



Fondazione
ARENA DI VERONA*

Verona, 27.05.2008

ACCORDO COLLETTIVO A REGOLAMENTAZIONE ECONOMICA E NORMATIVA DEL PERSONALE A PRESTAZIONE ADDETTO ALLA VESTIZIONE E CAPIQUADRA COMPARSE

Tra la FONDAZIONE ARENA DI VERONA

e
le Organizzazioni Sindacali SLC / CGIL, FISTel / CISL, UILCOM, FIALS/CISAL

e
le R.S.U. della Fondazione Arena di Verona,

PREMESSO

- che il presente accordo, riferito a tutte le attività della Fondazione, all'aperto ed al chiuso, tiene conto della peculiarità dell'organizzazione aziendale e della necessità di assumere personale a termine in vista e per lo svolgimento del Festival Areniano e delle programmazioni di volta in volta deliberate

- che, in particolare, richiamato il decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61 e le integrazioni previste dalla legge 247/2007, le Parti ritengono che la figura più idonea a regolamentare dette prestazioni lavorative sia quella del part-time verticale

Richiamato l'art. 112 del vigente C.C.N.L., che prevede, per gli operai assunti per la sola prestazione serale, la definizione del compenso per ogni prestazione

Richiamati gli accordi sottoscritti, a regolamentazione di detto settore, in data 14.08.87 e luglio 1990, che hanno previsto un trattamento economico di miglior favore rispetto alla previsione contrattuale nazionale

Richiamato l'accordo per il personale addetto alla sorveglianza 3 settembre 2004 e ritenuto di adeguare, anche sul piano normativo, la disciplina prevista per il personale di che trattasi

Richiamato il Decreto Legislativo 6 settembre 2001 n. 368, così come modificato dalla legge 247/2007 e dall'accordo collettivo 21 aprile 2008,

Ravvisata la necessità di disciplinare tutti gli aspetti concernenti il personale addetto alla vestizione del personale artistico e comparse o alla gestione organizzativa delle comparse,

si conviene quanto segue

Art. 1 "Denominazione "

Il personale normato, è quello individuato quale "Addetto alla Vestizione" e "Caposquadra Comparse"

Art. 2 "Assunzioni "

A decorrere dal Festival Areniano 2008, la Fondazione procederà alle assunzioni a termine con le modalità di cui alla premessa, secondo le necessità numeriche che verranno decise dalla Fondazione stessa per il corretto svolgimento del Festival. A tale riguardo si riconosce il diritto di precedenza maturato dal personale che abbia partecipato e portato a termine la precedente Stagione Areniana. Lo stesso personale dovrà altresì conservare i requisiti per l'espletamento della specifica mansione e non essere incorso in contestazioni professionali e/o in almeno due provvedimenti disciplinari di gravità pari e/o superiore alla multa nell'ambito dello stesso rapporto stagionale.

La Fondazione, per le necessità numeriche riferite all'attività programmata al Teatro Filarmonico, procederà all'assunzione a termine del personale che abbia maturato il diritto di precedenza sulla base di quanto previsto dall'accordo 14 giugno 2002.

Art. 3 "Completamento delle dotazioni organiche"

Per il completamento delle unità necessarie per l'espletamento delle prestazioni, la Fondazione si riserva di procedere all'assunzione delle unità in parola tramite apposita selezione. Tale selezione verrà effettuata fra coloro che, all'interno della raccolta di disponibilità annualmente predisposta dalla Fondazione per il reperimento di personale aggiunto generico, si saranno dichiarati disponibili ad effettuare le prestazioni oggetto del presente accordo.

Art. 4 "Orario di lavoro"

L'orario normale della prestazione è stabilito in 5 ore nei giorni di prove antiegenerali, generali, antepiano, antepime e recite, ed in 4,5 ore nei giorni di prove ordinarie e/o di assieme.

Nei giorni di spettacolo la durata della prestazione ordinaria può essere di 5,5 ore, qualora avversità atmosferiche ostacolino la prestazione stessa.

La prestazione si intenderà conclusa al termine del riordino del palcoscenico, purchè contenuta nel limite massimo di 15 minuti.

La collocazione temporale della prestazione nonché la determinazione degli orari sarà stabilita in appositi ordini del giorno, e in appositi calendari settimanali.

Considerata la peculiare attività dell'azienda, per esigenze di programmazione connesse alle condizioni atmosferiche, o ad esigenze tecniche, di regia, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere variata. L'esercizio del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa sarà compensato con l'importo previsto all'articolo 5, ultimo paragrafo.

Art. 5 "Trattamento economico"

Nel periodo contrattuale il personale verrà retribuito solamente per le prestazioni effettuate, fatta salva la disciplina prevista agli artt. 11, 12 e 19 (lettere a e b) del presente accordo per il caso di malattia/infortunio/permessi retribuiti.

La retribuzione a prestazione corrisponderà al 70% degli importi tabellari previsti per la categoria in cui il dipendente verrà inquadrato. Detto 70% riguarderà il minimo tabellare, l'Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) contrattuale e aziendale (come da accordo integrativo 9.06.89, tabella "C"), nonché l'indennità sostitutiva "pro-rata", le ferie e le gratifiche. L'E.D.R. aziendale non inciderà su alcun istituto contrattuale e/o di legge, compreso il TFR.

Al termine del rapporto sarà riconosciuta, per ogni prestazione retribuita, una quota di Trattamento di Fine Rapporto (che non verrà calcolata sull'EDR aziendale), nell'importo previsto nelle tabelle allegate.

Verrà altresì corrisposto, nelle quote giornaliere stabilite nella tabella allegata, un premio di produzione. Detto importo non inciderà su alcun istituto contrattuale e/o di legge (escluso il TFR).

Per i mesi di luglio-agosto viene riconosciuta, per massimo n. 22 giornate, l'indennità di mensa pari a € 1,67 da liquidarsi con le competenze dell'ultimo mese di lavoro riguardante il Festival (agosto-settembre) unicamente al personale che avrà portato a termine il proprio impegno contrattuale. Tale compenso non inciderà su alcun istituto contrattuale e/o di legge (compreso il TFR).

A compensazione di eventuali richieste di lavoro flessibile verrà riconosciuto un compenso pari a € 1,00 per ogni giornata retribuita. Tale compenso non inciderà su alcun istituto contrattuale e/o di legge (compreso il TFR).

Art. 6 "Lavoro straordinario"

Il superamento dell'orario normale di lavoro sarà compensato con le percentuali previste dalle norme collettive per tutti i lavoratori giornalieri di eguale categoria.

La base oraria viene determinata dividendo per cinque il minimo tabellare, l'elemento aggiuntivo e l'indennità di contingenza.

I compensi di cui sopra non incideranno su alcun istituto contrattuale e/o di legge (compreso il TFR).

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti previsti al precedente art. 4.

Potranno essere richiesti prolungamenti in regime straordinario nel limite massimo di 2 ore. Qualora la termine delle prove antepiano, antegenerale, generale e recite, il riordino di palcoscenico dovesse prolungarsi oltre i 15 minuti, la liquidazione del lavoro straordinario avverrà con gli stessi criteri previsti per il personale giornaliero.

Si considera lavoro straordinario notturno quello compiuto oltre le ore 01.00 per il teatro al chiuso, ed oltre le ore 1.30 per il teatro all'aperto.

Art. 7 "Giorni festivi"

Agli effetti del presente accordo, sono considerati giorni festivi quelli previsti nel contratto degli impiegati ed operai giornalieri ed i giorni di riposo settimanale.

L'eventuale prestazione effettuata nel giorno di festività sarà retribuita mediante una prestazione maggiorata del 60% del minimo tabellare, dell'E.AR, e della contingenza.

Fermo restando che le prestazioni lavorative verranno chieste, di norma, dal martedì alla domenica, si precisa che la giornata di riposo è fissata, normalmente, nella giornata di lunedì. Non si considera lavoro in giorno di riposo quando le prestazioni nella settimana non superano le 6 prestazioni. La giornata di riposo potrà essere diversificata salvaguardando in ogni caso la fruizione del riposo settimanale.

Art. 8 "Inquadramento del personale":

L'inquadramento del personale sarà disposto come sotto evidenziato:

operaia generica	livello 6°
operaia qualificata	livello 5°
caposquadra comparse	livello 4°

Art. 9 "Assegnazione del posto di lavoro"

La Fondazione si riserva di procedere all'assegnazione del posto del personale addetto alla vestizione, sulla base della migliore organizzazione del settore.

Art. 10 "Periodo di prova"

Il periodo di prova è fissato in n. 7 prestazioni effettivamente svolte e non potrà essere ripetuto nel caso di successive assunzioni per l'espletamento delle medesime mansioni.

Art. 11 "Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro"

Il dipendente con rapporto serale è tenuto a dare immediata comunicazione della sua assenza al Servizio Personale della Fondazione, ed a giustificarla per iscritto entro le 24 ore successive. La giustificazione scritta potrà essere prodotta per i primi 3 giorni di malattia ed in tal caso nessun trattamento economico competerà al dipendente.

Qualora l'assenza per malattia od infortunio non sul lavoro, attestata da certificato medico, superi le 3 giornate, la Fondazione provvederà a corrispondere l'intero trattamento economico di malattia a partire dal primo giorno di malattia e, perdurando l'evento morboso, sino alla scadenza del rapporto di lavoro, per le mancate prestazioni lavorative che avrebbe effettivamente svolto.

Per tutto il periodo della malattia retribuita il dipendente è tenuto, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, a trovarsi al proprio domicilio per consentire il controllo della sua incapacità lavorativa.

Il dipendente che non sia reperito al proprio domicilio, oltre ad incorrere nella perdita del trattamento economico, come stabilito dalle norme di legge, sarà considerato assente ingiustificato.

In caso di assenza per infortunio non sul lavoro, il dipendente cui sia stato applicato il trattamento di malattia, è tenuto a rimborsare alla Fondazione l'importo delle prestazioni che gli è stato erogato, qualora il dipendente stesso abbia diritto ad essere risarcito da un terzo, o dal relativo istituto assicuratore, per i danni subiti.

La Fondazione, a tale riguardo, potrà procedere direttamente nei confronti dell'Istituto Assicuratore.

Art. 12 "Infortunio sul lavoro"

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere immediatamente denunciato alla Fondazione dal lavoratore.

In caso di infortunio sul lavoro la Fondazione corrisponderà al lavoratore sino alla scadenza del contratto, in caso di perdurare dello stato di infortunio sino a tale scadenza, quanto avrebbe percepito, a qualunque titolo, per le mancate prestazioni lavorative che avrebbe effettivamente svolto.

Art. 13 "Normativa di contestazione disciplinare"

Nei confronti dei lavoratori serali trovano applicazione le normative disciplinari stabilite dallo Statuto dei Lavoratori (legge 20.05.70 n. 300, art. 7), dal C.C.N.L. e dal Regolamento disciplinare della Fondazione.

Viene perso il diritto alle chiamate per gli anni successivi da parte di coloro che siano incorsi in almeno due provvedimenti disciplinari di gravità pari e/o superiore alla multa nell'ambito dello stesso rapporto stagionale e che abbiano assommato più di tre ritardi superiori a 30 minuti nel corso della stagione, qualora risultino ingiustificati, non cumulabili.

Art. 14 "Normativa di contestazione professionale"

Trova applicazione, in toto, l'accordo aziendale 1° marzo 1996, qui allegato.

Art. 15 "Contributi sindacali"

La Fondazione provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali su delega individuale scritta rilasciata dal lavoratore. La trattenuta avrà decorrenza dal mese successivo a quello in cui la delega

è stata rimessa alla Fondazione mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore. La lettera dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) data;
- b) generalità del lavoratore;
- c) ammontare del contributo, pari all'1% su minimo tabellare, elemento aggiuntivo, indennità di contingenza, EDR contrattuale
- d) l'Organizzazione sindacale a favore della quale il contributo deve essere devoluto.

Il lavoratore può revocare in qualsiasi momento la delega inoltrando la relativa comunicazione alla Fondazione e all'O.S. interessata.

L'effetto della revoca decorre dal 1° del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Fondazione.

Art. 16 "Attività sindacale"

I lavoratori serali godono dei medesimi diritti sindacali riconosciuti a tutti gli altri lavoratori.

La Fondazione riconosce il diritto ad un'ora retribuita per assemblea per ogni mese contrattuale di calendario di lavoro, purchè richiesta nelle forme contrattuali o di legge.

Art. 17 "Dotazione vestiario"

Al personale addetto alla vestizione la Fondazione assegnerà i capi di vestiario necessari per l'espletamento delle relative mansioni.

Art. 18 "Decorrenza e durata dell'accordo"

Il presente accordo decorre dal 1° giugno 2008 e resterà in vigore, sia per la parte normativa che per la parte economica, per un quadriennio.

Art. 19 "Permessi"

Potranno essere concessi, per gravi motivate necessità, dei permessi non retribuiti nel limite massimo di 1 giorno per ogni mese di attività (intendendo per tale un mese di calendario o frazione superiore a 15 giorni lavorati).

Si conviene, inoltre:

a) permessi per motivi di studio

Ai sensi dell'art. 10 della legge n. 300 del 20.05.70, i lavoratori studenti, previa presentazione della necessaria certificazione (intesa come fotocopia di un documento da cui risulti la certificazione dell'esame, o certificazione scritta del docente), avranno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per il giorno stesso dell'esame, o per quello precedente.

Nel caso in cui il dipendente avesse fruito di permesso retribuito il giorno precedente l'esame e potesse documentare che l'orario di svolgimento dell'esame non gli consentiva l'effettuazione della prestazione serale, potrà fruire di una delle giornate di permesso non retribuito di cui alla premessa.

b) elezioni, lutto familiare, donazione di sangue

Al personale serale si estende l'istituto dei permessi retribuiti previsti dalle disposizioni sulle leggi elettorali per lo svolgimento delle mansioni previste presso i seggi, o, per la donazione di sangue e il lutto di famiglia, dalle norme contrattuali vigenti per i dipendenti della Fondazione.

In caso di lutto di famiglia verranno riconosciute le eventuali prestazioni risultanti nel calendario di produzione della Fondazione, entro il limite massimo di 3 prestazioni.

Art. 20 "Dimissioni volontarie - preavviso"

In caso di anticipata risoluzione del rapporto a tempo determinato, salva la sussistenza di giusta causa, il termine del preavviso è fissato in n. 7 prestazioni.

La totale o parziale inosservanza del predetto termine, comporterà il pagamento, da parte del recedente, di una indennità pari alla retribuzione delle prestazioni eventualmente comprese nel periodo di mancato preavviso o all'importo delle prestazioni mancanti al completamento del preavviso.

In caso di dimissioni, dovrà essere osservata la procedura prevista dalla legge 188/2007 e dal decreto interministeriale 21 gennaio 2008.

Art. 21 "Doppia prestazione"

Qualora il personale serale fosse convocato nella stessa giornata a prestare la sua opera in due distinte e separate prestazioni, le stesse, indipendentemente dalla loro effettiva durata, saranno da considerarsi duplici. Peraltro, l'orario massimo non potrà superare le 9,5 ore giornaliere.

Con l'entrata in vigore del presente accordo si intende annullata e sostituita, a tutti gli effetti, ogni precedente intesa che regoli le diverse materie ivi contenute.

Letto, confermato e sottoscritto

p. OO.SS.

p. FONDAZIONE ARENA DI VERONA

p. R. S. U.

Silvia
Luca
Giuseppe
Giuseppe Biondo
Roberto
Luca
Antonio
Antonio
Portolotti
Giuseppe Di Pietro