

ACCORDO AZIENDALE

Addì 11.04.2024 presso la sede della Fondazione Teatro Regio di Parma si sono incontrati la Fondazione Teatro Regio di Parma rappresentata dal Sovrintendente Luciano Messi e dal Responsabile Risorse Umane Marzia Maluberti

e

la RSU nelle persone firmatarie assistite dalle Organizzazioni Sindacali di Categoria di Parma, SLC CGIL nella persona del segretario generale Marcello Diego, FISTEL CISL nella persona del coordinatore regionale Vincenzo Marchica e USB Lavoro Privato nella persona di Carlo Rasmi.

PREMESSO CHE

- nel CCAL del 05/09/2007 e con il Protocollo di intesa del 15.05.2018 si definiva e regolamentava la corresponsione dell'**Indennità di flessibilità o disagio**
- nel CCAL del 25.03.2003 al capitolo **Smontaggio** se ne definiva il trattamento economico, e nell'Accordo aziendale del 15/05/2018 se ne rivedeva parzialmente la regolamentazione;
- con il verbale di accordo sindacale del 02.02.2022 si introduceva e regolamentava l'istituto dello **smartworking** o "**lavoro agile**";
- nel CCAL del 05 settembre 2007 al capitolo **Permessi aggiuntivi** si introduceva il beneficio della cosiddetta "decima ora";

con l'intento di ridefinire ed aggiornare detti istituti contrattuali già regolamentati dalla contrattazione aziendale, dopo ampia, approfondita e cordiale discussione

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE:

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

1. INDENNITÀ DI FLESSIBILITÀ O DISAGIO

Le OO.SS. propongono di rideterminare parzialmente gli importi corrisposti a titolo di **Indennità di Flessibilità o disagio**, riprendendo e aggiornando quanto stabilito negli Accordi citati in precedenza, come sotto riportato:

- Tale indennità, che assolve anche al riconoscimento di eventuali trattamenti a titolo di riprese televisive, radiofoniche, movimenti scenici a vista e prestazioni in costume, viene corrisposta a tutto il personale, rientrante nei livelli contrattuali dal 1° al 6°, assunto con contratto a tempo indeterminato e determinato mensilizzato (compresi i lavoratori in distacco) per

l'intero periodo di assunzione, come segue:

- per il personale tecnico € **65,00 lordi mensili**;
- per il personale tecnico che lavora sul palcoscenico per periodi continuativi, nel mese, superiori a 15 gg. € **130,00 lordi mensili**;
- per il personale di sartoria, al quale è riconosciuto anche un particolare disagio logistico dovuto a frequenti spostamenti in luoghi diversi (Teatro, Laboratorio, Magazzino) presso i quali vengono effettuate le prestazioni lavorative, spesso anche all'interno di una stessa giornata/settimana, € **90,00 lordi mensili**;
- per il personale amministrativo e di portineria € **65,00 lordi mensili**.

La Fondazione, in linea di principio, concorda sull'opportunità di rimodulare l'indennità di flessibilità o disagio. Al momento, purtroppo, fatte anche tutte le dovute proiezioni di spesa, la Fondazione fa presente che, nel quadro complessivo di incrementi retributivi che arrivano fino al 2027, tali ulteriori costi potrebbero essere di difficile sostenibilità.

Stante l'impossibilità attuale, sulla quale le parti concordano, di dar seguito alle proposte delle OO.SS., si concorda di riconsiderare l'argomento e le sue prospettive a novembre 2024.

Resta inteso che, fino ad accordi diversi tra le parti, rimane in vigore quanto previsto nell'Accordo aziendale del 15/05/2018 in tema di Indennità di Flessibilità o disagio.

Le parti sin d'ora concordano di incontrarsi prima della pausa estiva 2024 per valutare eventuali integrazioni, agli attuali compensi previsti a titolo di Indennità Flessibilità o disagio, sui mesi di settembre e/o ottobre 2024, in conseguenza di possibili maggiori disagi per particolari reparti/settori, durante il FV24, con esclusione del personale tecnico per il quale è già prevista l'indennità massima di € 130,00 lordi mensili.

2. INDENNITÀ DI SMONTAGGIO

Stante l'impegno della Fondazione a ricorrere alla programmazione delle operazioni di smontaggio, cambio palco e disallestimento in orario serale, solo in condizioni eccezionali, le parti concordano che tale "Indennità di Smontaggio" (così come normata nell'Accordo aziendale del 15/05/2018 e nel CCAL del 25/03/2003) sia riconosciuta per il solo periodo del Festival Verdi - a partire dal primo giorno di montaggio e fino all'ultimo giorno di smontaggio - per tutte le operazioni di smontaggio, cambio palco e disallestimento che abbiano inizio al termine di una prova o di uno spettacolo svolti in orario pomeridiano o serale, prescindendo dalla presenza del pubblico.

3. SMART WORKING o "LAVORO AGILE"

Nella volontà condivisa di potenziare le misure attualmente adottate volte a facilitare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, integrando e aggiornando l'Accordo aziendale del 02.02.2022, le parti concordano che la Fondazione riconoscerà a tutti i lavoratori, le cui mansioni sono compatibili, l'accesso allo Smart Working, a partire **dal 01 maggio 2024**, secondo la seguente regolamentazione:

- diritto a 1 (uno) giorno di smart working a settimana per coloro che svolgono attività compatibili con il lavoro agile (le attività compatibili saranno individuate dal Responsabile/Funziionario di riferimento e autorizzate dal Sovrintendente all'atto della sottoscrizione del rinnovato accordo individuale);
- le giornate di smart working dovranno essere richieste per iscritto (attraverso il software gestionale Opera Erp) di norma con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi al proprio Responsabile/Funziionario di riferimento e autorizzate dal Funziionario/Dirigente responsabile di area. Si precisa che, durante il periodo di sperimentazione, come evidenziato nell'ultimo

capoverso di questo articolo, le giornate di smart working, per il personale facente parte dell'area di Sovrintendenza, dovranno essere richieste e autorizzate tramite mail al/dal Sovrintendente con in copia il Responsabile Risorse Umane;

- il diniego a tale richiesta dovrà essere motivato per iscritto (o attraverso il gestionale Opera Erp). Eventuali variazioni a tale modalità lavorativa, dovranno essere comunicate al più tardi entro le 13:00 del giorno precedente l'inizio della prestazione in smart working;
- l'accettazione/negazione della richiesta da parte del Funzionario o del Sovrintendente dovrà avvenire entro le 13:00 del giorno precedente l'inizio della prestazione in smart working. In assenza di risposta alla richiesta, la stessa si riterrà automaticamente accolta;
- particolari casistiche emergenziali, relative a singoli lavoratori, che richiedano l'estensione di tale diritto, saranno valutate insieme al Responsabile/Funzionario di riferimento e autorizzate dal Sovrintendente;
- tutte le autorizzazioni sopra richiamate dovranno pervenire all'ufficio Amministrazione del Personale con modalità tempestive e adeguate ad una corretta rilevazione delle presenze (soprattutto quelle a fine mese);
- nelle giornate lavorative rese all'esterno dei locali aziendali, restano in vigore le disposizioni di legge e di contratto applicate in materia di condotte disciplinarmente rilevanti (oltre a quelle previste dai regolamenti aziendali). L'esercizio del potere di controllo da parte del datore di lavoro verrà esercitato nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 4 della legge n.300/1970 e sue successive modificazioni.

Tali modalità di accesso allo smart working saranno sperimentali fino al 31 dicembre 2024. Entro il mese di novembre dello stesso anno le parti si incontreranno per verificare la possibilità di intervenire con ulteriori modifiche a tale sperimentazione. In caso contrario, dal 01/01/2025 le modalità riportate si intendono confermate in via definitiva assieme alle condizioni già previste, e qui non modificate, sia nell'Accordo aziendale del 02 febbraio 2022, sia nell'apposito accordo individuale di accesso allo smart working sottoscritto e in essere.

4. PERMESSI AGGIUNTIVI

Il beneficio della cosiddetta "decima ora", riprendendo quanto già normato nel CCAL del 05/09/2007, verrà riconosciuto ai dipendenti mensilizzati, a partire **dal 01 maggio 2024**, nei seguenti casi:

- raggiungimento delle 10 ore effettive di lavoro in una giornata;
- nelle giornate di lavoro programmate da Ordini di Servizio con orari divisi su tre turni (minimo 9 ore programmate) anche nel caso di prestazioni effettive inferiori a quelle previste da O.d.S. (ad esempio, in caso di fine anticipata di una prova).
- nelle eventuali giornate di lavoro programmate da Ordini di Servizio con orari divisi su turni di complessive 10 ore, anche nel caso di prestazioni effettive inferiori a quelle previste da O.d.S. (ad esempio, in caso di fine anticipata di una prova).

Nelle ultime due casistiche non maturerà questo beneficio nei casi in cui, all'interno delle ore giornaliere programmate, ci siano ore non lavorate dovute a recuperi, ferie, permessi o altri giustificativi che dipendono da richieste/esigenze del singolo lavoratore.

5. GRATIFICA NATALIZIA

Nell'ambito degli interventi di welfare a favore dei lavoratori, attraverso l'utilizzo dei servizi di cui all'art. 51 del TUIR, la Fondazione si impegna a riconoscere ogni anno, a tutto il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato mensilizzato (compresi i lavoratori in distacco) che abbia prestato attività lavorativa per almeno quattro mesi nell'anno solare di riferimento, una

gratifica natalizia per un **importo complessivo minimo di euro 25.000,00 ca. (venticinquemila)** costo azienda. L'importo spettante ad ogni singolo lavoratore che ne avrà maturato il diritto, sarà calcolato in dodicesimi in base al periodo di lavoro prestato.

Entro il mese di novembre di ogni anno le parti si incontreranno per verificare un possibile aumento dell'importo minimo indicato, che dovrà essere compatibile, sia con l'utilizzo dei servizi di cui all'art. 51 del TUIR e ss.mm.ii., sia con le risorse a disposizione della Fondazione che abbiano un'adeguata copertura economica.

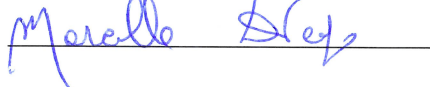
6. DECORRENZA

Il presente accordo produrrà i suoi effetti, fatto salvo quanto diversamente ed espressamente qui previsto, dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione e continuerà a trovare applicazione fino alla data del suo rinnovo integrale o parziale.

Letto, confermato e sottoscritto.

FONDAZIONE TEATRO REGIO
DI PARMA

SLC CGIL di Parma



FISTEL CISL di Parma

USB- Lavoro Privato di Parma



Farri Emiliano (SLC Cgil)

De Micheli Dario (SLC Cgil)

Pelagatti Lorenzo (SLC Cgil)

Ghinelli Francesca (SLC Cgil)

Tavarone Alessia (SLC Cgil)

Fanfoni Francesca (FISTEL Cisl)

Cambiè Sandra (USB Lavoro Privato)

Furegato Stefano (USB Lavoro Privato)

La RSU nelle persone di

