

## IPOTESI IMMODIFICABILE RINNOVO INTEGRATIVO AZIENDALE

### A) PREMESSA

Dopo lungo confronto protrattosi nel corso del 2011/2012 ed in funzione degli accordi integrativi già da tempo scaduti, le parti contraenti – Associazione Teatro di Roma e OO SS - ciascuna con impegno coerente e nel reciproco rispetto di diritti e doveri, convengono in premessa sui seguenti punti:

I Teatri facenti parte dell'Associazione costituiscono una eccellenza, in particolare nella Capitale unitamente agli altri Enti aventi analoga missione, nel quadro della diffusione di cultura classica e moderna, tradizionale e sperimentale.

Obbiettivo primario e comune quindi è lo sviluppo di iniziative, produzioni e diffusione di spettacoli che sempre di più e meglio ne valorizzino il ruolo, la missione e le interazioni culturali, supportati da gestione, scelte e comportamenti equi, rispettosi dei vari livelli decisionali e professionali ed attenti all'equilibrio economico.

Nella distribuzione e destinazione delle risorse disponibili, necessariamente da consolidare ed incrementare, è indispensabile la valutazione preventiva delle compatibilità finalizzate ad assicurare, con equilibrio, la ragione prioritaria dell'Associazione, cioè le produzioni e lo sviluppo delle attività ed interazioni culturali.

Le risorse umane di cui dispone l'Associazione costituiscono, collettivamente, il focus anche numerico con il quale perseguire obbiettivi di miglioramento quantitativo e qualitativo, ferma restando la sostanziale positività di risultati negli anni conseguiti.

Indipendentemente peraltro dalle qualità professionali, come detto collettivamente positive ma diversamente distribuite nei risultati individuali, l'organizzazione e la funzionalità decisionale ed operativa risentono di norme e comportamenti che si sono via via sovrapposti ed oggi risultano in parte superati, se obbiettivo comune riconosciuto è quello di una migliore ottimizzazione funzionale che introduca maggiore responsabilità decisionale, multifunzionalità, flessibilità operativa e piena utilizzazione delle risorse.

In questo senso quindi l'Associazione – ferme restando le indispensabili compatibilità - finalizzerà interventi e norme che, a differenza di sterili automatismi, favoriscano produttività, flessibilità, valorizzazione professionale e merito: i risultati saranno oggetto di attento e obbiettivo confronto - con cadenza almeno quadrimestrale per verifiche in corso d'opera - e comunque definitivo consolidamento trascorso un anno di applicazione, anche in funzione sperimentale e conferma di interventi incentivanti per gli esercizi successivi.



## B) ISTITUTI CONTRATTUALI

1) Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti dell'Associazione Teatro di Roma assunti ed inquadrati secondo il vigente CCNL per impiegati ed operai dipendenti dai Teatri Stabili, ad eccezione di coloro che sono soggetti alla disciplina di cui alla parte 5<sup>a</sup> dello stesso, salvo diversa espressa previsione.

### 2) INFORMAZIONE

Il presente accordo in aggiunta ad alcune rivalutazioni o parziali modifiche di istituti già in essere, prevede vari interventi finalizzati ad incentivare maggiore produttività e flessibilità operativa nonché ridistribuzione anche temporanea di risorse che realizzino multifunzionalità, piena utilizzazione e, ove conveniente, riduzione ad appalti esterni.

A questo fine viene previsto un incontro con le Organizzazioni Sindacali Aziendali con cadenza quadrimestrale, anche al fine di verificare l'avvenuta applicazione e l'effettiva positività degli interventi e dei comportamenti.

Inoltre sarà effettuato un incontro annuo, rispettivamente in occasione dell'approvazione dei bilanci preventivo e consuntivo.

### 3) INDENNITA' SOSTITUTIVA MENSA

L'indennità sostitutiva mensa verrà aumentata dagli attuali € 8,73 ad € 10,00 nel 2012 ad € 10,50 nel 2013 e 2014 ed € 11,00 nel 2015.

Detta indennità sarà corrisposta solo nei giorni di effettiva presenza, per ogni pausa effettuata; sono quindi da ritenere escluse, a titolo esemplificativo, le giornate di assenza per malattia, infortunio, ferie, permessi sindacali, trasferta, ecc.-.

### 4) RIPOSO

Il giorno di riposo è convenzionalmente stabilito nella domenica. Se per esigenze di servizio tale giorno dovesse essere spostato, il numero di ore domenicali effettuate saranno conteggiate nella settimana in cui si recupera.

Se il riposo compensativo dovesse essere effettuato entro il lunedì della settimana immediatamente successiva, le ore lavorate nel corso della domenica saranno retribuite con la sola maggiorazione prevista in questi casi dal CCNL.

Qualora il riposo compensativo dovesse essere goduto dal martedì successivo in poi, verrà corrisposto un importo pari alla retribuzione oraria, maggiorato del 70% per ogni ora effettivamente lavorata, essendo in detta somma assorbita la maggiorazione prevista dal CCNL per il lavoro domenicale.

Si stabilisce convenzionalmente che nell'ipotesi di lavoro nel giorno di riposo, a prescindere dalle ore lavorate, verrà considerata una retribuzione su base minima di ore 6,50.

Si sancisce inoltre che il lavoratore non potrà essere convocato nel giorno di domenica per prestazioni di durata inferiore a 4 ore.



I riposi compensativi dovranno essere fruiti entro e non oltre 30 giorni dalla data in cui sono stati maturati, fatta eccezione per quelli maturati durante tournèe nazionali o estere: in tale caso dovranno essere fruiti nei giorni immediatamente successivi al rientro in sede del lavoratore.

## **5) DURATA MINIMA DELLA PRESTAZIONE GIORNALIERA**

Fermo restando le 39 ore settimanali come da CCNL, la durata della prestazione lavorativa minima in regime di orario ordinario non potrà essere inferiore a 4 ore.

## **6) PAUSA PRANZO**

La pausa pranzo è stabilita in un'ora non frazionabile, fruibile nell'intervallo compreso tra le ore 13.30 e le ore 14.30-.

I dipendenti del Botteghino e del Settore Comunicazione e Promozione effettueranno la pausa dalle 14.00 alle 15.00.

E' facoltà dei lavoratori effettuare una pausa ridotta a 45 minuti, nell'ambito delle fasce orarie sopradette, con l'obbligo di timbrare l'uscita e il rientro. In tal caso sarà consentito al lavoratore di anticipare l'uscita serale di un quarto d'ora. Al personale del Botteghino, non potendo anticipare l'uscita, è consentito l'ingresso posticipato.

## **7) ELASTICITA' E FLESSIBILITA' ORARIO DI LAVORO**

a) Al personale amministrativo è consentita una flessibilità di h. 1,50 di posticipo sull'orario giornaliero di ingresso, salvo esigenze operative preannunciate.

La stessa facoltà è consentita al personale tecnico, subordinatamente alla preventiva autorizzazione del Direttore o del Responsabile Tecnico.

Coloro che dovessero usufruire di tale opportunità dovranno tassativamente recuperare il ritardo, in uscita, nell'ambito della stessa settimana e comunque non oltre le ore 20.00 per il personale non legato allo spettacolo e non oltre le ore 24.00 per il personale legato allo spettacolo.

E' escluso da tale istituto il personale del Palcoscenico coinvolto in fasi di montaggio o allestimento ed il personale del Botteghino, salvo diverse disposizioni da parte della Direzione.

b) Al fine di contenere il ricorso alle ore di lavoro straordinario ed in esecuzione dell'art. 51, comma 9, del C.C.N.L. (**banca ore**) si stabilisce che;

- e' fissato in 240 ore annue il tetto massimo delle ore di lavoro straordinario retribuibili.
- tutto il personale che per motivi di servizio dovesse effettuare lavoro straordinario nei periodi compresi tra il 1 settembre e il 31 luglio potrà usufruire di permessi compensativi di equivalente durata. In tal caso, le

prestazioni straordinarie eseguite non saranno computate ai fini della durata media dell'orario di lavoro di cui all'art. 4, comma 2 del D. Lgs. n. 66/2003-.

- essendo obbligatorio rispettare il limite medio delle 48 ore settimanali e delle 240 ore di straordinario per anno solare, il personale che nel periodo suddetto dovesse accettare di superare tale limite o che comunque intenda aderire alla banca ore, dovrà obbligatoriamente recuperare le ore eccedenti, nei periodi e nelle modalità organizzative e di fruizione che l'Associazione comunicherà con specifico ordine di servizio entro il mese di settembre.
- le ore in eccedenza (rispetto al lavoro ordinario) e destinate al recupero saranno compensate con le sole maggiorazioni previste dal CCNL e retribuite con le competenze del mese in cui sono state effettuate. Nel periodo di recupero, i lavoratori, percepiranno il compenso ordinario per ogni ora/giorno recuperati;
- le ore di riposo compensative non potranno superare il tetto massimo di 160 ore.
- le ore di straordinario recuperate non saranno computabili ai fini del raggiungimento delle 240 ore annue.
- le ore di recupero compensativo non potranno contribuire al superamento dello standard di ore giornaliero del lavoratore.

c) Dietro formale richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio sarà possibile fruire per una settimana all'anno dell'orario continuato come codificato dal CCNL. Nei periodi di fruizione dell'orario continuato non dovranno essere effettuati orari oltre l'ordinario.

d) Su proposta motivata del Capo Settore la Direzione potrà autorizzare l'orario di lavoro del botteghino senza la pausa serale. Tale distribuzione dell'orario potrà essere applicata solo nel caso che sia già stata effettuata la pausa dalle 14,00 alle 15,00 nella stessa giornata.

In presenza di situazioni produttive particolari, anche al fine di ottimizzare la funzionalità operativa, l'orario di lavoro potrà essere anticipato o posticipato fino ad un massimo di 3 ore: ciò comunque con congruo preavviso da parte della Direzione e del responsabile del settore interessato ed in ogni caso per un periodo non inferiore ad una settimana e per un massimo di 4 settimane l'anno, anche parzialmente o interamente continuative, con conseguente sospensione, nel suddetto periodo, dell'elasticità in ingresso.



### **8) INDENNITA' TURNO**

Al personale con orario di lavoro soggetto a turnazione è confermata un'indennità fissa forfettaria pari ad € 20.00 lordi, da corrispondere mensilmente per 12 mensilità.

### **9) INDENNITA' DI REPERIBILITA' (H24 7 GIORNI SU 7)**

Si riconosce una indennità mensile lorda forfettaria pari a euro 60,00 per 12 mesi, da assegnare, se non compresa in altri istituti, al personale a cui verrà richiesta costante reperibilità.

### **10) INDENNITA' MULTIFUNZIONE PALCOSCENICO E ATTIVITA' CORRELATE – PRODUTTIVITA' – DECORRENZA 1/01/2013-**

In ragione delle specificità riguardanti le mansioni del personale tecnico nonché delle attività consequenziali e connesse alla realizzazione degli spettacoli-eventi, (attività di costruzione, realizzazione e movimentazione di scenografie ed elementi scenici, gestione dei materiali, guida, carico e per lo scarico del pulmino, gestione dei magazzini etc) viene riconosciuta, ai lavoratori a tempo indeterminato un'indennità di euro 100,00 nel 2013, di euro 130,00 nel 2014 e di euro 180,00 nel 2015, cifra lorda mensile che sarà corrisposta per 12 mensilità, con cadenza semestrale e dopo i risultati positivi verificati - anche negli incontri quadrimestrali con le rappresentanze sindacali - comunque nel 2013 nonché la successiva conferma per gli altri anni.

Per quanto riguarda il Capo Settore invece, si procederà secondo il sistema obbiettivi di cui al successivo punto 12.

### **11) INDENNITA' FLESSIBILITA E MULTIFUNZIONE IMPIEGATI – PRODUTTIVITA' E OBIETTIVI – DECORRENZA 1/01/2013-**

In funzione della ottimizzazione operativa e della maggiore flessibilità delle risorse impiegate e in particolare in presenza di specifiche esigenze produttive – organizzative e per gli obiettivi di settore, viene istituita una indennità per tutto il personale impiegato a tempo indeterminato di euro 50,00 nel 2013, di euro 80,00 nel 2014 e di euro 130,00 nel 2015. Le suddette cifre per il 50% rappresentano la quota fissa. Il restante 50% è incrementabile fino al 30% è legato al raggiungimento degli obiettivi di settore. La quota di indennità fissa sarà corrisposta per 12 mensilità, con cadenza semestrale e dopo i risultati positivi verificati - anche negli incontri quadrimestrali con le rappresentanze sindacali - comunque nel 2013 nonché la successiva conferma per gli altri anni. Il restante 50%, eventualmente incrementato, sarà corrisposto in unica soluzione, per intero o proporzionalmente, in ragione degli obiettivi raggiunti.

Per quanto riguarda i Capi Settore invece, si procederà secondo il sistema obbiettivi di cui al successivo punto 12.

Temporanei distacchi tra settori diversi dovranno essere autorizzati dalla Direzione previo anche accordo fra i relativi responsabili dei settori interessati e terranno conto dell'esigenza operativa, delle attitudini professionali nonché dei percorsi di formazione.

## **12) INCENTIVO PRODUTTIVITA' ED OBIETTIVI CAPI SETTORE-**

### ***DECORRENZA 1/01/2013-***

Tutti i capi settore saranno impegnati per agevolare il miglior funzionamento operativo di competenza nonché il pieno ed ottimale utilizzo delle risorse disponibili. Essi costituiranno elemento primario per il raggiungimento degli obiettivi sia generali dell'Associazione che specifici di settori affidati alle loro responsabilità: l'armonico funzionamento nelle interazioni e la proficua collaborazione con gli organi statutari e la direzione del Teatro è presupposto fondamentale per la valorizzazione della missione e dei risultati dell'Associazione. A questo scopo verranno definiti gli obiettivi affidati alla specifica responsabilità ed il relativo incentivo, che saranno resi noti entro il 31 gennaio di ciascun anno e che verranno liquidati in unica soluzione, per intero o proporzionalmente, in ragione dei risultati raggiunti.

L'incentivo annuo per i capi settore non potrà comunque essere inferiore ad € 600,00 e superiore ad € 1.500,00 per il 2013.

## **13) INDENNITA' TRASFERITA - *DECORRENZA 1/01/2013-***

### **a) INDENNITA' TRASFERITA ITALIA**

145,00 per ogni giorno di lavoro fuori dal comune di Roma, così suddivisi:-

25% per un pasto, 25% per un altro pasto e 50% per il pernottamento.

### **b) INDENNITA' TRASFERITA ESTERO**

€200,00 per ogni giorno di lavoro all'estero, relativo a brevi soggiorni o sopralluoghi così suddivisi (salvo ospitalità):-

25% per un pasto, 25% per un altro pasto e 50% per il pernottamento.

Per tournée o soggiorni di lunga durata all'estero, la trasferta dovrà essere quantificata in un apposito accordo con le OO.SS.

## **14) PART-TIME**

L'Associazione si riserva la facoltà di decidere in ordine alla concessione del part-time, per la quale terrà conto delle esigenze di servizio e di quanto recita D.lgs 61/2000 e successive modificazioni.

## **15) FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

L'Associazione intende favorire il miglioramento e l'approfondimento delle professionalità interne, anche al fine di agevolare la flessibilità, con l'obbligo individuale di almeno 5 giorni l'anno: a questo scopo viene stanziata l'apposita posta in bilancio per € 30.000.



La Direzione inoltre avvierà, in tempi rapidi, un più aggiornato censimento delle attuali risorse (titolo di studio, esperienze professionali ed attitudinali) anche al fine di eventuali mirati percorsi formativi o alternanze di mansione.

## 16) SICUREZZA

La posta in bilancio destinata agli interventi di aggiornamento per la sicurezza viene fissata in € 30.000.

## 17) PREMIO DI EFFICIENZA E PRESENZA

L'ammontare economico viene confermato secondo quanto già in essere per il "premio di risultato" già "premio annuale aggiuntivo".

I parametri per il calcolo rispettivamente del "*premio di efficienza e presenza*" sono così composti ed articolati:

### a) premio di efficienza:

considerata la diversa articolazione -sia logistica che di cartelloni- della programmazione, il premio viene corrisposto in funzione della positiva realizzazione della programmazione stessa; il peso di ciascuna programmazione è così ripartito:

- Teatro Argentina 60%
- Teatro India 20%
- Attività Culturali e fuori sede 20%

### b) premio di presenza:

è legato alla presenza in servizio da corrispondersi solo ed esclusivamente a coloro che limitano le assenze, a qualsiasi ragione o titolo, ad un tetto massimo di 30 gg annui. Sono esclusi dal calcolo delle assenze i periodi derivanti da lunghe degenze per infortuni e patologie documentati da strutture pubbliche e le assenze del lavoratore portatore di handicap (legge 104/92) — Tale incentivazione è da ritenersi pari allo 0,15 %.

Il premio di efficienza e presenza, sarà corrisposto, in unica soluzione, annualmente con la busta paga del mese di aprile; non fanno parte della base di calcolo del premio di risultato i superminimi le indennità di funzione e tutti i trattamenti "ad personam" comunque denominati.

Per quanto attiene il personale di sala (maschere) dell'Associazione Teatro di Roma, il premio di risultato, decorrerà per coloro che abbiano garantito una presenza non inferiore all'85% delle recite effettuate nel periodo di impegno, e verrà erogato ogni anno a fine stagione o fine contratto, con le seguenti modalità di calcolo:-

Il 3% della retribuzione ordinaria per ogni spettacolo effettuato nell'arco della stagione.

Coltista

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il tetto di 30 gg annui di assenza, sarà proporzionato in ragione del periodo di servizio prestato, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del premio di risultato e presenza per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'Ente.

Frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

### **18) COMPENSO FORFETTARIO PREGRESSO**

Considerato che già nel primo semestre del 2011 il Consiglio di Amministrazione dell'Ente aveva deliberato l'avvio di un nuovo modello di funzionamento improntato ad efficienza, che tale percorso ha avuto da tempo progressivo seguito e che esso trova formale realizzazione oggi negli accordi presenti, viene concessa a tutto il personale a tempo indeterminato un compenso forfettario (unica tranche) pari al 50% della retribuzione base da CCNL (minimo conglobato, contingenza e EDR) a regolarizzazione sostanziale degli interventi aziendali introdotti e dei comportamenti anche volontari nel frattempo adottati dal personale tutto.

### **19) VALIDITA' DELLE INDENNITA' E INCENTIVI**

Resta inteso che per gli esercizi 2014 e 2015, e comunque non oltre la scadenza del presente accordo, le indennità (comprese le rivalutazioni) di cui ai punti **3,8,9,10,11,13,17** – così come del resto in generale quanto specificatamente connesso con sistemi premianti e quindi modificabili - sono subordinate alle compatibilità connesse quantomeno con gli attuali livelli di ricavi, con particolare riguardo agli stanziamenti degli Enti azionisti dell'Associazione. Nel caso inoltre di rinnovo economico del CCNL, le stesse voci dovranno tenere conto degli eventuali miglioramenti introdotti.

### **20) SCADENZA**

Il presente accordo ha una validità sino al 31/12/2015.

Il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti. In particolare, viene consensualmente revocato e risolto il Contratto Integrativo Aziendale del 02/08/2004, salvo quanto espressamente richiamato o precisato.

### **Dichiarazione a verbale**

A) I punti sotto riportati, costituiscono l'essenza di una prassi che, ancorché consolidata, quindi, di fatto, normalmente applicata, in alcuni casi ha lasciato spazio ad interpretazioni differenziate.

Al fine di sancire una linea di condotta condivisa, e quindi univoca, i successivi punti relativi alle assenze, alle ferie, ai permessi, alla predisposizione degli orari preventivi, straordinari, vengono disciplinati come segue:



### 1)ASSENZE

Durante il periodo di assenza di durata inferiore ad una settimana, sarà dato valore orario giornaliero, pari a quello preventivamente disposto.

Per i lavoratori del botteghino soggetti ad orari variabili, nell'ambito della settimana viene stabilito che, nell'ipotesi di mancata prestazione per chiusura del teatro, il computo delle ore relative a tale giornata/giornate, sarà pari a 6,30 ore giornaliere.

In via generale verrà posta particolare attenzione ad eventuali situazioni di troppo frequente micro- assenteismo.

### 2)FERIE

Se la richiesta di ferie è relativa ad una parte della settimana, il calcolo che ne seguirà sarà differenziato, ovverosia, sarà di cinque giorni lavorativi per coloro che osservano l'orario da lunedì a venerdì, mentre sarà di sei giorni lavorativi per coloro che osservano l'orario dal lunedì al sabato.

Per richieste di ferie relativa ad una o più intere settimane il calcolo sarà effettuato, per tutti, sulla base settimanale di cinque giorni lavorativi.

### 3)PERMESSI

Per gravi motivi familiari, giustificati e documentati, l'Associazione concederà un congedo retribuito di due giorni lavorativi, in aggiunta ai tre giorni previsti dal CCNL, così come stabilito dall'accordo integrativo del 29 luglio 97.

### 4)ORARI SOGGETTI A TURNAZIONE

Si auspica, per quanto possibile, la predisposizione di orari preventivi quindicinali per i lavoratori dei settori soggetti a turnazione, ( il botteghino e il palcoscenico) che consentano al personale di fruire periodicamente del riposo la domenica. Gli orari dovranno essere comunicati al personale entro il giovedì antecedente l'entrata in vigore degli orari preventivi quindicinali.

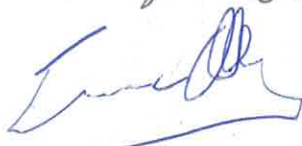
### 5)STRAORDINARI

Viene confermato che lo straordinario, che dovrà sempre essere espressamente autorizzato e, ove necessario pianificato se per periodo continuativo, dal Responsabile di settore ed approvato dalla Direzione, è strumento necessario per far fronte a punte di maggiore lavoro o comunque esigenze operative impreviste.

In generale è auspicabile che, considerato anche lo strumento della "banca ore", il monte ore straordinario trovi una progressiva parziale diminuzione: nel caso invece esso evidenzii una qualche carenza strutturale periodica (che se accertata dalla Direzione) comporterà la valutazione di mirate utilizzazioni temporanee o stagionali che favoriscano anche la sperimentazione di idoneo personale giovane.

B) Si precisa che le indennità legate a funzioni (artt. 8,9,10,11,12) pattuite nel presente accordo non concorreranno alla formazione della retribuzione base essendo espressamente esclusa la loro incidenza sugli istituti del lavoro straordinario, lavoro festivo, 13° - 14° mensilità, Premio di efficienza e presenza, scatti di anzianità.

Polizi Belam



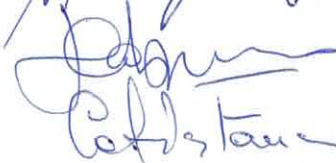

Roma, 27-11-2012

P

Supermilitari

Attoleto  
Sandro Pasquini

Maurizio Taroni



SOTTOSCRITTO IN DATA 22 OTTOBRE 2013, PRESSO LA  
SEDS DELL'ASSOCIAZIONE TEATRI DI ROMA, DALLA  
UGL-COMUNICAZIONI, RAPPRESENTATA DAL PRESIDENTE DELLA  
SEGRETARIA NAZIONALE PER LO SPETTACOLO, PER  
ADESIONE, DOTT. GRAZIANO ALBANI.

Graziano Albani

Roma, 14/11/2012