoltà è tuttavia subordinata alla previa concessione di parere favorevole da parte delle Direzioni Generale e Artistica della Compagnia.

In caso di anticipata risoluzione della scrittura da parte dello Scritturato egli pagherà alla Fondazione a titolo di penale una somma pari a tre mensilità della retribuzione, salvo rimanendo il diritto al risarcimento dei maggiori danni che la parte inadempiente avrà recato all'altra.

k)Malattia ed Infortunio:

In caso di malattia ed infortunio lo Scritturato ha diritto al seguente trattamento economico :

Malattia

Primi tre giorni :100% del compenso individualmente pattuita Dal 4°al 20° : 45% del compenso individualmente pattuita Dal 21° al 180° : 40% del compenso individualmente pattuita Inoltre esiste una specifica copertura assicurativa definita dalla Fondazione.

Infortunio

Primo giorno :100% del compenso individualmente pattuito Dal 2° al 4° : 60% del compenso individualmente pattuito Dal 5° al 90° : 45% del compenso individualmente pattuito Dal 91° in poi : 40% del compenso individualmente pattuito

Inoltre si conferma la specifica copertura assicurativa definita dalla Fondazione.

I)OPZIONE DI SCRITTURA:

Le parti concordano per un reciproco impegno di prima opzione per quanto attiene il periodo contrattuale relativo alla successiva stagione teatrale. Il contratto di scrittura verrà automaticamente rinnovato se non verrà data comunicazione scritta da una delle due parti della volontà di rescinderlo almeno 120 giorni prima della fine di quello in corso.La Compagnia si impegna a definire con lo Scritturato eventuale riassunzione o licenziamento entro il 1° di Marzo. In caso di riassunzione lo Scritturato si impegna a comunicare l'accettazione del nuovo contratto entro e non oltre il 31 Marzo. Gli Scritturati dopo i primi

SAN PERSONAL SIPERS

due contratti consecutivi svolti in Fondazione e in assenza di provvedimenti disciplinari definitivi e contestazioni artistiche circostanziate, acquisiscono un diritto di prelazione per i contratti successivi.

m)INTERRUZIONE DI ATTIVITA':

La Fondazione potrà interrompere l'attività della Compagnia per un periodo non superiore a 45 giorni e non inferiore a 7 giorni. Detto periodo viene considerato come sospensione del contratto a tutti gli effetti, utilizzabile dallo Scritturato anche per prestazioni professionali nelle quali è fatto divieto dell'uso del nome della Compagnia se non espressamente autorizzato per iscritto dalla Fondazione.

La ripresa dell'attività dovrà prevedere tassativamente un minimo di 15 giorni prima di uno spettacolo per una sospensione superiore ai 30 giorni; di un minimo di 9 giorni per una sospensione superiore ai 15 giorni; un minimo di 7 giorni per una sospensione superiore ai 9 giorni e un minimo di 5 giorni per una sospensione pari o superiore a 7 giorni. L'interruzione sarà comunicata allo Scritturato mediante lettera scritta dalla Fondazione con un preavviso di 60 giorni.

n)APPLICAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO:

- a) Il presente Contratto Integrativo fa riferimento a contratti di scrittura per stagione teatrale, con un massimo estendibile fino a 327 giorni lavorativi e comunque con un minimo non inferiore ai giorni lavorativi della stagione teatrale precedente.
- b) Resta inteso che con il rinnovo del contratto di scrittura, il trattamento economico giornaliero non sara' comunque inferiore a quello del contratto precedente.

Nel caso in cui per ragioni oggettive e indipendenti dalla volontà sin qui espressa dalle parti, la Fondazione dovesse trovarsi in difficoltà a garantire quanto sopra concordato al punto a), verrà convocato un apposito incontro tra le parti per avviare un confronto di merito finalizzato a risolvere il problema che dovesse presentarsi.

Lo Scritturato ha l'obbligo di adempiere agli impegni contrattuali e di attenersi alle prescrizioni e agli impegni che verranno indicati dalla Direzione, fatta salva la facoltà degli stessi di adire all'Autorità giudiziaria nel caso che eventuali controversie interpretative non siano

HE G. F F.

definite amichevolmente.

Una copia del presente Verbale di Accordo sarà consegnato allo Scritturato, per presa visione ,prima della firma del contratto individuale. Per tutto quanto non previsto dal presente Contratto Integrativo Aziendale le parti si rimandano al CCNL attualmente in vigore e alle leggi competenti.

8)DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 1° Settembre 2009 e avrà validità temporale per il triennio 2009/2012 e continuerà ad essere applicato in tutte le sue parti sino alla stipula di un nuovo accordo tra le Parti.

Letto approvato e sottoscritto

Fondazione Nazionale

Della Danza

RSA

SLC-CGIL RE

NOTA A VERBALE FORMULATA DALLA DELEGAZIONE SINDACALE

Il presente Verbale di Accordo per la Delegazione Sindacale, avrà validità a seguito dell'esito positivo del Referendum che avrà luogo successivamente alla convocazione di una Assemblea Sindacale aperta a tutti i Dipendenti della Fondazione Nazionale Della Danza "Aterballetto".