



Ratifica Consiglio di
Ammin. n° 55
del 30.8.04

Fondazione
ARENA DI VERONA

Verona, - 3 SET. 2004

Prot.n.

**ACCORDO COLLETTIVO A REGOLAMENTAZIONE ECONOMICA E
NORMATIVA DEL PERSONALE, A PRESTAZIONE, ADDETTO ALLA
SORVEGLIANZA DEL TEATRO FILARMONICO E DELL'ANFITEATRO
ARENIANO**

Tra la FONDAZIONE ARENA DI VERONA

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

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, avuto presente le novità introdotte dal legislatore con il decreto legislativo 276/03, in attuazione delle deleghe di cui alla legge 14.02.2003 n. 30, le Parti ritengono che la figura più idonea a regolamentare le dette prestazioni lavorative sia quella del part-time verticale salvo verifiche da effettuarsi prima della prossima Stagione Areniana

Richiamato l'art. 112 del vigente C.C.N.L., dove viene rimandata ad accordi aziendali la disciplina del trattamento economico e normativo del Personale di Sala e del Personale di Retropalco, equivalente alle figure qui denominate quali "Personale addetto alla Sorveglianza"

Richiamati gli accordi sottoscritti, a regolamentazione di detto settore, in data 14.08.87, 31.08.89, 21.06.2000 e 20.08.2004

Richiamato il Decreto Legislativo 6 settembre 2001 n. 368 di attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES

Ravvisata la necessità di disciplinare tutti gli aspetti concernenti il personale addetto, onde ottimizzare il flusso degli spettatori all'interno del teatro e vigilare sulla sicurezza del personale dipendente,

si conviene quanto segue

Piazza Bra, 28 - 37121 Verona - tel 045 805 1811 - fax 045 597287

www.arena.it - c.f./p.iva 00231130238

IL SOVRINTENDENTE

OTTEVA

Verona,

- Prot.n.

Art. 1 "Denominazione"

Si riconferma che il personale individuato quale "Personale di Sala" e "Personale di Retropalco" viene denominato, in via definitiva, quale "Personale addetto alla Sorveglianza"

Art. 2 "Assunzioni"

A decorrere dal Festival Areniano 2005, 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. Nelle assunzioni che si renderanno necessarie, la cronologia avverrà secondo un criterio professionale/funzionale. Peraltro, ogni lavoratore assunto sarà impiegato in tutte le prestazioni necessarie all'attività del Teatro nel periodo di impegno contrattuale, fatte salve le assunzioni riferite a specifiche esigenze di produzione (v. ad es. sorveglianza bambini o complessi non impegnati nelle produzioni)

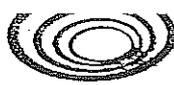
A decorrere dall'autunno 2004 la Fondazione, per le necessità numeriche riferite all'attività programmata al Teatro Filarmonico, procederà all'assunzione a termine del personale che abbia maturato il diritto di precedenza partecipando e portando a termine la precedente stagione primaverile al Teatro Filarmonico e 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. A decorrere dalla stagione autunnale 2004, per eventuali necessità derivanti da defezioni o da ampliamento del numero degli addetti la Fondazione attingerà a rotazione, per i periodi dalla stessa individuati, e sulla base di criteri professionali/funzionali, agli elementi che hanno partecipato alla precedente Stagione Areniana.

Art. 3 "Completamento delle dotazioni organiche"

Per il completamento delle unità necessarie per l'espletamento del servizio la Fondazione si riserva di procedere all'assunzione delle unità in parola tramite selezione corrispondente ai profili professionali che, sulla base dei posti disponibili, si renderanno necessari. 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 antigenerali, generali, antepiano, antepreme 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.



Verona,

- Prot.n.

La collocazione temporale della prestazione nonché la determinazione degli orari sarà stabilita in appositi ordini del giorno per gli addetti alla sorveglianza del personale dipendente, e in appositi calendari settimanali per gli addetti alla sorveglianza del pubblico.

Considerata la peculiare attività dell'azienda, per esigenze di programmazione connesse alle condizioni atmosferiche, o ad esigenze tecniche, di regia, di attività didattica, collaterale, di rappresentanza, di presentazione di rappresentazioni, la collocazione temporale della prestazione lavorativa potrà essere variata o prevista ogniqualvolta lo impongano le esigenze sopraesposte, con un preavviso di almeno 24 ore. 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 cui il dipendente sarà assegnato in relazione alle mansioni svolte. 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 e, secondo la previsione di cui all'art. 22, una indennità di disagio lavoro all'aperto. Detti importi non incideranno 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).

Viene confermato un premio di risultato da liquidarsi, a prestazione, nei confronti di coloro che giungano alla scadenza contrattuale e nell'arco dell'intero contratto non siano incorsi in almeno due provvedimenti disciplinari di gravità pari e/o superiore alla multa, o non siano giunti per tre volte in ritardo rispetto all'orario di inizio della prestazione, o non abbiano effettuato assenze superiori a 2 prestazioni, fatto salvi i casi di assenze per malattia e infortunio, permessi retribuiti, servizio militare, civile di leva, maternità e paternità. Si precisa peraltro che nel caso di assenze frazionate pari o superiori a 5 giorni, il premio di cui sopra non verrà erogato. 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).

- Prot.n.

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. -

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.

Nel caso di coincidenza della prestazione con il giorno di riposo, sarà riconosciuta una prestazione maggiorata del 100% del minimo tabellare, dell'E.A.R. 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, comunque da godersi nell'arco della prima settimana antecedente o susseguente il giorno interessato dalla modifica stessa e, eccezionalmente, nell'arco di due settimane.

Art. 8 "Inquadramento del personale":

L'inquadramento del personale sarà disposto nei termini che seguono, precisando che la conoscenza di una o due lingue straniere, che dovranno essere comunque di interesse per la Fondazione, verrà verificata attraverso una selezione :

- livello 2°: "vice coordinatore dei servizi di sorveglianza al pubblico" (con conoscenza 2 lingue straniere)
- livello 3B: "ispettori della sicurezza con funzioni di caposquadra"
- livello 3B: "annunciatrici"; "coordinatore sala annunci"
- livello 4°: "ispettori della sicurezza" (con conoscenza 1 lingua straniera)
- livello 4°: "portieri-operatori di sala" (con conoscenza 1 lingua straniera)
- livello 4°: "indicatori"
- livello 4°: "portieri" (con conoscenza 1 lingua straniera)
- livello 4°: "infermieri"; impiegati diversi
- livello 5°: "maschere"; "portieri"; "avvisatore"; "guardarobiere"; impiegati diversi
- livello 6°: "sorveglianti"

Verona,

- Prot.n.

In deroga a quanto sopra si precisa che limitatamente al personale sottoelencato verrà riconosciuto, ad personam, l'inquadramento nel livello a fianco di ognuno riportato.

<i>Nominativo</i>	<i>livello "ad personam"</i>
Grechi Anna	4°
Cannistrà Loretta	4°
Pinelli Dina	4°
Risi Laura	4°
Anoardo M.Luisa	4°
Bindinelli Renza	4°
Calderara Ivo	4°
Lupi Lina	4°
Leardini Lucia	4°
Marchesini Vittoria	5°
Avesani Paola	4°

Art. 9 "Assegnazione del posto di lavoro"

La Fondazione si riserva di procedere a tutti gli spostamenti che all'interno del reparto si renderanno necessari per la migliore organizzazione del settore, e la sicurezza del pubblico e del personale.

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"

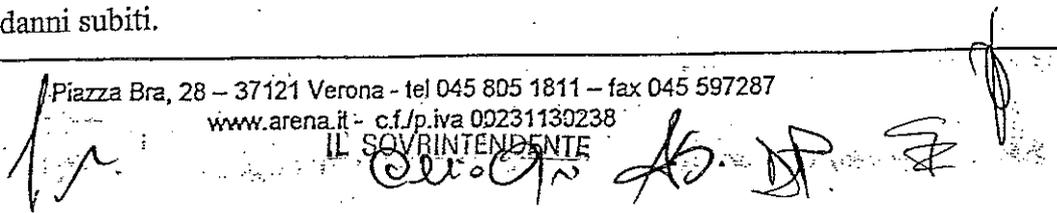
Il dipendente con rapporto serale è tenuto a dare immediata comunicazione della sua assenza al Servizio Personale della Fondazione, ed a giustificarla per iscritto entro le 24 ore successive. La giustificazione scritta potrà essere prodotta per i primi 3 giorni di malattia ed in tal caso nessun trattamento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



Verona,

- Prof.n.

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.

SERVIZIO DEL PERSONALE

Verona,

- Prot.n.

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 serale la Fondazione assegnerà i capi di vestiario necessari per l'espletamento delle relative mansioni.

Il personale tenuto, durante il Festival, ad indossare la giacca, a partire dalla prossima fornitura di vestiario riceverà in dotazione n. 2 giacche.

Il personale addetto alla sorveglianza area dipendenti riceverà in dotazione, a partire dalla prossima fornitura di vestiario, n. 2 camicie.

Art. 18 "Decorrenza e durata dell'accordo"

Salvo gli istituti per i quali è prevista una diversa decorrenza, il presente accordo decorre dal 1° agosto 2004 e resterà in vigore, sia per la parte normativa che per la parte economica, sino al 31 dicembre 2006.

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). Il Responsabile dei servizi di sorveglianza al pubblico potrà concedere singoli permessi non retribuiti per motivi particolari.

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.



Verona,

- Prot.n. _____

Art. 20 "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.

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.

Art. 22 "Disagiato lavoro all'aperto"

Al personale che opera all'interno dell'Anfiteatro Areniano a "cielo aperto" competerà una indennità di disagiato lavoro all'aperto per il numero delle prestazioni effettuate nella situazione sopradescritta nel periodo del Festival Areniano, nell'importo stabilito nella allegata tabella economica.

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. R. S. U.

p. FONDAZIONE ARENA DI VERONA
IL SOVRINTENDENTE