

L'anno 2018 il giorno 19 del mese di aprile in Roma, presso la sede dell'A.G.I.S. in via del Gesù, 62

TRA

La Federazione dello Spettacolo dal Vivo e la Fondazione per l'Arte Teatrale P.L.A.TEA., entrambe rappresentate dal Presidente Filippo Fonsatti, con la partecipazione della delegazione datoriale coordinata da Angelo Pastore, Vicepresidente della Fondazione P.L.A.TEA., e composta da Gian Mario Bandera, Roberta Belletti, Antonio Goldin, Luciano Messi, Alberta Nucatola, Andrea Pardini, Enrica Sambuceti, Valeria Told con l'assistenza dell'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo (AGIS), nella persona di Italo Inglese;

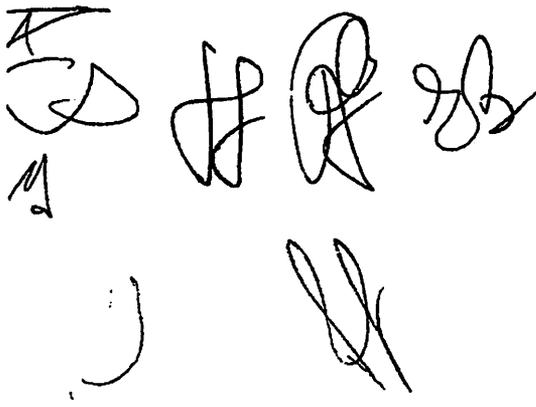
E

Il SLC-CGIL rappresentato dal Segretario Generale Fabrizio Solari, dai Segretari Nazionali Emanuela Bizi, Cinzia Maiolini, Marco del Cimmuto, Nicola di Ceglie, Walter Pilato, assistiti da Carlo Tarlini e Fabio Scurpa con una delegazione in rappresentanza dei territori;

la FISTEL-CISL rappresentata dal Segretario Generale Vito Antonio Vitale e dai Segretari Nazionali Giovanni Luigi Pezzini, Laura Ferrarese e Paolo Gallo, con la partecipazione delle delegazioni territoriali;

la UILCOM-UIL rappresentata dal Segretario Generale Salvo Ugliarolo, dai Segretari Nazionali Fabio Benigni, Roberto Di Francesco, Giuseppe Fabio Gozzo, Pierpaolo Mischi e Rossella Manfrini e da Giovanni Di Cola, assistiti dalle delegazioni territoriali;

è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri, che rinnova e sostituisce il CCNL 13 gennaio 2009 per gli impiegati e gli operai dipendenti dai Teatri stabili pubblici e dai Teatri gestiti dall'ETI e il CCNL 17 ottobre 2005 per gli impiegati e gli operai dipendenti dagli Esercizi teatrali.



#### Art. 43bis – FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti individuano nel Fondo Salute Sempre il fondo di assistenza sanitaria integrativa per le aziende del settore.

Con decorrenza dal 1° aprile 2018 saranno iscritti al Fondo tutti i lavoratori disciplinati dal vigente CCNL con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (della durata non inferiore a tre mesi continuativi, con decorrenza dell'iscrizione dal quarto mese), nonché i lavoratori part-time con orario non inferiore al 25% dell'orario full-time contrattuale, e il relativo contributo di 120 euro annui, suddiviso su dodici mensilità, sarà integralmente a carico dell'azienda.

#### Art. 44 – ORARIO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del d.lgs. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.

Resta inteso che per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto di lavoro.

Le parti si danno atto che le previsioni di cui sopra non comportano variazione alcuna del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

In riferimento all'art. 7 del d. lgs. 66/2003 le parti concordano, considerate le particolari esigenze relative alle attività del personale addetto al palcoscenico, che il riposo giornaliero di 11 ore per tale personale può essere fruito frazionatamente. Tale possibilità è subordinata alla preventiva stipula di uno specifico accordo tra la Direzione aziendale e la RSU/RSA ovvero le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, nel quale sono stabilite le modalità di fruizione frazionata del riposo giornaliero.

Qualora particolari ed oggettive esigenze dell'attività non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, la direzione aziendale e la RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, concorderanno preventivamente le modalità di riposo compensativo di cui all'art. 17 comma 4 del d. lgs. 66/2003.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, oltre i limiti previsti dall'art. 5 comma 3 del d. lgs. 66/2003, in caso di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori, in caso di forza maggiore e nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo ad un pericolo grave ed immediato ovvero ad un danno alle persone o alla produzione.

La direzione aziendale e la RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, possono concordare la fruizione da parte dei lavoratori di riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive per lavoro straordinario. 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. 66/2003.

Ferme restando le deroghe e le eccezioni previste dalla legge, la durata normale del lavoro è fissata in 39 ore settimanali effettive.

Il normale orario di lavoro settimanale potrà essere esaurito in cinque giornate lavorative per gli impiegati il cui lavoro non sia connesso con la preparazione e l'effettuazione di spettacoli e manifestazioni, da individuare in sede aziendale sentita la RSU/RSA.

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è disposta dalla Direzione aziendale, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali con indicazione della durata e della collocazione oraria della prestazione nelle singole