VERBALE DI ACCORDO

Addì 17 luglio 2024, presso gli Uffici della Fondazione Nazionale della Danza di Reggio Emilia, tra la Direzione Aziendale rappresentata dal Direttore Generale Dott. Luigi Cristoforetti e le Rappresentanze Sindacali Aziendali RSU, Sig.ri Stefano Cane, Raffaele Filace, Matteo Fiorani, assistite per l'occasione dal Sig. Natale Scebba della SLC – CGIL e Sig.ra Marta Di Beradino SLC – CGIL, si è convenuto quanto segue:

Sezione 1 (integrativo del 2009)

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, previa calendarizzazione d'incontro, la FND presenterà alle RSU ed al sindacato le progettazioni e prospettive economiche, nonché le seguenti informazioni:

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, RSU ed il 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.

2. CONTRATTO NAZIONALE DI RIFERIMENTO

Le parti, vista la specificità della struttura della Fondazione, convengono di dare corso all'applicazione del CCNL dei TEATRI del 19.04.2018 per tutto il personale dipendente ad esclusione del Settore Artistico (Danzatori, Maîtres) e Tecnico, al quale si applicherà il CCNL per il personale artistico tecnico e amministrativo scritturato dai teatri nazionali, dai teatri di rilevante interesse culturale, dai centri di produzione e dalle compagnie teatrali professionali, rinnovato il 19.04.2018 con scadenza al 31.03.2021.

Tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto del codice di comportamento aziendale, adottato dalla Fondazione Nazionale della Danza e pubblicato sul sito www.fndaterballetto.it nella sezione "*Fondazione trasparente*".

3. POLITICHE OCCUPAZIONALI: STABILIZZAZIONI

La Fondazione conviene sulla opportunità di pervenire alla stabilizzazione nei settori amministrativo e tecnico, attraverso il rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei contratti di lavoro precari (CTD), tenendo presenti le mutabili esigenze tecnico organizzative e compatibilmente con i progetti artistici.

Durante la Stagione 2023 – 2024, come da accordi, sono stati stabilizzati n. 2 lavoratori (1 tecnico ed 1 amministrativo, mentre nella stagione 2024-2025 sarà stabilizzato 1 tecnico); 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 più di cinque anni di anzianità in Fondazione, il rapporto di lavoro, previo loro consenso, verrà rinnovato ad ogni scadenza di stagione (si precisa che tale formulazione "*Ai restanti dipendenti Scritturati*" fa espresso riferimento alle stabilizzazioni dell'integrativo del 2009).

4. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La Fondazione in merito al ciclo produttivo e all'organizzazione del lavoro, da esso conseguente, fornirà alla RSU un'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 condividere 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 ed i ritmi lavorativi.

4.1 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (del personale amministrativo)

Considerate le particolari caratteristiche del settore, al mero 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, nonché la necessità di dover 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.

Al fine di gestire le 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, nonché alla Legge 81/2017 - sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro. Per far fronte a variazioni cicliche delle esigenze produttive, si potranno osservare orari settimanali superiori o inferiori a quello ordinario, a condizione che la media delle ore di lavoro prestate corrisponda alle 38 ore settimanali in deroga a quelle stabilite dal CCNL di categoria, riferibile ad un periodo non superiore a sei mesi. Oppure, tramite 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 altresì inteso che le ore prestate in eccedenza all'orario concordato saranno considerate 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 e succ. mod., nel 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.

A tal fine, 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 straordinaria verrà trasformata in ulteriore riduzione di orario a credito.

Ad ogni singolo dipendente è data facoltà di utilizzare il proprio surplus di ore maturato, attraverso recuperi da concordare con il proprio responsabile di settore e previo accordo della Direzione e, comunque, in periodi tali da non compromettere la messa in opera delle attività già programmate. Al dipendente

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).

Orario di lavoro giornaliero: dal lunedì al venerdì - ore 7,36
Ingresso: dalle 8.30 alle 9.30.
Pausa pranzo: dalle 12.30 alle 15.00 (durata minima obbligatoria di mezz'ora – durata massima di 2 ore).
Uscita: dalle 17.00 in poi.

Nel caso in cui non venisse riscontrata alcuna timbratura per la pausa pranzo - ed appurato che non si tratti di una dimenticanza - la durata minima di 30 minuti verrà automaticamente scalata in base agli accordi presi e, comunque, dopo 6 ore di lavoro continuative.

Non sono presenti arrotondamenti al quarto d'ora e si ritiene pertanto valida la timbratura al minuto; sul cartellino apparirà solo il calcolo delle ore in più e in meno (che si vedono raggruppate nelle voci MONTE + e MONTE – sui riepiloghi presenze che vengono consegnati insieme alla busta paga).

Le ore prestate in più dovranno essere recuperate in accordo con la Direzione entro il semestre di competenza (gennaio/giugno – luglio/dicembre).
Nel caso in cui, per ragioni particolari, il recupero di tutte le ore prestate in più non fosse possibile, esse potranno essere riconosciute al dipendente sotto forma di:

- liquidazione con una maggiorazione del 60%.

5. SVILUPPO PROFESSIONALE/AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE

La Fondazione assegna un ruolo strategico allo sviluppo professionale dei propri dipendenti; pertanto, si impegna a programmare progetti formativi, con cadenza biennale, volti a perfezionare le competenze professionali acquisite degli stessi.

6. TRATTAMENTO ECONOMICO DIPENDENTI INQUADRATI NEL CCNL TEATRI per gli impiegati ed i tecnici dipendenti dai teatri

Ai dipendenti ai quali si applica il CCNL Teatri, oltre all'applicazione della sezione 2 del presente accordo, si concorda quanto segue:

a) Ai dipendenti, ai quali è stato modificato il rapporto di lavoro, il nuovo trattamento economico lordo 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 riconoscerà ai dipendenti di cui al punto a) del presente articolo tutta l'anzianità pregressa maturata nella struttura; 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 a tempo indeterminato riprenderanno la normale maturazione degli scatti biennali, come da CCNL.

7. TRATTAMENTO ECONOMICO-NORMATIVO DEI DIPENDENTI

A) SETTORE ARTISTICO e SETTORE TECNICO

Allo Scritturato dovrà essere corrisposta una somma lorda giornaliera che non potrà essere inferiore ad euro 89.08 lorde giornaliere.

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

La paga lorda prevista, testé indicata, è comprensiva dell'indennità del 24%, in sostituzione pro-rata del trattamento di fine rapporto lavoro, delle ferie, della tredicesima mensilità o gratifica natalizia, dei compensi aggiuntivi per il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali e del 6% di straordinario forfettizzato, nonché di ogni altra ed eventuale indennità di legge. Lo straordinario forfettizzato nella misura del 6% di cui sopra è a copertura dì un impegno lavorativo al massimo di 42 ore settimanali.

Il giorno di valuta per il pagamento degli stipendi viene fissato al 10 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 SETTORE ARTISTICO

La durata normale del lavoro è fissata in 38 ore settimanali. Il normale orario di lavoro settimanale potrà essere esaurito in 5 giornate lavorative.
Lo Scritturato si impegna:

- Al rispetto del programma della compagnia secondo le indicazioni del Direttore Artistico;
- Alla possibilità di interpretazione e svolgimento di ruoli diversi per natura e importanza, fermo restando l'inquadramento di qualifica, secondo le indicazioni espresse dai singoli coreografi e dalle esigenze operative e

senza alcuna variazione della retribuzione;

- Per un numero di recite settimanali che non devono superare il numero di 7 in 6 giorni lavorativi, con possibilità di 2 doppi spettacoli settimanali, purché fra i 2 spettacoli vi sia un intervallo di almeno 3 ore;
- A frequentare la lezione quotidiana almeno 5 giorni su 6, con l'obbligo di comunicare tempestivamente l'eventuale assenza;
- A non arrecare danni di sorta ai costumi o oggetti che vengono affidati durante le prove e le rappresentazioni. In caso di guasto volontario lo Scritturato sarà obbligato a corrispondere il danno causato;
- A portare a conoscenza della direzione, il più presto possibile, eventuali malattie o indisposizioni che non consentono di adempiere ai suoi obblighi.

C) INDENNITÀ DI TRASFERTA

Ogni qualvolta venga svolta l'attività lavorativa fuori dal comune di Reggio Emilia, le parti concordano di pervenire ad un'indennità di trasferta dello stesso importo per Italia ed Estero pari ad euro € 83.80 al giorno per i due pasti.
Pertanto, si applicherà la trasferta Italia / Estero con le seguenti decorrenze:

- Viene riconosciuta la quota intera nel caso in cui la partenza dalla sede avvenga entro le ore 14.00, o il rientro avvenga dopo le ore 18.00.
- Viene corrisposta metà della quota nel caso in cui la partenza dalla sede avvenga dopo le ore 14.00 oppure 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 riconoscimento di alcuna indennità di trasferta.

L'importo 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 l'eventuale integrazione della stessa, qualora se ne presenti la necessità.

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

Sono a carico della Fondazione:

I) La 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.

II) Ad ogni interruzione di contratto le spese di viaggio per raggiungere la compagnia nella sede di Reggio Emilia, al fine di prestare la propria attività lavorativa e/o per il rientro alla propria residenza, previa esibizione della relativa documentazione, comprovante le spese sostenute saranno a carico della Fondazione Nazionale della Danza.
Il rimborso sarà effettuato secondo i seguenti parametri ed a presentazione del biglietto:

- a mezzo treno AV- smart / INTERCITY - 2° Classe per percorsi in Italia;
- a mezzo treno AV smart per percorsi fino a Km 1.000 in Europa, oppure su richiesta con voli, anche low cost, con prenotazione affidata alla Fondazione per percorsi oltre i Km 1.000 in Europa e altri continenti.

Durante le tournée in territorio nazionale ed all'estero, la Fondazione provvederà direttamente ai viaggi, al pernottamento in strutture alberghiere a 3 stelle, o equivalenti, in camere doppie, con servizi e prima colazione, pasti esclusi.

Qualora gli spettacoli in trasferta dovessero comportare il pernottamento di oltre due notti, o in casi eccezionali, sarà facoltà della FND proporre - salvaguardando il decoro e l'adeguatezza della struttura - sistemazioni alberghiere alternative (bed & breakfast etc.).

Inoltre, la FND provvederà alla fornitura di scarpine da ballo e trucchi di scena, in quantità adeguate ai programmi di attività della compagnia ed 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 progetti particolari e con budget ridotto, nel rispetto delle norme di legge vigenti sulla sicurezza del lavoro.

D) ORARI, RIPOSI E RECUPERI PER GLI SCRITTURATI

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

La Direzione provvederà a comunicare, con anticipo settimanale, gli ordini di servizio periodici, 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 comunicati 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 comunicherà un programma mensile dei riposi due settimane prima del mese di competenza.

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) FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO E ISTITUZIONE BANCA ORE PER PERSONALE TECNICO SCRITTURATO

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, nonché alla Legge 81/2017 - sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro. Per far fronte a variazioni cicliche delle esigenze produttive, si potranno osservare orari settimanali superiori o inferiori a quello ordinario, a condizione che la media delle ore di lavoro prestate corrisponda alle ore settimanali stabiliti dal CCNL di categoria, riferibile ad un periodo non superiore a sei mesi.
Tenendo conto che l'orario di lavoro ordinario è di 42 ore settimanali, si concorda che le ore di straordinario settimanali possono essere accantonate nell'istituto della flessibilità.
A fronte del superamento del limite di cui al punto precedente, le ore di lavoro eccedenti nel semestre saranno accantonate in un *conto ore individuale.* In tal caso la maggiorazione straordinaria verrà trasformata in ulteriore riduzione dì orario a credito.

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

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

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 sono a cadenza semestrale o a termine stagione.

F) RIPRESE TELEVISIVE E REGISTRAZIONI PER TUTTI I DIPENDENTI

È facoltà della Fondazione registrare spettacoli, prove, docufilm, o farli registrare da terzi, e conseguentemente utilizzare tali riprese video-audio e immagini fotografiche, anche elaborate digitalmente, per uso promozionale, pubblicitario, o di archivio, preavvertendo lo Scritturato/Dipendente, al quale non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale paga giornaliera.

In generale i diritti degli Scritturati/Dipendenti vengono ceduti, a titolo gratuito, per utilizzo con diversi media (tv, realtà virtuale, mostre fotografiche, webdoc...) e per ogni sede di presentazione, fatto salvo l'obiettivo di divulgazione e di promozione dell'immagine artistica della Fondazione Nazionale della Danza.

Viene escluso dalla cessione dei diritti ogni spot pubblicitario di prodotti terzi e ogni forma mediatizzata di promozione diretta di un brand commerciale, o connessa alla vendita di un prodotto. Le condizioni di cessione dei diritti per tali eventuali attività vanno trattate di volta in volta, nel range di remunerazione aggiuntiva già attualmente praticato per iniziative commerciali.

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, dalla data della firma fino al termine del contratto, a non prodursi nei teatri, sale da ballo, studi televisivi o altri luoghi pubblici o privati, con retribuzione o senza, né prestarsi per la produzione e la sincronizzazione di film, trasmissioni radio televisive o per la realizzazione di documentari o spot pubblicitari, senza regolare permesso scritto e/o autorizzazioni specifiche, le quali dovranno essere seriamente motivate dalle Direzioni.

Eventuali prestazioni presso altri Enti, Teatri etc. che dovessero essere effettuate dallo Scritturato nel periodo oggetto di questo contratto, previa autorizzazione delle Direzioni di cui al capoverso che precede, 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 PER GLI SCRITTURATI

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:

1) rimprovero verbale;
2) rimprovero scritto;
3) multa non superiore all'importo di una giornata di retribuzione;
4) sospensione della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
5) per la risoluzione in tronco del contratto per colpa dello Scritturato si rimanda al CCNL di categoria o alla lettera i) del presente accordo integrativo.

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 DEGLI SCRITTURATI

Il contratto di scrittura può essere risolto in tronco nei seguenti casi:
1) quando lo Scritturato commetta mancanze previste dal regolamento di Compagnia tali da recare danno grave alla Fondazione o all'agibilità della Compagnia;
2) quando lo Scritturato si dichiara ammalato e la malattia risulti inesistente a seguito del controllo effettuato dalla Fondazione, attraverso i servizi ispettivi del competente ente INPS;
3) quando lo Scritturato senza giustificato motivo non rispetta 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;
4) 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 la responsabilità in cui sia eventualmente incorso lo Scritturato.

J) RESCISSIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO E PENALE DEGLI SCRITTURATI

Lo Scritturato ha facoltà di richiedere una rescissione anticipata del contratto di scrittura, tramite comunicazione scritta, con un preavviso minimo di 30 giorni. Al fine di tutelare le esigenze artistiche di produzione e programmazione della Compagnia, tale facoltà è tuttavia subordinata alla concessione di parere favorevole da parte delle Direzioni Generali ed 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 3 mensilità della retribuzione, rimanendo il diritto al risarcimento di maggiori danni che la parte inadempiente avrà arrecato all'altra.

K) MALATTIA ED INFORTUNIO PER LO SCRITTURATO

In caso di malattia ed infortunio gli Scritturati hanno diritto al trattamento economico previsto dal CCNL e sono assistiti dall'INPS o dall'INAIL. Le modalità di corresponsione del trattamento economico sono determinate dalla legge vigente.

Malattia

- Primi 3gg: 100% del compenso individualmente pattuito;
- Dal 4° al 20° giorno – 45% del compenso individualmente pattuito;
- Dal 21° al 180° giorno - 40% del compenso individualmente pattuito.

Infortunio

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

Inoltre, esiste una specifica copertura assicurativa definita dalla Fondazione.

L) OPZIONI DI SCRITTURA

Le parti concordano, per un reciproco impegno di prima opzione, afferente al periodo contrattuale relativo alla successiva stagione teatrale, che il contratto di scrittura verrà automaticamente rinnovato, nell'assenza di comunicazione scritta da una delle parti della volontà di rescinderlo, almeno 120 giorni prima della fine di quello in corso.
La direzione generale e la direzione artistica si impegnano a proporre allo Scritturato l'eventuale nuova scrittura per la stagione successiva entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento; lo Scritturato dovrà comunicare la propria decisione entro il 15 febbraio successivo. Si conviene di consegnare allo Scritturato una lettera d'impegno della scrittura per la stagione successiva entro il 30 aprile della stagione in corso ed il contratto con date d'inizio e fine scrittura entro la fine della stagione corrente.

Gli Scritturati dopo i primi due contratti consecutivi, svolti in Fondazione ed in assenza di provvedimenti disciplinari definitivi e contestazioni artistiche circostanziate, acquisiscono un diritto di prelazione per i contratti successivi.
Resta inteso che con il rinnovo del contratto di scrittura il trattamento economico giornaliero non sarà comunque inferiore a quello del contratto precedente.

M) INTERRUZIONE ATTIVITÀ

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.

N) APPLICAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

A partire dalla stagione artistica 2024/2025 i giorni di scrittura annuali sono stabiliti come di seguito indicato:

PER GLI SCRITTURATI - DANZATORI

- giorni annuali di scrittura: **326**
  di cui 2 gg. di permesso retribuito individuale;
  di cui 7 gg. continuativi di permesso straordinario retribuito, per la totalità dei danzatori, fissati a discrezione della direttrice di compagnia, da usufruire entro fine febbraio (non sono previsti i 7 gg di permesso retribuito per i Maître);
- Il contratto annuale è estensibile a un massimo di 331 gg. tra i quali - per comprovate esigenze tecniche organizzative non preventivabili legate alla programmazione della

stagione in corso - un massimo di 5 gg. potrà essere considerato di permesso non retribuito, da definire nel corso della stagione, da calendarizzare nella stagione in corso o in quella successiva. I 5 giorni di estensione e/o il loro recupero possono essere fissati con un anticipo minimo di 4 settimane.

- nessuno stacco di LAY OFF nel periodo Natalizio;
- 8 gg di "*Remise en forme*" sono da considerare dopo lo stacco estivo, durante i quali non possono essere programmati spettacoli. Invece, non segue alcun giorno di "*remise en forme*" dopo il godimento dei 7 giorni di permesso straordinario retribuito;
- 2 gg. di permesso retribuito individuale, previa autorizzazione della direzione;
- gli eventuali giorni aggiunti fino a 331 saranno sempre retribuiti per i danzatori in uscita, ovvero per coloro che non saranno Scritturati nella stagione successiva, mentre per i danzatori in entrata, ovvero i nuovi Scritturati riferiti all'ultima stagione, si farà riferimento ai giorni minimi di scrittura.

PER GLI SCRITTURATI -TECNICI

- giorni annuali di scrittura: **326**

- Il contratto annuale è estensibile a un massimo di 331 gg. per comprovate esigenze non preventivabili legate alla programmazione della stagione in corso – per un massimo di 5 gg.

  Gli straordinari maturati dai tecnici potranno essere recuperati nel periodo in cui gli Scritturati danzatori usufruiranno dei 7 gg di permesso straordinario. Qualora gli straordinari non fossero sufficienti a coprire l'intera settimana (42 ore), si agevolerà l'anticipo di eventuali ore supplettive svolte nella stagione in corso.

PER GLI SCRITTURATI CON PERIODI PIÙ BREVI O DIVERSI

A partire dalla sottoscrizione del presente accordo:

a) Le disposizioni afferenti ai giorni di scrittura annuale saranno di volta in volta fissati in base alle specifiche esigenze, concordati fra le parti e se necessario in sede protetta, ove possibile si terranno in considerazione i giorni minimi lavorati nella stagione artistica precedente; fatta eccezione per coloro che abbiano prestato attività lavorativa precedentemente alla sottoscrizione del suddetto accordo per i quali saranno garantite un minimo di giornate lavorative non inferiori a quelle del contratto vidimato nella stagione antecedente.
b) Resta inteso che con il rinnovo del contratto di scrittura il trattamento economico giornaliero non sarà 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, sarà 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 in cui eventuali controversie interpretative non siano definite amichevolmente.
Una copia del presente verbale di accordo sarà consegnata 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 di categoria attualmente in vigore ed alle leggi vigenti.

SEZIONE 2

8) CONTRATTO INTEGRATIVO AL CCNL PER GLI IMPIEGATI E TECNICI DIPENDENTI DEI TEATRI STABILI RIFERITO AI DIPENDENTI DELLA FND

A) CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria unica articolata nei seguenti livelli, con le retribuzioni stabilite nella tabella di seguito riportata.

QUADRO

Con riferimento all'art. 5 del CCNL, si istituisce la figura del Quadro. Caratteristiche indispensabili della categoria dei quadri sono costituite dallo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Azienda, della responsabilità di unità organizzative di particolare rilevanza per l'attività aziendale, da ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle 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 (1A CCNL)

a. i lavoratori con funzioni direttive di rilevante interesse aziendale che implicano la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di più uffici o servizi con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dalla direzione;

b. i lavoratori preposti a posizioni di lavoro anche individuali di carattere

artistico-tecnico-amministrativo, di alta qualificazione professionale che comportino responsabilità e discrezionalità equivalenti a quelle dei lavoratori di cui al precedente punto a) con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa.

2 LIVELLO (1 CCNL)

a. i lavoratori con funzioni direttive di particolare interesse aziendale preposti ad un ufficio o ad un servizio con poteri discrezionali e di iniziativa per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dalla direzione;

b. i lavoratori con posizioni individuali cui siano conferiti speciali incarichi di elevata qualificazione professionale di carattere artistico con poteri discrezionali e di iniziativa nei limiti delle direttive loro impartite.

3 LIVELLO (2 CCNL)

a. i lavoratori con mansioni di concetto che in condizioni di autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro svolgono incarichi per i quali è richiesta una specifica competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa e che possono comportare anche l'assunzione di iniziative sotto il controllo dei superiori anche con l'ausilio di altro personale;

b. i lavoratori specializzati con particolare competenza operativa e tecnica ai quali è affidata la guida ed il coordinamento, in condizioni di autonomia nell'ambito della loro funzione, di squadre di operai addette ad uno specifico reparto operativo, ovvero i lavoratori di elevata qualificazione professionale e con ampia esperienza che svolgono, nell'ambito della gestione tecnico-artistica, attività che richiedono autonomia con capacità di iniziativa e responsabilità nei risultati.

4 LIVELLO (3 CCNL)

a) i lavoratori amministrativi con mansioni di concetto di minor grado rispetto a quelle dei lavoratori inquadrati nel livello 2°a che richiedono una specifica preparazione professionale ed una particolare esperienza di lavoro e pratica di ufficio;

b) i lavoratori specializzati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali è necessaria una specifica competenza tecnico-operativa.

5 LIVELLO (4 CCNL)

a) i lavoratori con mansioni d'ordine di natura complessa la cui esecuzione

richiede una approfondita preparazione professionale. Es: i cassieri dopo 4 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 5°a; impiegato d'ordine di provata abilità ed esperienza professionale operante nei vari uffici dell'azienda; centralinista a cui è richiesta la conoscenza di almeno una lingua straniera;

b) i lavoratori qualificati senior che compiono lavori ed operazioni la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche, dopo 2 anni di permanenza nel livello 5°b.

6. LIVELLO (5 CCNL)

a) i lavoratori con mansioni d'ordine che richiedono specifiche conoscenze professionali ovvero I lavoratori cui sono affidati compiti esecutivi di natura fiduciaria;

b) i lavoratori qualificati junior (di prima assunzione) che compiono lavori ed operazioni, la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche, i quali trascorsi 2 anni nel 5°livello acquisiranno il 4° livello (qualificato senior).

7 LIVELLO (6 CCNL)

a) i lavoratori che compiono lavori d'ordine di natura semplice che richiedono generiche conoscenze professionali;

b) i lavoratori già inquadrati nel 7° livello dopo 18 mesi di permanenza nello stesso. Livello 7°- Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori prevalentemente di fatica e/o che non comportano specifica conoscenza e pratica di lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE 1

I lavoratori di prima assunzione appartenenti al 7° livello dopo 8 mesi di effettivo esercizio delle relative mansioni vengono assegnati automaticamente al 6° livello.
Per i lavoratori appartenenti al 5° o 3° livello le parti tratteranno l'eventuale passaggio ai rispettivi livelli superiori entro 2 anni dall'assegnazione degli stessi.
La classificazione dei livelli di cui sopra è stata concepita per permettere un possibile accesso ai livelli superiori prevedendo sia incontri a scadenza programmata, come nei casi relativi ai livelli 5° e 3°, sia un'attenta e costante valutazione delle capacità acquisite in vista del passaggio dal 6° al 5° dal 4° al 3°, oltre che dal 2° al 1° livello.

B) QUADRI

I quadri dipendenti vengono incaricati delle funzioni di competenza con specifici provvedimenti come previsto dall'Art. 5 del CCNL.

C) DIPENDENTI DAL 1° al 7° LIVELLO

Per i dipendenti dal 1° al 7° livello inclusi provvede all'assegnazione delle mansioni corrispondenti al livello di appartenenza del lavoratore il Direttore Generale mediante comunicazione scritta.

D) SUPERMINIMO

Al lavoratore che, nello svolgimento della sua mansione, dimostri particolare impegno e diligenza, l'Azienda può riconoscere un superminimo pari al 50% del livello di appartenenza al livello immediatamente superiore calcolato su 14 mensilità: ciò non comporterà e non deriverà dallo svolgimento di mansioni superiori, nel qual caso si rimanda alla lettera F) del presente articolo (art. 8 sezione 2).

E) TRASFERTE E RIMBORSO SPESE

Qualora venga svolta attività lavorativa fuori dal comune di Reggio Emilia, 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 € 83.80 al giorno per i due pasti. Pertanto, si applicherà la parificazione della trasferta Italia a quella estera, con le seguenti decorrenze:

- Viene riconosciuta la quota intera nel caso in cui la partenza dalla sede avvenga entro le ore 14.00, o il rientro avvenga dopo le ore 18.00.
- Viene corrisposta metà della quota nel caso in cui la partenza dalla sede avvenga dopo le ore 14.00 oppure 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 riconoscimento di alcuna indennità di trasferta.
- L'importo 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.

Tale indennità sarà rivalutata anno per anno con riferimento al dato ISTAT.
Ai lavoratori in trasferta è dovuto altresì il rimborso delle spese di trasporto pubblico che siano preventivamente autorizzate per iscritto dalla Direzione e comunque secondo quanto previsto all'art. 7, lettera C) punto II) della prima sezione del

SL

presente integrativo. Per il pernottamento il lavoratore ha diritto al rimborso delle sole spese di alloggio a 3 stelle, o equivalenti, in camere doppie, con servizi e prima colazione, pasti esclusi.

Qualora lo spettacolo in trasferta comportasse un soggiorno superiore alle 2 notti, o in casi eccezionali, sarà facoltà della FND proporre - salvaguardando il decoro e l'adeguatezza della struttura - sistemazioni alberghiere alternative (bed & breakfast etc.).

Per i dipendenti nessun rimborso è dovuto per i trasporti dalla propria abitazione al luogo di lavoro e ritorno.

Per casi particolari, di volta in volta potrà essere concordato tra la Fondazione e il dipendente un compenso extra forfettario, stabilito anticipatamente.

F) MUTAMENTI DI MANSIONI E CORSI PROFESSIONALI

I mutamenti di mansioni non determinano variazioni di trattamento economico se la nuova attività rientra nel livello di appartenenza. Nel caso di espletamento di mansioni corrispondenti ad un livello superiore, trova applicazione relativa disciplina del CCNL.

La Fondazione, con l'intento di favorire la professionalità dei propri dipendenti, prenderà in esame di volta in volta l'opportunità di istruire la frequenza a corsi di perfezionamento professionale dei propri dipendenti.

G) ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

Ferme le deroghe e le eccezioni previste dalla legge per gli impiegati a cui si applicano le disposizioni legislative, la durata normale del lavoro è fissata in 38 ore di lavoro settimanali effettive esaurite in 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) suddivise secondo le esigenze e gli accordi con la direzione. Si concorda, inoltre, che dal 01/07 al 31/08 l'Azienda potrà modificare l'orario di lavoro. I lavoratori inquadrati ai livelli Quadro, 1 e 2 da Contratto integrativo svolgono le loro mansioni senza vincoli e limiti di orario, fermo restando l'ammontare minimo di 38 ore settimanali.

Al fine di far fronte alle variazioni delle attività e nell'intento di realizzare gli obiettivi di flessibilità e produttività per il **settore tecnico** saranno adottati, avuto riguardo alle previsioni di cui all'articolo 13 della Legge 196/1997 di cui all'articolo 3 del D. Lgs. 66/2003 sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, comunque non superiori a 12 mesi. La distribuzione dell'orario di lavoro comporterà settimane lavorative di 42 ore e di un non superamento di regola delle 48 ore di lavoro per singola settimana. Considerate le particolari caratteristiche del settore ed allo scopo di realizzare obiettivi di maggior produttività aziendale che possono favorire il potenziamento della produzione, di contenere il

ricorso al lavoro straordinario e di assicurare il miglior utilizzo delle professionalità, viene riconosciuto a personale tecnico, assunto a tempo indeterminato, un compenso mensile *ad personam* per la flessibilità dell'orario concessa e anche a fronte delle quattro ore eccedenti le 39 previste dal CCNL dei Teatri Stabili, ridotte a 38 con accordo aziendale siglato tra le parti in data 31 luglio 2009.

La flessibilità potrà esplicarsi come segue:

- orario plurisettimanale per la durata dell'intero anno solare ovvero 12 mesi, con la programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle 42 ore nel rispetto del Monte ore complessivo massimo di 42 ore settimanali di media;
- possibile turnazione, consistente nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo le esigenze di produzione;
- utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti previsti dal CCNL vigente e da eventuali e futuri accordi aziendali che rendono concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro.

La distribuzione dell'orario di lavoro è disposta dalla Direzione Aziendale, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali con indicazione della durata e della collocazione oraria diurna e notturna della prestazione nelle singole giornate lavorative sulla base di 42 ore settimanali.

Per i soli tecnici che non hanno stipulato un contratto con straordinari forfettizzati, le eventuali ore di lavoro eccedenti tale orario saranno accantonate in una banca ore e saranno recuperate con periodi di riposo aggiuntivi. A fine anno le ore non recuperate saranno liquidate, fino ad un ammontare massimo di 150 ore, con la maggiorazione del 60%. Qualora a seguito della predetta liquidazione residua restassero ancora delle ore, queste parteciperanno all'ammontare della banca ore dell'anno successivo. Pertanto, le percentuali di maggiorazioni previste agli articoli 15, 61, 62 e 64 sono uniformate ad un'unica aliquota concordata nel 60% base oraria.

Stante il carattere frazionato dell'attività svolta dal personale tecnico, il riposo giornaliero di 11 ore potrà essere usufruito anche in modo non continuativo; qualora particolari ed oggettivi esigenze dell'attività teatrale non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, le ore di riposo mancanti potranno essere usufruite anticipatamente o posticipatamente nell'arco della settimana di competenza.

Dopo sei ore di lavoro consecutivo il lavoratore deve beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti, per il recupero dell'energie psico-fisiche o per l'eventuale consumazione del pasto.

Giorni di riposo

Il lavoratore del comparto tecnico ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive da cumulare con le ore di riposo giornaliere (stacco di 35 ore), tenendo conto che il periodo di riposo consecutivo va calcolato in media su un periodo non superiore a 14 giorni; pertanto, la direzione aziendale potrà organizzare turni di lavoro che prevedano anche più di sei giorni di lavoro consecutivo, purché nell'arco di 14 giorni vi siano 48 ore di riposo.

Tenendo conto della specifica connotazione strutturale dell'attività svolta dalla Fondazione, il riposo può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica.
Saranno inoltre assicurati ai lavoratori, compatibilmente sempre con le esigenze produttive, 6 riposi mensili.
Qualora nella settimana corta la fruizione del riposo non fosse permessa dalle esigenze di programmazione, il giorno di riposo potrà essere anticipato o posticipato di tre giorni, qualora anche questa operazione non fosse percorribile, fermo restando l'effettuazione delle 42 ore settimanali effettuate su 5 giorni di lavoro, le ore di lavoro effettuate in giornata di riposo potranno essere accantonate in banca ore oppure a richiesta dell'interessato liquidate con la mensilità di riferimento.

Trasferte di lunga durata (o internazionali)

In caso di trasferte di lunga durata, intendendosi per tali quelle con durata complessiva uguale o superiore a due settimane, fermo restando che la direzione si impegnerà ad organizzare turni di lavoro nel rispetto della normativa di legge, nel caso di superamento, per eccezionali esigenze tecniche e produttive, delle 48 ore di lavoro settimanali, le ore in eccesso saranno compensate con riposi aggiuntivi da usufruire immediatamente al termine della tournée.

Ore di viaggio

Le ore necessarie al raggiungimento del luogo di effettuazione dello spettacolo e il ritorno in sede sono da considerarsi esaustive dell'orario di lavoro (recuperate1:1).

H) LAVORO STRAORDINARIO

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

lavoro straordinario diurno	60%
lavoro notturno	60%
lavoro straordinario notturno	60%
lavoro festivo	60%
lavoro straordinario festivo	60%
lavoro prestato nelle festività nazionali e infrasettimanali	60%
lavoro straordinario prestato nelle festività nazionali ed infrasettimanali	60%

Per quanto riguarda i lavoratori inquadrati ai livelli Quadro, 1 e 2 viene mandata la possibilità di corresponsione da parte dell'Azienda di un compenso forfettario per il lavoro straordinario del 5% della paga base, contingenza ed anzianità, con facoltà di aumento da parte dell'Azienda fino ad un massimo del 20%.

I) SCATTI DI ANZIANITÀ

Alla voce "*aumenti periodici di anzianità*" del CCNL, l'espressione "*maturata dopo il ventunesimo anno di età*" e sostituita da "*maturata dopo il diciottesimo anno di età*".

J) RETRIBUZIONE

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 169.

Il giorno di valuta per il pagamento della retribuzione viene fissato al 10 del mese successivo a quello di competenza. Qualora il pagamento del compenso non avvenga entro i termini previsti, sulla somma di spettanza del dipendente decorreranno gli interessi del 2% in più del tasso legale. Ove l'inadempimento dell'Azienda si protragga per oltre 15 giorni, il dipendente potrà risolvere per giusta causa il rapporto di lavoro.

K) INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

Viene riconosciuta la percentuale di indennità per maneggio denaro a tenuta libro cassa, secondo le indicazioni del CCNL dei Teatri, corrispondente al 5% minimo stipendiale tabellare (art. 60 CCNL).

L) PART TIME

Viene istituito il part time (lavoro a tempo parziale) sulla base dei seguenti criteri:

- potranno essere impiegati il 35% dei lavoratori in forza;
- le parti annualmente si incontreranno per verificare le modalità temporali di svolgimento delle prestazioni e dei relativi trattamenti economici;
- l'Azienda esaminerà eventuali richieste di orario ridotto, che siano compatibili con le necessità aziendali, prendendo caso per caso le modalità e il trattamento economico.

M) TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per il trattamento delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alla legge sulla tutela delle lavoratrici madri 30/12/1971 Nr. 1204, con le modifiche apportate dalla Legge 29/02/1981 Nr. 33 e succ. mod.

La FND integra indennità giornaliera prevista dalla legge nella misura dell'80% della retribuzione, per tutto il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro stabilita dall'articolo 4 e 5 della citata legge in modo da corrispondere alla lavoratrice il 100%.

N) PERMESSI RETRIBUITI

A ciascun dipendente assunto con contratto dei Teatri Stabili vengono riconosciute n. 4 giornate di permesso retribuito pari ad ore 25.32 annuali.
I permessi potranno essere usufruiti anche a frazioni non inferiori alle 2 ore.

O) FERIE

Le ferie maturate per i lavoratori assunti sono:

- N. 28 giorni pari a ore 177,34 per anzianità fino a 3 anni;
- N. 30 giorni pari a ore 190,00 per anzianità da 3 a 8 anni;
- N. 35 giorni pari a ore 221,67 per anzianità oltre gli 8 anni.

La fruizione delle ferie e dei permessi potranno essere effettuate anche ad ore, fermo restando che il coefficiente giornaliero utile al calcolo del monte ore ferie spettante è di ore 6,33.
Si specifica che la fruizione di 1 giorno/permessi corrisponde a 7,36 (7.60 centesimi) ore e la fruizione della intera settimana corrisponde a 38 ore.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo. Non è ammessa la rinuncia, la non concessione o la monetizzazione delle ferie. Le ferie non usufruite nell'anno di maturazione dovranno essere godute entro il 30 giugno dell'anno successivo.

P) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

La Fondazione, per le assunzioni a tempo determinato, fatte salve le disposizioni del CCNL e di legge, si riferirà all'inquadramento economico disciplinato dal presente contratto.

Q) CONGEDO MATRIMONIALE

Al matrimonio spetta un permesso di 10 giorni lavorativi.
Tale permesso non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali.

R) ASPETTATIVA

L'articolo del CCNL relativo all'aspettativa viene modificato nell'espressione "*non inferiori a 20 unità*" con "*non inferiori a 10 unità*".

S) RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI DELLA FND RIFERITE AGLI AUMENTI STABILITI DAL CCNL

MAGGIORAZIONI PERCENTUALI FND

Livelli	Maggiorazioni
Quadro	45.8%
1	45.8%
2	35.4%
3	31%
4	27.2%
5	24%
6	22%
7	20%

MINIMI TABELLARI

AZIENDALE	CCNL	PAGA BASE	CONTINGENZA	EDR AZIE 2	MINIMO AZ	SUP COLL	TOTALE
1	1A	1477,75	542,37	22,11	358,45	247,51	2.648,19
2	1	1.339,61	538,94	15,42	259,45	217,09	2.370,51
3	2	1.109,97	532,79	11,32	219,23	192,76	2.066,07
4	3	999,16	529,84	9,00	134,15	180,72	1.852,87
5	4	905,72	527,71	7,11	130,26	153,27	1.724,07
6	5	816,00	525,19	5,93	76,84	146,99	1.570,95
7	6	729,34	523,72	4,56	62,18	90,99	1.414,60

INDENNITÀ DI FUNZIONE

QUADRO A	81,00	LA RETRIBUZIONE È QUELLA DEI DIPENDENTI AL LIVELLO (CCNL) 1°
QUADRO B	52,00	LA RETRIBUZIONE È QUELLA DEI DIPENDENTI AL LIVELLO (CCNL) 1

PER TUTTI I DIPENDENTI – NORME COMUNI

- **rimborso kilometrico** relativo agli impegni aziendali con l'utilizzo dell'auto personale: viene fissato ad euro 0.52;
- **assicurazione kasko** a discrezione della FND: si potrà sottoscrivere un'assicurazione per le vetture maggiormente coinvolte in spostamenti aziendali con una quota da ripartire tra azienda e dipendente (60% - 40%).

9) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo decorre dal 17.07.2024 e avrà validità temporale fino al 16.07.2027 e continuerà ad essere applicato in tutte le sue parti sino alla stipula di un nuovo accordo tra le parti.

Letto approvato e sottoscritto.
Reggio Emilia lì, 17.07.2024

Il Presidente della FND	RSU	SLC – CGIL RE