

Fondazione Teatro Stabile del Veneto Carlo Goldoni
Contratto collettivo aziendale del Teatro Stabile del Veneto – CCA
(CCNL per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri)

Il giorno 30.12.2024 si sono incontrati a Padova, presso la sede operativa del Teatro Stabile del Veneto Carlo Goldoni sita in via dei Livello 32

La Fondazione TEATRO STABILE DEL VENETO Carlo Goldoni (di seguito TSV), rappresentata dal presidente Giampiero Beltotto e dal direttore generale Claudia Marcolin

e

le RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI E TERRITORIALI:

-SLC CGIL rappresentata da Matteo Matteuzzi, Daniela Venier, Morelli Fabrizio, Annalisa Zancopè'

– FISTEL CISL rappresentata da Mauro Vianello, Felice Cardilli, Dante Felpati, Davide Daniotti

– UILCOM UIL rappresentata da Elisa Agostini, Giorgio Berto e Gianluca Casaroli

per sottoscrivere il presente accordo diretto a definire per il futuro i trattamenti aziendali normativi e retributivi quale fonte esclusiva oltre a quanto previsto dal CCNL.

Premesso che:

– che in data 31.08.2024 scadeva il CCA vigente prot. 2021/1780 e con lettera prot.2025/24 TSV ha formalmente invitato le OO.SS. ad aprire un tavolo di confronto tra le parti anche sugli istituti del CCA non interessati dal rinnovo del CCNL e che nelle more del tavolo e dei suoi esiti si sarebbe continuato a dare applicazione al CCA vigente anche in applicazione delle regole generali di ultrattività;

– le Parti alla fine del mese di settembre 2024 hanno avviato una fase di confronto volta a rinegoziare nel suo complesso la contrattazione aziendale;

– le Parti riconoscono la necessità di garantire modalità di gestione del personale e organizzative rispondenti alle nuove esigenze del sistema teatrale italiano; conseguentemente impegnano l'amministrazione ad ogni sforzo nella programmazione annuale e pluriennale.

– le Parti riconoscono inoltre che la qualità dell'offerta deriva anche dalla professionalità, dalla passione e dalla partecipazione attiva di tutti gli operatori nelle diverse attività;

– considerato che l'art. 52 del CCNL regola in modo dettagliato gli ambiti della contrattazione integrativa delegata:

"Art. 52 –CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Premessi e richiamati i contenuti del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 che viene interamente recepito, con particolare riferimento alla parte III, la contrattazione collettiva aziendale si esercita nel rispetto delle regole di seguito richiamate:

- la contrattazione aziendale è prevista nello spirito della previgente prassi negoziale;
- la contrattazione aziendale ha durata triennale e non è sovrapponibile, per il principio della autonomia dei cicli negoziali, con la contrattazione nazionale;
- le eventuali erogazioni di carattere economico saranno strettamente connesse ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di competitività e di qualità, nonché di ampliamento, ulteriore qualificazione e possibile diversificazione dell'attività dell'impresa. Ai fini dell'acquisizione di elementi di conoscenza come per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni dell'impresa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo, tenuto conto dell'andamento e delle prospettive di competitività e delle condizioni economiche aziendali;
- le eventuali erogazioni di carattere economico saranno variabili e non predeterminabili e non saranno utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale. Tali erogazioni avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalle norme di legge che verranno emanate in attuazione del protocollo 23.7.1993;
- la contrattazione aziendale non potrà avere ad oggetto materie ed istituti già definiti a livello nazionale. Potrà pertanto svolgersi solo sulle materie per le quali il contratto collettivo nazionale prevede tale possibilità nonché sui contratti di apprendistato, sulla flessibilità degli orari di lavoro e sulla mobilità intersettoriale;
- i contenuti della contrattazione aziendale, ove richiesto anche solo da una delle parti, costituiranno oggetto di preventiva consultazione delle parti sindacali nazionali sottoscrittrici del CCNL, al fine di accertarne la rispondenza ai principi sopra indicati e, in genere, a quelli del contratto nazionale di lavoro;
- gli accordi collettivi di secondo livello saranno inviati per conoscenza all'Osservatorio Nazionale. "

Tutto ciò premesso

dopo ampio confronto, conseguente ad un attento lavoro di esame ed approfondimento su ogni tema dei contratti,

convengono

di sottoscrivere il presente contratto collettivo aziendale [CCA], dando atto che lo stesso è destinato a regolare il trattamento retributivo e normativo quale fonte contrattuale di secondo livello, oltre a quanto previsto dal CCNL per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri, del Teatro Stabile del Veneto, fatto salvo il richiamo espresso di pregressi accordi aziendali.

Le Parti convengono in particolare quanto segue:

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

1. Riferimento disposizioni contrattuali CCNL

In tutte le questioni per le quali le disposizioni del CCNL sono chiare e puntuali anche nei richiami, si farà riferimento ad esse senza inserire elementi di differenziazione aziendale, salvo quanto indicato nel presente accordo ed eventuali accordi futuri.

2. Previdenza complementare

In conformità all'art. 43 del CCNL, le Parti convengono in merito all'opportunità di continuare con l'istituto contrattuale della Previdenza complementare a quella obbligatoria, affinché i dipendenti del TSV che hanno aderito o aderiranno volontariamente ad un Fondo da loro scelto, e a ciò autorizzato, possano realizzare

nel tempo una pensione complementare con il sistema della capitalizzazione, in aggiunta a quella pubblica.

Pertanto, nel rispetto delle normative vigenti in materia, le Parti con la sottoscrizione del presente CCA intendono dare piena attuazione alla normativa prevista in merito alla previdenza integrativa volontaria dal vigente CCNL.

L'azienda si impegna a dare ampia informazione ai dipendenti dei benefici anche in termini fiscali e contributivi della pensione complementare e informa annualmente i sindacati sul numero di adesione da parte del personale alla previdenza integrativa volontaria.

Quota a carico dell'azienda

Il contributo a carico dell'azienda per tutti i dipendenti che aderiranno ad un Fondo Collettivo di previdenza complementare integrativa è pari al 1,25% della retribuzione lorda utile per il calcolo del TFR mensile per 12 (dodici) mensilità oltre a tredicesima mensilità e premio annuale di cui all'Art. 20 del CCNL.

I versamenti avranno cadenza mensile posticipata.

Si considererà mese intero la frazione di 15 o più giorni, fatto salvo il mese di febbraio che si considera mese intero la frazione di 14 o più giorni.

Quota da retribuzione del lavoratore

Il contributo a carico dei lavoratori è pari almeno al 1,25 % della retribuzione utile per il calcolo del TFR di cui al punto precedente. Detto importo sarà indicato nell'atto di adesione. Le quote a carico dei lavoratori saranno trattenute dalle competenze in busta paga e versate mensilmente a cura dell'azienda.

Utilizzo di quote TFR maturando

Le parti rinviano alla normativa vigente tempo per tempo.

Versamenti e rapporti con il Fondo previdenza

I versamenti delle quote di previdenza integrativa avverranno a cura dell'azienda secondo le modalità indicate dal Fondo. Alla cessazione del rapporto di lavoro di un aderente al Fondo, l'azienda darà comunicazione al Fondo per i successivi adempimenti. Il lavoratore potrà scegliere se trasferire la propria posizione da uno ad altro Fondo, tenere in sospeso la propria posizione, oppure riscattare la quota spettante in base a quanto previsto dallo statuto del Fondo stesso.

3. Banca Ore

Come previsto dall'art. 44 del CCNL, le Parti convengono di confermare l'istituto della Banca Ore così come previsto nella precedente CCA e che consenta ai lavoratori, su base volontaria, di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro contrattuale.

La BANCA ORE consente a tutti i lavoratori full-time e part-time, di accantonare su base volontaria nel limite semestrale (solare) un massimo di 75 ore a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro contrattuale da utilizzare, in riposi compensativi.

Le prestazioni di lavoro straordinario e supplementare sono quelle rese oltre l'orario ordinario di lavoro, effettuate previa autorizzazione per iscritto o in via telematica (piattaforma "risorse umane") dei diretti responsabili aziendali.

I lavoratori che prestano lavoro straordinario e lavoro supplementare e che optano per la banca ore, dovranno indicare su base mensile, l'opzione su apposito modulo per il riposo compensativo. Tali prestazioni saranno compensate con la sola maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e per il lavoro supplementare.

A vertical column of handwritten signatures in blue ink on the right side of the page. From top to bottom, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, all written in a cursive style.

La fruizione delle ore accantonate verrà definita tenendo conto delle esigenze personali e di quelle di servizio. Tale fruizione può essere effettuata a ore, multipli di esse, semi-turni o turni interi dal mese successivo a quello di maturazione.

Le ore accantonate nel 1° semestre dovranno essere utilizzate entro e non oltre il termine del semestre successivo.

Eventuali residui non fruiti nel 1 semestre andranno a diminuire il monte ore di 75 ore maturabili nel 2 semestre.

Eventuali ore di banca ore non godute al 31.12 di ogni anno saranno fruito entro giugno dell'anno successivo in base alle disposizioni aziendali.

Il TSV riconosce al personale dipendente lo straordinario o il lavoro supplementare solo se previamente autorizzato al dipendente. In assenza di autorizzazione l'orario eccedente l'ordinario non può essere compensato né riconosciuto.

3.bis Lavoro di palcoscenico

Il personale tecnico di palcoscenico può chiedere l'autorizzazione allo smart working fino a 6,5 ore al mese per attività da svolgere in ufficio (richiesta preventivi, analisi tecniche strumentazione, formazione) qualora l'attività in smart working sia stata preventivamente concordata con il responsabile d'area.

L'ente si impegna a svolgere mensilmente incontri tecnici con il personale di palcoscenico per rappresentare le attività previste in programmazione in palcoscenico al fine di ottimizzare l'attività e i turni di lavoro. Gli incontri saranno svolti di massima dal responsabile d'area congiuntamente con il responsabile di palcoscenico.

Al fine di verificare l'efficacia delle azioni di cui sopra le parti concordano di incontrarsi entro sei mesi dalla stipula del CCA per valutare gli strumenti di attuazione.

4. Piano organizzativo

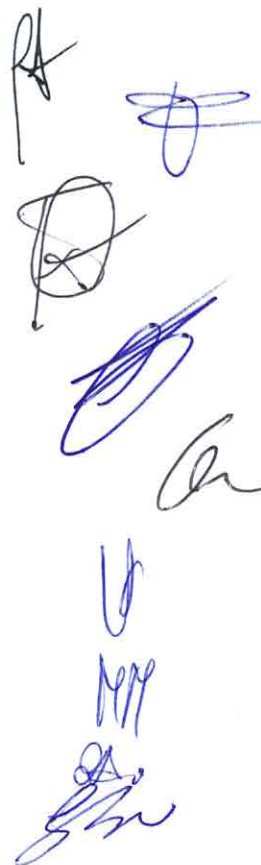
Eventuali aggiornamenti del Piano organizzativo saranno oggetto di informativa tra le parti con l'obiettivo anche di mantenere e implementare lo status di Teatro Nazionale secondo i parametri della normativa in tema di Fondo Unico dello Spettacolo dal Vivo – "FNSV".

Il Piano organizzativo insieme al modello 231, al piano trasparenza e anticorruzione e alle disposizioni emanate dal Presidente e dal dirigente delegato per il personale e l'organizzazione costituisce il documento aziendale di riferimento per le procedure e l'insieme dei processi che l'azienda ed il personale è tenuto rispettare.

TSV si impegna a mantenere procedure e strumenti organizzativi per ridurre il monte ore straordinario annuo di tutto il personale e per la riduzione di ferie e ROF (recupero orario flessibile) non goduti pregressi.

5. Obiettivi di performance

Le parti danno atto di condividere le prospettive di sviluppo dell'ente quale teatro nazionale ex dm 27 luglio 2017 e s.m.i. tenuto conto dell'andamento e delle prospettive di competitività e delle condizioni economiche aziendali come definite nei budget e nei bilanci consuntivi dell'ultimo triennio.



1. In tal senso le parti concordano il riconoscimento dell'importo massimo dell'elemento distinto della retribuzione variabile così strutturato:

LIVELLO	acconto mensile lordo	saldo annuale lordo alle condizioni specificate
1°A QA	517,58	400
1°B QB	467,00	400
1°	467,00	400
2°	390,00	400
3°	353,96	400
4°	317,70	400
5°	288,90	400
6°ARPS	1,46 per ora lavorata	400
7° ARPS	1,22 per ora lavorata	400

In tale ottica al fine di raggiungere gli obiettivi definiti annualmente nella domanda del TSV per il contributo del fondo nazionale per lo spettacolo dal vivo ex dm 27 luglio 2017 e s.m.i. anche in relazione ad una maggiore diversificazione delle attività dell'ente legata al raggiungimento degli obiettivi aziendali, viene riconosciuto:

- a) un acconto mensile come da tabella sopra, erogato in misura proporzionale ai diversi livelli di responsabilità. Il TSV erogherà tale acconto verificando su base quadrimestrale l'andamento dell'ente circa il raggiungimento degli obiettivi definiti dalla domanda presentata annualmente per il Fondo Nazionale Spettacolo dal Vivo.

Per la durata del presente CCA le parti concordano che l'acconto mensile dell'EDRV sarà erogato al lordo per 14 mensilità e rateo T.F.R..

Per il personale assunto successivamente alla firma del presente contratto, l'elemento distinto della retribuzione variabile comprensivo della base mensile verrà riconosciuto dopo 6 mesi di anzianità aziendale (dal momento dell'assunzione).

- b) Un importo lordo quale saldo annuale, salvo che non sia impedito dalle verifiche sub a), da riconoscere entro il 31 marzo dell'anno successivo che potrà essere erogato proporzionalmente in relazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali definiti annualmente sia rispetto alla domanda del Fondo Nazionale Spettacolo dal Vivo ex dm 27 luglio 2017 e s.m.i., sia rispetto ad ulteriori obiettivi dell'ente medesimo (per esempio n° alzate di sipario, etc)
2. Qualora il TSV non raggiunga un valore pari al 70% degli obiettivi dichiarati nella domanda annuale del FNSV aventi impatto sull'elemento distintivo della retribuzione variabile il TSV si riserva di dare la disdetta del CCA e procedere alla sua rinegoziazione.
3. In relazione agli obiettivi di area e individuali l'ente riconosce altresì sulla base di un sistema di misurazione e valutazione gli ulteriori seguenti importi nella misura massima di:

LIVELLO	PREMIO DI PERFORMANCE EURO
1°A QA	700,00
1°B QB	600,00
1°	500,00
2°	400,00
3°	220,00
4°	120,00
5°	0
6°ARPS	0
7° ARPS	0

Il sistema di misurazione e valutazione sarà definito dall'ente entro il 10 marzo 2025 previa consultazione delle parti.

Gli importi variabili verranno riconosciuti proporzionalmente al raggiungimento dei risultati in un'unica tranche entro il 31 marzo di ogni anno secondo quanto previsto dal sistema.

6. Compattamento dell'orario di lavoro.

- 6.1 Le Parti convengono che, su richiesta del dipendente a valere per almeno un anno solare, le pause tra i turni di lavoro giornaliero possono, compatibilmente con le esigenze organizzative e ferme le pause obbligatorie, essere ridotte in modo da contenere il periodo di impegno del lavoratore fuori casa.
- 6.2 Ai dipendenti che presentano la richiesta di cui al punto 7.1. non compete il rimborso previsto per orari di lavoro con intervalli inferiori a quanto indicato dall'art. 44 del CCNL capoversi n. 14 e 15 e citati al capoverso n. 5 del punto D, parte V del CCNL, in quanto sostituito dal Buono mensa di cui al successivo punto 8.
- 6.3 I dipendenti che non hanno fatto la richiesta di cui al punto 7.1. sono tenuti a prestare servizio per necessità straordinarie dell'Azienda anche con intervalli inferiori a quelli indicati dai punti sopracitati del CCNL, e hanno diritto, in questi casi, al rimborso previsto in tali punti.

7. Buono mensa

TSV riconosce a tutti i propri lavoratori disciplinati dal CCNL per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai Teatri, assunti con contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato, che abbiano formalizzato la richiesta di cui al punto 7.1. e che svolgano almeno 5 ore di prestazione lavorativa giornaliera con presenza effettiva in uno, due o più turni di lavoro, un buono mensa di euro 5,50 giornaliero. L'erogazione del buono mensa non avrà luogo in caso di sovrapposizione per erogazione di diaria o rimborso piè di lista o di lavoro agile.

8. Prestazioni del personale ARPS

Per la durata del presente accordo le prestazioni di montaggio e smontaggio effettuate dal personale ARPS (collaboratori di palcoscenico, VI livello se di prima assunzione o V livello a seconda dei requisiti di anzianità maturati come da CCNL) che offra la propria disponibilità, saranno economicamente retribuite come previsto nella parte V del CCNL con la maggiorazione del 40% senza escludere eventuali altre maggiorazioni ivi previste.

Per la durata del presente accordo le prestazioni diverse da quelle inerenti lo spettacolo (ultimo capoverso del punto A del CCNL parte V) sono qui di seguito individuate, con le indicazioni dei relativi inquadramenti livellari:

- 1) Portineria non legata ad orario di spettacolo (V livello);
- 2) Biglietteria e cassa in orario non legato allo spettacolo (V livello o IV livello secondo anzianità maturata e indennità di cassa);
- 3) Distribuzione di materiale editoriale promozionale nell'ambito del territorio comunale (VI livello);
- 4) Lavori d'ordine di natura semplice in segreteria (VI livello);
- 5) Lavori che richiedono specifiche conoscenze professionali in segreteria (V livello);
- 6) Lavori esecutivi per servizi postali e affissioni materiale del TSV (VI livello);
- 7) Addetto alla vendita corner shop interno (V livello senza indennità di cassa);
- 8) Visite guidate al teatro (IV livello).

Le prestazioni sopra riportate danno diritto a retribuzione per l'effettivo tempo di servizio con un minimo garantito di 3 ore.

Le prestazioni sopra riportate sono facoltative e assegnate secondo il principio della equa distribuzione sulla base delle competenze del personale e tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative; in caso di rifiuto le ore non lavorate saranno comunque computate ai fini della valutazione della equa assegnazione dei servizi.

Data la particolare natura del contratto ARPS, ulteriormente evidenziata durante il periodo pandemico, le parti condividono la necessità di coinvolgere il personale ARPS nel piano formativo dell'ente.

In caso di corsi di formazione aziendale e di tamponi "Covid" effettuati ai fini dell'attività lavorativa saranno oggetto di retribuzione le ore effettivamente impiegate con un minimo di 1 ora.

9. Prestazioni 31 dicembre

Le parti concordano che le prestazioni durante la giornata del 31 dicembre successive alle Ore 22:00 avranno una maggiorazione una tantum di euro 65,00 per tutto il personale in servizio.

10. Welfare

Per la durata triennale del presente CCA, TSV definisce un nuovo e ulteriore piano di welfare per un valore annuo pari a € 270,00 a dipendente assunto a tempo

A vertical column of approximately ten handwritten signatures in blue ink, located on the right side of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or stylized names.

indeterminato che verrà usufruito tramite piattaforma individuata dall'azienda sulla base di un paniere di beni e servizi il più ampio possibile.

Entro il 31.09.2025 l'ente si impegna a informare le parti sindacali circa le modalità per attivare lo sportello psicologico a favore dei dipendenti anche in convenzione con altri enti.

Entro dicembre 2025 le parti valuteranno la fattibilità di ulteriori forme di equilibrio tra vita lavorativa e vita personale.

11. Lavoro agile/Smart Working

Le parti condividono che lo smart working rappresenta una mera variazione del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa che non modifica i diritti e i doveri dei lavoratori, e non determina o potrà determinare una modifica della forma giuridica del rapporto di lavoro, e che non comporta alcun pregiudizio all'inquadramento, alla crescita professionale o alla formazione del dipendente, salvo il diritto al buono pasto che presuppone la presenza nella sede di lavoro.

Le particolari connotazioni dello smart working ivi normate non produrranno variazioni al sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e/o collettive e neppure produrranno modifiche al normale orario di lavoro applicato al lavoratore.

L'accesso allo smart working avverrà su base volontaria e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o determinato, con contratto full time o part time. L'accesso allo smart working potrà essere instaurato, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, e verrà comunicato, al dipendente che ne farà richiesta, entro 30 giorni dalla data di ricevimento della stessa.

L'accesso allo smart working potrà essere consentito in presenza dei seguenti presupposti:

- la presenza fisica del lavoratore presso la sede di lavoro non deve costituire una necessità organizzativa, potendo la specifica attività svolta dal lavoratore essere condotta a distanza senza alcun pregiudizio per la produttività, il risultato atteso e il lavoro dei colleghi.
- il dipendente deve assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, garantendo una prestazione lavorativa in linea con quella normalmente resa presso la sede di lavoro aziendale abituale.
- la sottoscrizione di specifico accordo individuale con l'Azienda della durata massima di un anno, eventualmente rinnovabile e sottoscritto ai sensi e nelle forme dell'art. 19, L. 81/2017.

Il recesso di cui all'accordo individuale può avvenire, sia da parte dell'Azienda sia da parte del lavoratore, con un preavviso minimo di 30 giorni.

Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'art.1 della Legge 68/1999, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

L'accordo individuale dovrà garantire al dipendente la possibilità di interrompere i collegamenti internet e disattivare i dispositivi elettronici alla conclusione dell'orario di lavoro.

Per coloro i quali manifestano volontà di aderire allo smart working compatibilmente con le esigenze organizzative, l'Azienda in caso di accordo individuale si impegna a fornire PC e strumenti per la connessione utili a garantire il livello ottimale della prestazione.

L'accordo individuale dovrà contenere specifica informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro, in particolare per ciò che concerne l'idoneità dei locali adibiti alla prestazione in smart working.

L'accordo individuale dovrà indicare le misure tecniche ed organizzative utili per il lavoro agile anche ai fini dell'assicurazione Inail.

L'accordo individuale dovrà contenere specifica indicazione di rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori in tema di divieto di controllo a distanza in assenza di giustificati motivi oggettivi. E' prevista comunque la reperibilità telefonica o tramite piattaforma digitale nell'orario di lavoro indicato nell'accordo individuale.

Le giornate lavorative nelle quali sarà possibile prestare la propria attività in smart working sono individuate in massimo a 2 a settimana e per un massimo di 10 giorni al mese, salvo situazioni di emergenza. Tali limiti potranno essere aumentati nei casi di lavoratori affetti da disabilità, ai sensi dell'art.1 della Legge 68/1999.

Lo smart working non è in alcun modo compatibile con il lavoro straordinario che pertanto non potrà essere in alcun modo autorizzato.

12. Accordi aziendali speciali

Le Parti concordano che su—temi particolari, non aventi diretta incidenza sul trattamento del personale, potranno essere concordati tra le Parti accordi specifici, che verranno allegati al presente CCA.

13. Ferie solidali

Le parti intendono valorizzare e incentivare il principio di solidarietà collettiva tra i dipendenti, nell'ottica di un fattivo miglioramento della qualità del lavoro e del benessere aziendale.

Fatta salva la fruizione irrinunciabile di quattro settimane di ferie annue, i lavoratori assunti presso il TSV possono cedere, in modo volontario e a titolo gratuito, giornate eccedenti la predetta misura, con indicazione scritta da inviare alla Direzione Aziendale, per riscontrare le necessità dei colleghi di lavoro che si trovino nelle condizioni di seguito indicate e che ne facciano richiesta.

In caso di richieste di ferie solidali da parte di dipendenti l'Azienda si impegna a riconoscere, in qualità di contributo proprio al "Fondo ferie solidali", un numero di giornate pari a quelle donate dai lavoratori nel periodo di vigenza del presente accordo.

I lavoratori assunti con contratto subordinato che abbiano esaurito tutte le giornate di ferie e le ore di ulteriori permessi, e che, nel caso del seguente comma 2, abbiano esaurito il periodo di comporto (cfr. art. 24 del CCNL), potranno richiedere all'Azienda la cessione in proprio favore di giornate accumulate nel "Fondo ferie solidali" nel corso dell'anno solare.

Tale richiesta dovrà essere motivata da:

1. necessità di assistere figli minori che per le particolari e gravi condizioni di salute necessitano di cure continue e costanti;
2. in caso di comprovate condizioni patologiche individuali che determinano un'invalidità superiore al 50% e che necessitano contestualmente di cure salvavita;

Le richieste dovranno essere inviate alla Direzione Aziendale e dovranno essere corredate da idonea certificazione, attestante le evidenze di cui ai precedenti punti 1 e 2.

Le parti si impegnano a definire entro il 2021 un regolamento che disciplini le modalità di richiesta e la definizione di una graduatoria interna per poter usufruire delle ferie.

In ogni caso e operazioni di raccolta e di assegnazione delle giornate di ferie accumulate saranno effettuate nel rispetto della normativa vigente in tema di privacy.

14 Applicazione del CCA al personale del Teatro Mario del Monaco di Treviso

Per un'armonizzazione tra lavoratori del TSV, si estende l'applicazione degli istituti così come disciplinati nel presente CCA, anche al personale del Teatro Mario del Monaco di Treviso.

15 Disposizioni finali

A richiesta di una delle Parti si procederà a verifica dell'applicazione del presente CCA.

Le parti danno atto che il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo collettivo di secondo livello anche se riferito ad alcune unità produttive.

16 Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo aziendale CCA è a termine con decorrenza dal 1 gennaio 2025 e con scadenza alla data del 31 dicembre 2027 con le regole previste dall'art. 57 del CCNL per la parte relativa alle previsioni integrative del CCNL medesimo.

L'eventuale atto di disdetta nel 2027 produrrà una ultra vigenza contrattuale fino al 30 giugno 2028

Per le Parti sindacali




UILCOM-UIL
Elisa Agostini
Giorgio Berto
Gianluca Casaroli




FISTEL CISL
Felice Cardilli
Mauro Vianello
Dante Felpati
Davide Daniotti

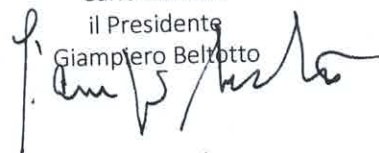



SLC CGIL
Daniela Venier
Matteo Matteuzzi
Fabrizio Morelli
Annalisa Zancopè

Per la Fondazione Teatro Stabie del Veneto
"Carlo Goldoni"

il Presidente
Giampero Beltotto



il Direttore Generale
Claudia Marcolin

