

FONDAZIONE DEL TEATRO STABILE DI TORINO
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

L'anno 2026, il giorno 30 gennaio presso la sede della Fondazione Teatro Stabile di Torino in via Gioachino Rossini 12

tra

la Fondazione del Teatro Stabile di Torino, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Alessandro Bianchi e dal Direttore Filippo Fonsatti

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria della Fondazione Teatro Stabile di Torino nelle persone delle signore e signori Ornella Fontana, Federica Molinari, Juan Pablo Polizzotto, Kreshnik Sukni, Savino Zulianello e le Segreterie Territoriali delle OO.SS. nelle persone delle signore e signori Federica Balestri (UILCOM UIL), Tino Mandricardi (UILCOM UIL) e Alessandro Pagliero (SLC CGIL), su mandato dell'Assemblea dei lavoratori riunitasi in data odierna presso la sede della Fondazione che ha espresso parere preventivo favorevole

è stato sottoscritto il presente accordo integrativo di secondo livello che annulla e sostituisce tutti i precedenti accordi aziendali e verbali integrativi.

INDICE

PARTE PRIMA. GENERALE	3
Art. 1 Contesto e obiettivi	3
Art. 2 Campo di applicazione e durata	3
Art. 3 Composizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e sistema di informazione.....	3
Art. 4 Sede di lavoro	4
PARTE SECONDA. ORARIO DI LAVORO	4
Art. 5 Orario di lavoro.....	4
Art. 6 Banca Ore	6
Art. 7 Ferie e festività	6
Art. 8 Mancati riposi e mancate festività	6
Art. 9 Permessi retribuiti	7
Art. 10 Permessi sindacali.....	7
Art. 11 Regularizzazione timbrature, richiesta preventiva di assenze e lavoro agile/smart working, richiesta di doppio ticket, diarie e rimborsi	7
Art. 12 Indisposizione	7
Art. 13 Mobilità interna	7
PARTE TERZA: WELFARE AZIENDALE	8
Art. 14 Ticket-restaurant	8
Art. 15 Assistenza sanitaria.....	8

Art. 16	Benefit.....	8
Art. 17	Formazione, permessi di studio, corsi di aggiornamento	9
Art. 18	Lavoro agile / smart working.....	9
Art. 19	Congedo straordinario per nascita figli.....	12
Art. 20	Congedo straordinario per lutto.....	12
Art. 21	Banca ore solidale.....	13
PARTE QUARTA. REGOLAMENTAZIONE ECONOMICA.....		13
Art. 22	Elemento distinto della retribuzione variabile	13
Art. 23	Premio di risultato variabile	14
Art. 24	Superminimo assorbibile.....	15
Art. 25	Diarie e indennità di trasferta	15
Art. 26	Indennità cambio di scena a vista durante le recite con pubblico pagante.....	15
Art. 27	Comparsata	16
Art. 28	Riprese video, trasmissioni radiotelevisive e web.....	16
Art. 29	Indennità antincendio e per la manovra dei paranchi.....	16
Art. 30	Indennità prestazioni serali e festive	16
Art. 31	Indennità di funzione al personale direttivo	16
Art. 32	Reperibilità telefonica.....	16
Art. 33	Una tantum per vacatio contrattuale	17

PARTE PRIMA. GENERALE

Art. 1 Contesto e obiettivi

Nella fase di rinnovo del presente Contratto Integrativo Aziendale, si presenta un ambiente esterno critico e incerto, in cui si combinano fattori esterni di condizionamento potenzialmente rilevanti ai fini sociali, economici e geopolitici, che di seguito si espongono: (i) la stagnazione del Fondo Nazionale Spettacolo dal Vivo impedisce quella progressione economica che potrebbe sostenere lo sviluppo di nuove progettualità; (ii) l'aumento delle utenze energetiche, nonostante i significativi investimenti per l'efficientamento fatti negli ultimi anni grazie ai fondi del PNRR, incide sulla capacità di spesa per le attività artistiche; (iii) nel corso del 2026 il Parlamento dovrà promulgare il Codice dello Spettacolo (D.Lgs. art. 2 L. 106/2022) che, in quanto legge primaria, cambierà i meccanismi di finanziamento a valere sul FNSV ridefinendo le funzioni degli organismi riconosciuti: occorrerà attendere i decreti attuativi per valutarne l'impatto sui criteri di finanziamento e sulle assegnazioni dei contributi; (iv) il rinnovo dei due CCNL di categoria – dipendenti e scritturati – comporterà aumenti salariali che implicheranno un ulteriore incremento strutturale dei costi fissi.

In questo contesto complesso e incerto, la Fondazione ha operato un significativo efficientamento produttivo e una forte azione di promozione e marketing, con l'obiettivo di migliorare la competitività e la qualità dell'offerta, di incrementare la produttività e le alze di stipendio, di rafforzare le entrate proprie aumentando gli spettatori e i ricavi da bigliettazione. I risultati conseguiti nelle ultime stagioni hanno dato ragione alla strategia adottata e se oggi il TST è posizionato al vertice delle classifiche ministeriali per punteggio artistico, punteggio totale ed entità del contributo a valere sul Fondo Nazionale Spettacolo dal Vivo, sia tra i Teatri Nazionali sia tra i festival disciplinari di danza, lo si deve innanzitutto all'impegno e al profitto dei lavoratori, quel capitale umano che costituisce il più importante fattore della produzione e che negli ultimi due anni ha visto un rafforzamento dell'organico stabile attraverso nuove assunzioni o deprecarizzazioni.

Poiché nel periodo di applicazione del presente Contratto Integrativo Aziendale si attende che circa il 10% della forza lavoro attualmente in servizio andrà in quiescenza, le parti concordano infine che nell'ambito del processo di ricambio generazionale e del conseguente riassetto organizzativo siano valorizzate le risorse già presenti in azienda, sia garantito il turnover con la selezione di profili qualificati, siano salvaguardate e potenziate le competenze e le professionalità, anche attraverso percorsi di formazione e aggiornamento, più in generale sia consolidata l'occupazione.

Art. 2 Campo di applicazione e durata

Il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti e riguarda tutto il personale dipendente della Fondazione, a tempo indeterminato e determinato, ai quali si applica il C.C.N.L. per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai teatri.

Decorre dal 1° gennaio 2026 e scade il 31 dicembre 2028, intendendosi prorogato fino alla sottoscrizione del successivo rinnovo.

Art. 3 Composizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali e sistema di informazione

Si ribadisce che l'unico agente contrattuale a livello aziendale è la R.S.U., assistita di volta in volta dalle Segreterie Territoriali delle OO.SS.

La R.S.U. è eletta e composta nel rispetto di quanto previsto dal "Testo unico" sottoscritto da Confindustria e CGIL-CISL-UIL il 10 gennaio 2014, inerente "la certificazione della rappresentanza", con particolare riferimento alla Parte seconda sezioni prima, seconda e terza dello stesso.

Le parti si impegnano a calendarizzare nel triennio 2026-2028 una serie di incontri ordinari con cadenza bimestrale per garantire un reciproco e costante flusso di informazioni. Fermo restando quanto previsto

dall'art. 41 del vigente C.C.N.L., ogni anno, successivamente alla approvazione del bilancio, la Direzione della Fondazione illustrerà lo stesso alla R.S.U. e ne consegnerà copia con vincolo di riservatezza.

Sarà cura del datore di lavoro informare inoltre riguardo alla definizione di nuove forme di organizzazione del lavoro e relativi riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro; all'esigenza di nuove professionalità derivanti da nuove configurazioni organizzative; a progetti di formazione professionale; all'affidamento di servizi all'esterno; a spostamenti di personale in generale, informando tempestivamente la R.S.U..

Art. 4 Sede di lavoro

Sede di lavoro sono tutti gli spazi ubicati entro l'area metropolitana in cui si svolge l'attività istituzionale della Fondazione: il Teatro Carignano, il Teatro Gobetti, la palazzina uffici di via Rossini 12, le Fonderie Limone in Moncalieri, i magazzini di Moncalieri/Vadò ed eventuali altri spazi concessi in gestione alla Fondazione, anche in modo temporaneo, successivamente alla sottoscrizione del seguente accordo.

Il lavoratore dovrà raggiungere la propria sede di lavoro con mezzi propri, senza alcun rimborso spese.

PARTE SECONDA. ORARIO DI LAVORO

Art. 5 Orario di lavoro

5.1. Le parti convengono che il normale orario di lavoro settimanale è di n. 38 ore per il personale tecnico e amministrativo e di n. 48 ore per il personale addetto al servizio di custodia.

5.2. L'orario di lavoro si articola di norma su n. 5 giorni settimanali per il personale amministrativo e su n. 5 o n. 6 giorni settimanali per il personale tecnico e di custodia.

5.3. Per tutto il personale amministrativo l'orario di lavoro giornaliero ordinario è di n. 7 ore e 36 minuti dal lunedì al venerdì. La prestazione lavorativa del sabato e della domenica verrà riconosciuta come lavoro straordinario. Inoltre, ove necessario, si applica la compensazione mensile intesa come ricalcolo degli straordinari. L'entrata è consentita dalle ore 08:30 alle ore 10:00; la pausa minima obbligatoria tra le due prestazioni è stabilita in n. 30 minuti; la pausa massima tra le due prestazioni è stabilita in n. 90 minuti; la pausa si effettuerà di norma tra le ore 12:45 e le ore 15:00; l'uscita è prevista dalle ore 16:36 alle ore 19:00. È prevista l'effettuazione di una pausa di almeno n. 30 minuti per prestazioni superiori alle n. 5 ore con inizio pomeridiano e con termine serale, salvo eccezioni per part-time orizzontale con orario giornaliero di n. 6 ore.

5.4. Per il personale addetto al servizio di custodia l'orario di lavoro giornaliero ordinario è di n. 8 ore e 30 minuti per n. 5 giorni e di n. 5 ore e 30 minuti per n. 1 giorno. La prestazione lavorativa del settimo giorno verrà riconosciuta come lavoro straordinario. Inoltre, ove necessario, si applica la compensazione mensile intesa come ricalcolo degli straordinari.

5.5. Per il personale tecnico l'orario di lavoro è regolamentato dall'Ordine di servizio bisettimanale. Eventuali temporanee esigenze di elasticità saranno concordate con il Responsabile dell'Area allestimenti scenici, purché compatibili con il funzionamento del reparto di appartenenza. Entro le ore 18:00 di ogni giovedì sarà trasmesso al personale tecnico l'Ordine di Servizio (O.d.S.), nel quale sarà specificato il/i giorno/i di riposo settimanale/i. Le variazioni di orario saranno comunicate con un preavviso di n. 48 ore e soltanto in casi eccezionali di n. 24 ore.

5.6. Per tutto il personale tecnico l'orario di lavoro ordinario è di n. 38 ore settimanali e potrà essere articolato in modalità di settimana corta di n. 5 giorni oppure di settimana lunga di n. 6 giorni. L'articolazione degli orari potrà essere soggetta a variazione per specifiche ed emergenti esigenze aziendali, ferme restando o una prestazione giornaliera fino ad un massimo di n. 8 ore ordinarie (esclusa la pausa) o una prestazione giornaliera pari ad un minimo di n. 3 ore ordinarie. La prestazione ordinaria di n. 6 ore esaurisce la giornata lavorativa di n. 7 ore. Ove l'orario di lavoro giornaliero sia ripartito in due o più prestazioni, la

durata di ciascuna prestazione non dovrà superare le n. 5 ore. La pausa si effettuerà di norma – salvo casi eccezionali – tra le ore 12:00 e le ore 14:00 e tra le 18:00 e le 20:00, per un massimo di un’ora e per un minimo di mezz’ora, e potranno esserci solo n. 2 pause nell’arco della giornata lavorativa. Si applica la compensazione settimanale intesa come ricalcolo degli straordinari per un massimo di n. 2 ore. L’orario di lavoro ordinario inferiore alle n. 38 ore settimanali, programmato per esigenze aziendali, non comporterà alcuna decurtazione della retribuzione lorda fissa del personale tecnico. Il periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo di lavoro non superiore a n. 14 giorni; è comunque assicurata la fruizione del riposo non oltre la 72^a (settantaduesima) ora di lavoro: al superamento di tale limite scatterà il mancato riposo.

5.7. Per il personale addetto alle attività di palcoscenico la durata del periodo compreso tra l’inizio della prima prestazione giornaliera e il termine della seconda prestazione giornaliera non può eccedere le n. 13 ore per un massimo di n. 8 giorni nel mese e n. 3 giorni nella settimana. Oltre tali limiti la durata del periodo compreso tra l’inizio della prima prestazione giornaliera e il termine della seconda prestazione giornaliera non può eccedere le n. 11 ore. Tuttavia, per far fronte a momenti di particolare intensità produttiva e a picchi di attività nel corso della stagione, le parti concordano che anche il limite delle n. 13 ore possa essere superato per un massimo di n. 10 giorni nell’anno solare.

5.8. Le parti regolano le prestazioni particolari nel modo che segue. Per “smontaggio” si intende la prestazione particolare prestata per il disallestimento degli apparati scenografici (scene, costumi, attrezzatura, luci e fonica) di produzioni, ospitalità o noleggi sala, dovuta ad un trasferimento delle stesse, che sia di piazza, intesa come città, o di luogo, inteso come teatro o magazzino, in questo secondo caso soltanto se in condizioni di celerità e/o urgenza; lo smontaggio delle rappresentazioni quotidiane in regime di matinée (ad esempio spettacoli per scuole e famiglie), piuttosto che gli allestimenti e disallestimenti di conferenze o manifestazioni similari, in regime di orario ordinario e in sede, non verrà retribuito se non col normale eventuale straordinario diurno. La suddetta prestazione decorre soltanto dopo l’esaurimento dell’orario di lavoro giornaliero ordinario.

È definita “nottata” qualsiasi attività svolta a partire dalle ore 00:45. In questa definizione rientra anche l’inizio del servizio mattutino prima delle ore 07:00, trasferimenti compresi. Lo smontaggio e la nottata verranno retribuiti con un forfait di n. 4 ore straordinarie maggiorate del 100%. Una seconda prestazione forfetizzata di n. 2 ore maggiorate del 100% scatterà al termine della quarta ora. Trascorse altre n. 2 ore scatterà una ulteriore prestazione di n. 2 ore forfetizzate con maggiorazione del 100%.

5.9. Durante la permanenza dello spettacolo in tournée per almeno una settimana nella stessa città, l’orario di lavoro per tutto il personale tecnico sarà articolato con inizio pomeridiano e con termine serale. L’eventuale effettuazione di ore straordinarie dovrà essere preventivamente autorizzata dal Responsabile dell’Area allestimenti scenici sulla base delle motivazioni fornite.

5.10. Il controllo delle presenze e dell’osservanza dell’orario di lavoro viene effettuato mediante l’uso del badge nel dispositivo di rilevazione installato presso ciascun luogo di lavoro o tramite piattaforma InfoPoint (o altre similari successivamente ed eventualmente adottate dalla Fondazione) o ancora utilizzando l’App timbrature.

5.11. Il personale direttivo tecnico e amministrativo di Livello 1°, Quadro e 1°A che percepisce indennità di funzione è tenuto a segnalare la propria presenza mediante il passaggio del badge soltanto una volta al giorno.

5.12. I dipendenti che, per esigenze di servizio, operano in regime di trasferta non esauriscono la prestazione lavorativa con l’orario del viaggio, se tale prestazione è inferiore alla giornata di lavoro ordinaria.

5.13. Per il personale tecnico impegnato nelle attività di produzione, programmazione ed esecuzione degli spettacoli nelle sedi direttamente gestite il giorno o i giorni di riposo settimanale saranno programmati dal

sabato a lunedì, fatta eccezione per un massimo di 7 giorni di riposo all'anno procapite che potranno essere programmati dal martedì al venerdì per specifiche esigenze tecniche. Per il personale impegnato nelle attività di produzione fuori sede e in tournée il giorno o i giorni di riposo settimanale potranno essere programmati anche dal martedì al venerdì.

Art. 6 Banca Ore

Per perseguire obiettivi di maggiore efficienza aziendale che possano anche favorire il potenziamento della produzione e in generale dell'attività istituzionale, si istituisce per tutto il personale dipendente il sistema della Banca Ore individuale secondo il seguente criterio.

Il sistema della Banca Ore troverà applicazione soltanto una volta esaurita una franchigia individuale di n. 125 annue di straordinario integralmente monetizzato. Oltre tale franchigia, il 50% dell'eventuale orario straordinario viene riconosciuto al lavoratore e in quanto tale monetizzato. Il restante 50% dell'eventuale orario viene accantonato nella Banca Ore e la relativa maggiorazione viene integralmente monetizzata.

Successivamente alla presentazione di ogni stagione teatrale, la direzione e la R.S.U. si incontreranno per confrontarsi sulla definizione dei criteri generali relativi al recupero della Banca Ore, che dovrà comunque avvenire entro il 31 dicembre successivo al termine della stagione teatrale di maturazione.

Qualora, per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore, non sarà possibile recuperare la Banca Ore entro il 31 dicembre, l'azienda e il lavoratore potranno concordare diverse modalità di recupero o monetizzazione.

Art. 7 Ferie e festività

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio prestato presso l'azienda, ad un periodo di ferie pari a:

- n. 27 giorni lavorativi per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- n. 30 giorni lavorativi per i lavoratori con anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Il periodo feriale sarà comunque conteggiato sulla base di cinque giorni lavorativi settimanali anche in caso di coincidenza con periodi di adesione della settimana lunga.

Viene riconosciuta la possibilità di fruire in ore non più di n. 2 giornate di ferie nell'arco dell'anno.

Le ferie e le festività maturate nel corso della stagione teatrale devono essere godute da ciascun lavoratore entro il 31 dicembre successivo. Qualsiasi proroga per cause di forza maggiore o per ragioni organizzative dovrà essere autorizzata individualmente.

Art. 8 Mancati riposi e mancate festività

Le parti concordano nel ribadire che è un diritto dei lavoratori usufruire del riposo settimanale. A tale proposito il datore di lavoro si impegna a organizzare l'attività ordinaria affinché ciò avvenga. Tuttavia, si potrà ricorrere al mancato riposo/festività in caso di esigenze straordinarie o di particolari situazioni produttive.

Per maturare un mancato riposo/festività il lavoratore dovrà effettuare una prestazione superiore alle n. 3 ore. In caso di prestazione inferiore alle n. 3 ore verrà riconosciuto soltanto il 50% del mancato riposo/festività.

Il mancato riposo/festività assorbe tutte le prestazioni con orario giornaliero ordinario.

La maggiorazione per eventuali mancati riposi/festività viene corrisposta nella busta paga del mese successivo alla maturazione.

I giorni di mancato riposo/festività maturati nel corso della stagione teatrale devono essere recuperati entro il 31 dicembre successivo. Entro il 30 giugno di ogni anno il lavoratore dovrà individualmente pianificarne il piano di recupero insieme al Responsabile della propria Area e all'Ufficio Personale. Qualsiasi proroga per cause di forza maggiore o per ragioni organizzative dovrà essere autorizzata individualmente.

Qualora, per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore, non sarà possibile recuperare i mancati riposi / festività entro il 31 dicembre, l'azienda e il lavoratore potranno concordare diverse modalità di recupero o monetizzazione.

Art. 9 Permessi retribuiti

Viene confermata la concessione, dietro presentazione di richiesta scritta, di n. 34 ore di permessi retribuiti per anno solare da utilizzarsi solo per eventuali motivi personali, da riproporzionare per ogni orario di lavoro inferiore alle n. 38 ore settimanali. In tali permessi non sono comprese le visite mediche debitamente documentate. Viene concessa anche la fruizione in minuti del totale sopra indicato.

In caso di mancato utilizzo di tali ore entro l'anno solare di maturazione, i permessi retribuiti si intendono decaduti a tutti gli effetti e nulla potrà essere preteso a credito o compensazione.

Art. 10 Permessi sindacali

Si conferma che per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la R.S.U. disporrà di permessi retribuiti per un monte ore annuo complessivo per tutti i componenti la R.S.U. pari a n. 180 ore.

Art. 11 Regolarizzazione timbrature, richiesta preventiva di assenze e lavoro agile/smart working, richiesta di doppio ticket, diarie e rimborsi

Il personale amministrativo e tecnico è tenuto a verificare e regolarizzare eventuali anomalie relative alle timbrature del mese precedente entro il giorno 5 del mese successivo. Qualora, decorso tale termine, dovessero persistere timbrature mancanti o assenze non giustificate, le ore di straordinario e i ticket-restaurant eventualmente non elaborati a causa di tali anomalie non potranno essere riconosciuti.

Tutte le richieste di giustificazione delle assenze e di giornate di lavoro agile/smart working devono essere presentate e autorizzate in anticipo rispetto alla data di fruizione, salvo casi di urgenza o impossibilità oggettiva, da documentare e comunicare tempestivamente all'Ufficio del Personale ai fini della successiva regolarizzazione.

Il personale che, in relazione all'orario di servizio prestato, ha diritto al riconoscimento del doppio ticket-restaurant (in caso di effettiva presenza superiore alle n. 10 ore) o di diarie per trasferte e rimborsi, è tenuto a presentare la relativa richiesta entro il giorno 5 del mese successivo alla prestazione effettuata, per consentirne la corretta elaborazione da parte dell'Ufficio del Personale.

Art. 12 Indisposizione

In casi di temporaneo malessere tale da non consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa è riconosciuta l'assenza di n. 1 o di n. 2 giornate lavorative, non giustificata da certificato medico; nel caso di assenza di n. 2 giornate consecutive non giustificate è previsto il limite massimo di n. 5 volte all'anno, intendendosi che dalla sesta assenza di n. 2 giorni consecutivi sarà obbligatorio esibire un certificato medico. Si specifica tuttavia che le giornate non devono seguire o precedere assenze per giornate festive, festività, ferie, permessi, riposi, scioperi. Si specifica inoltre che il dipendente deve dare avviso dell'indisposizione al proprio Responsabile, o in alternativa all'Ufficio Personale, entro l'inizio del turno di lavoro. È facoltà della Direzione non riconoscere tale trattamento - e richiedere pertanto il certificato medico - nel caso di ripetute e/o frequenti assenze. Tale facoltà verrà preventivamente comunicata al dipendente e alla R.S.U..

Art. 13 Mobilità interna

Tenendo nella dovuta considerazione la preparazione professionale individuale dei lavoratori, si conferma la mobilità orizzontale interna nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 comma 1 e dall'art. 34 punto 4) del vigente C.C.N.L. purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né mutamento sostanziale della

posizione. In relazione a particolari ed eccezionali esigenze aziendali, si stabilisce per gli impiegati il temporaneo utilizzo in uffici differenti da quello di appartenenza e per gli addetti ai reparti macchinisti-costruttori, attrezzisti e elettricisti-fonici l'utilizzo per la manutenzione e il mantenimento in buon ordine e efficienza di locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti, attrezzature di scena e spazi di competenza, comunicando alla Direzione le anomalie che prevedono interventi di manutenzione straordinaria. Inoltre, previo confronto con la R.S.U., potranno essere richieste piccole manutenzioni nelle sale teatrali.

In deroga all'art. 6 comma 1 e dall'art. 34 punto 4) del vigente C.C.N.L., per la copertura di specifici picchi produttivi, le parti convengono che venga elevato, sia per il personale tecnico sia per il personale amministrativo, a n. 5 mesi il limite temporale di mutamento delle mansioni purché tale mutamento sia riferito ad unico progetto ovvero unica produzione ovvero unica commessa, fermo restando che, al lavoratore destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima del livello superiore.

PARTE TERZA: WELFARE AZIENDALE

Art. 14 Ticket-restaurant

Ai soli dipendenti a tempo indeterminato e determinato ai quali viene applicato il C.C.N.L. per gli impiegati e i tecnici dipendenti dai teatri viene riconosciuto un ticket-restaurant di € 7,00, ai sensi dell'art. 5, comma 7, del d.l. n. 95/2012, convertito in legge n. 135/2012.

Il ticket-restaurant viene riconosciuto nel caso di orario ordinario di lavoro pari o superiore a n. 4 ore giornaliere, sulla base delle presenze effettive testimoniate dal passaggio del badge nel dispositivo di rilevazione.

Le parti convengono inoltre che verrà corrisposto un secondo ticket-restaurant nel caso in cui la prestazione giornaliera lavorativa sia pari o superiore a n. 10 ore.

Ai lavoratori che effettuano la prestazione di lavoro in modalità lavoro agile/smart working pari o superiore alle n. 4 ore viene riconosciuto un ticket-restaurant del valore di € 5,00.

A titolo d'esempio, il ticket-restaurant non viene riconosciuto nei seguenti casi: periodi di malattia, visite mediche non aziendali, ferie, assenze per infortunio, permesso sindacale, rapporti part-time orizzontali inferiori a n. 4 ore giornaliere. I lavoratori non potranno richiedere i ticket-restaurant, nel caso in cui l'azienda abbia già provveduto a coprire il costo del pasto (pranzo e cena).

Art. 15 Assistenza sanitaria

Viene confermata la polizza di assistenza sanitaria integrativa per tutti i dipendenti della Fondazione, senza costi aggiuntivi per gli stessi. Il datore di lavoro stanZIA fino a € 60.000,00 per ogni anno di validità del presente accordo, comprensivi dei costi di gestione del servizio stesso. Allo scadere annuale della polizza l'azienda si impegna a effettuare ricerche di mercato per individuare compagnie assicurative che possano migliorare la qualità dell'offerta a fronte dello stesso premio.

Art. 16 Benefit

Viene introdotto in via sperimentale un sistema di benefit aziendale del valore annuo procapite di € 200 per buoni spesa, previdenza complementare, polizze sanitarie integrative, abbonamento al trasporto pubblico, borse di studio, buoni per il pagamento di mensa o libri scolastici, buoni per il pagamento di baby-sitter o asilo nido, buoni carburante, abbonamenti in palestra e pacchetti benessere, viaggi, eventi e iniziative culturali.

La maturazione del benefit avverrà su base semestrale e dunque il 50% del valore sarà riconosciuto al/alla dipendente entro il 30 giugno e il saldo entro il 15 dicembre dell'anno di maturazione.

Alla fine del primo anno di applicazione della misura prevista nel presente articolo, le parti si incontreranno per valutarne l'andamento.

Art. 17 Formazione, permessi di studio, corsi di aggiornamento

Le parti concordano nel ritenere di fondamentale importanza tutti gli aspetti inerenti alla formazione.

La Fondazione, che continua a investire sul proprio status di agenzia formativa accreditata e certificata a livello europeo, si impegna a stanziare un budget fino a € 20.000 per ogni anno di validità del presente accordo da destinare alla formazione e all'aggiornamento professionale dei dipendenti.

Al fine di migliorare costantemente le professionalità del personale, la Direzione valuterà le richieste inoltrate dai Responsabili di Area inerenti all'aggiornamento e alla formazione professionale degli addetti ai vari uffici e reparti e faciliterà lo stesso personale nella fruizione del piano degli interventi formativi previsti dal vigente C.C.N.L..

I permessi di studio retribuiti sono estesi anche alla scuola media superiore e ai corsi universitari.

Art. 18 Lavoro agile / smart working

Art. 18.1. Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

18.1.1. È interessato al Lavoro agile su base volontaria il personale assunto a tempo indeterminato e determinato impiegato in quelle aree, uffici e reparti le cui funzioni e mansioni non impongono la presenza fisica nei luoghi di lavoro.

18.1.2. Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo nazionale e aziendale, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per la flessibilità dell'orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal Responsabile di Area a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali. Le attività svolte in modalità Lavoro agile devono essere facilmente verificabili in termini di raggiungimento del risultato o dello stato di avanzamento lavori se si tratta di un progetto a lungo termine.

18.1.3. Si potrà lavorare in modalità Lavoro agile al di fuori dei locali aziendali fino a n. 10 giornate al mese, riproporzionate in caso di part-time verticale.

18.1.4. La prestazione di lavoro in modalità agile è articolata di norma nella seguente fascia oraria: dalle ore 9:00 alle ore 19:00.

18.1.5. La fascia di disconnessione, nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa, è definita dalle ore 19:00 alle ore 9:00.

18.1.6. Durante le giornate di Lavoro agile non è richiesto di segnalare elettronicamente/digitalmente la propria presenza né di inserire timbrature a posteriori. In caso di necessità, nella giornata di Lavoro agile è possibile chiedere permessi retribuiti frazionati in ore per un massimo di mezza giornata, ferme restando le tempistiche indicate nelle procedure vigenti.

18.1.7. Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta parzialmente o totalmente in modalità agile non possono essere autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

18.1.8. Al lavoratore che intende aderire alla modalità Lavoro agile è richiesto di seguire la seguente procedura: a) individuare in autonomia le attività da svolgere da remoto, sulla cui fattibilità dovrà accordarsi con il proprio Responsabile di Area al quale spetta l'autorizzazione a procedere; b) concordare con il Responsabile di Area le date e fare richiesta sulla piattaforma InfoPoint utilizzando l'apposita causale con almeno un giorno lavorativo di preavviso; c) indicare nel campo Note l'indirizzo esatto presso il quale viene effettuata la prestazione, obbligatorio ai fini assicurativi (INAIL).

18.1.9. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque tenuto a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Art. 18.2. Luogo di lavoro

18.2.1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo e la postazione ove svolgere la prestazione in modalità agile purché abbiano caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali.

18.2.2. È in ogni caso dovere del dipendente prescegliere luoghi in cui siano garantiti standard di connettività utili a non determinare interruzioni ricorrenti dell'attività lavorativa, nonché conformi agli standard di salute e sicurezza declinati nel documento INAIL "Informativa sui rischi generali e specifici per l'attività in smart working (ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. 81/2017)".

Art. 18.3. Strumenti di lavoro

18.3.1. La Fondazione fornisce al lavoratore la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

18.3.2. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

18.3.3. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile di Area e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

18.3.4. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

18.3.5. Rispetto al proprio numero interno del telefono fisso aziendale, il lavoratore può scegliere se: 1) utilizzare il software che permette di gestire le chiamate tramite PC, previa verifica della compatibilità rispetto al proprio dispositivo; 2) deviare l'interno sul proprio telefono fisso/cellulare, seguendo le indicazioni contenute nell'apposita procedura. Gli interni sui quali atterrano le chiamate del centralino dovranno utilizzare l'opzione 1.

Art. 18.4. Salute e sicurezza sul lavoro

18.4.1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, L. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 18.3.1, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 18.4.2.

18.4.2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale - in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del Lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale - l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

18.4.3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti

idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.

Art. 18.5. Infortuni e malattie professionali

18.5.1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

18.5.2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, L. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

Art. 18.6. Diritti sindacali

18.6.1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 18.7. Parità di trattamento e pari opportunità

18.7.1. Come stabilito dall'art. 20, L. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non incide sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dal vigente contratto collettivo di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva.

18.7.2. Le Parti, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Art. 18.8. Lavoratori fragili e disabili

18.8.1. Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

Art. 18.9. Protezione dei dati personali e riservatezza

18.9.1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

18.9.2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.

18.9.3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

18.9.4. Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i.. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro / titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per il lavoro in modalità agile siano conformi ai principi di privacy by design e by default, è sempre raccomandata l'esecuzione di valutazione d'impatto (DPIA) dei trattamenti.

18.9.5. Il datore di lavoro promuove l'adozione di policy aziendali basate sul concetto di security by design, che prevedono la gestione dei data breach e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di backup e protezione malware. Il datore di lavoro favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei data breach.

Art. 18.10. Formazione e informazione

18.10.1. Per garantire a tutti i fruitori del Lavoro agile pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti ritengono necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

18.10.2. Le Parti ritengono, altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, L. 81/2017. Va dunque favorita, anche con eventuali incentivi, la formazione continua. Difatti, l'aggiornamento professionale è tanto più necessario per i lavoratori in modalità agile, considerando la rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici.

18.10.3. Le Parti ritengono necessario gestire lo sviluppo digitale attraverso un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona. Pertanto, sono previsti corsi di formazione per tutto il personale per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.

18.10.4. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.

18.10.5. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

Art. 19 Congedo straordinario per nascita figli

Oltre a quanto previsto dalle norme vigenti, il personale dipendente può richiedere fino a n. 2 giorni lavorativi retribuiti nel caso di nascita figli. Tale congedo deve essere documentato con apposita certificazione.

Art. 20 Congedo straordinario per lutto

Il personale dipendente può richiedere fino a n. 3 giorni lavorativi nel caso in cui concerne il coniuge, parenti di primo e secondo grado, affini di primo grado, oltre al tempo effettivo necessario per il viaggio con decorrenza dal giorno dell'evento.

Il personale dipendente può chiedere fino a n. 1 giorno lavorativo retribuito per parenti di terzo e quarto grado, oltre al tempo effettivo necessario per il viaggio.

Tale congedo deve essere documentato con l'apposita certificazione.

Art. 21 Banca ore solidale

Viene istituita la banca ore solidale con l'obiettivo di permettere ai lavoratori di cedere, a titolo gratuito, ore di banca ore/ore accantonate e/o ferie/festività/mancati riposi/mancate festività ai colleghi che si trovano in situazioni di difficoltà, ad esempio per l'assistenza di familiari malati. Questo sistema consente ai dipendenti di supportare i colleghi in difficoltà, mantenendo un clima di solidarietà all'interno dell'azienda.

21.1. Cessione volontaria

I lavoratori possono scegliere di donare parte del proprio monte ore di banca ore/ore accantonate e/o ferie/festività/ mancati riposi/mancate festività non godute a colleghi che ne abbiano bisogno.

21.2. Destinatari

Le ore della banca ore solidale sono utilizzate per assistere familiari che necessitano di cure e attenzioni particolari.

21.3. Condizioni

In genere, per poterne fruire è necessario che il beneficiario abbia già esaurito il proprio monte ore di banca ore/ore accantonate e/o ferie/festività/mancati riposi/mancate festività prima di poter accedere alle ferie solidali.

21.4. Limiti

Si precisa che resta fermo il limite alla quantità di ferie che possono essere cedute alla banca ore, perché ogni lavoratore deve usufruire di almeno n. 25 giorni di ferie obbligatorie all'anno.

21.5. Obiettivo

L'obiettivo principale è garantire al lavoratore bisognoso la possibilità di assentarsi dal lavoro per assistere il familiare senza subire una perdita economica.

21.6. La Fondazione contribuisce alla banca ore solidale con un numero di ore equivalente a quelle donate dai dipendenti, fino ad un tetto massimo di n. 200 ore.

21.7. La banca ore solidale si attiva nel caso di richiesta da parte di uno o più dipendenti all'azienda.

PARTE QUARTA. REGOLAMENTAZIONE ECONOMICA

Art. 22 Elemento distinto della retribuzione variabile

A fronte di quanto stabilito negli articoli precedenti del presente accordo, saranno erogate mensilmente, come Elemento Distinto della Retribuzione Variabile (ovvero E.D.R. Variabile), le seguenti cifre individuali, lordo dipendente, per n. 14 mensilità:

	Dal 1° gennaio 2026	Dal 1° gennaio 2027	Dal 1° gennaio 2028
parte fissa	€ 360,00	€ 390,00	€ 420,00
parte variabile	€ 4 AL GIORNO *	€ 5 AL GIORNO *	€ 6 AL GIORNO *

* Nella logica di valorizzazione del lavoro di gruppo e dello scambio diretto di competenze tra dipendenti, viene riconosciuta un'indennità giornaliera variabile di € 4,00 nel 2026, € 5 nel 2027 ed € 6 nel 2028 sulla base delle presenze effettive in azienda, nel caso di orario ordinario di lavoro superiore a n. 4 ore giornaliere, testimoniate dal passaggio del badge nel dispositivo di rilevazione.

Le parti convengono inoltre che verrà corrisposta una seconda indennità di € 4,00 nel 2026, € 5 nel 2027 ed € 6 nel 2028 nel caso in cui la prestazione giornaliera lavorativa in azienda sia superiore a n. 10 ore.

Art. 23 Premio di risultato variabile

In ciascun anno di validità del presente accordo, le parti si ritroveranno entro il 31 dicembre per la discussione e l'aggiornamento dei parametri specifici che concorreranno alla definizione del premio di risultato variabile per l'efficienza.

Inoltre, le parti si ritroveranno entro il 15 marzo per verificare l'effettivo raggiungimento dei risultati di Produttività e Spettatori conseguiti nell'anno precedente ai quali è indicizzato il premio di risultato variabile per l'efficienza.

Il premio di risultato variabile, che avrà validità per l'anno 2026, 2027 e 2028, sarà calcolato con le modalità di seguito descritte.

L'ammontare del premio di risultato riconosciuto nell'anno 2026 sarà calcolato sui dati consuntivi relativi all'anno 2025. I parametri che concorreranno, in maniera disgiunta, alla formazione complessiva del premio di risultato variabile saranno: 1. Produttività; 2. Spettatori; 3. Presenze/Condotta.

1. Produttività: il parametro verrà calcolato tenendo conto dell'indice di produttività basato sui seguenti criteri:

Indicatore	Descrizione punteggio	Valore punteggio
N° recite di produzione	> 400	20
N° alzate di sipario	> 600	20

2. Spettatori: il parametro verrà calcolato tenendo conto del numero di biglietti venduti nei teatri direttamente gestiti in sede e nei teatri in tournée:

Indicatore	Descrizione punteggio	Valore punteggio
N° spettatori in sede	> 160.000	20
N° spettatori in tournée	> 20.000	10

3. Presenze/Condotta: il parametro verrà calcolato tenendo conto dell'indice di merito basato sui seguenti indicatori:

Indicatore	Descrizione punteggio	Valore punteggio
Provvedimenti disciplinari	Nessuno	10
Giornate di ferie godute*	Consumo >= 25	10
Presenza**	Assenze <= 15 giorni	10

* L'indicatore non si applica in casi di infortunio nel periodo di luglio e agosto.

** Le assenze valevoli al fine del conteggio di cui sopra sono: aspettativa non retribuita, indisposizione senza certificato medico, permesso non retribuito, sospensione disciplinare.

In caso di assunzione in corso d'anno tale schema verrà proporzionato ai mesi di effettivo impiego.

Il valore economico del Premio di risultato variabile è articolato per livelli di inquadramento contrattuale nella maniera seguente:

Livello di inquadramento	2026	2027	2028
1°A	€ 1.750	€ 1.850	€ 1.950
1°	€ 1.650	€ 1.750	€ 1.850
2°	€ 1.550	€ 1.650	€ 1.750
3°	€ 1.450	€ 1.550	€ 1.650
4°	€ 1.400	€ 1.500	€ 1.600
5°	€ 1.300	€ 1.400	€ 1.500

Il Premio di risultato variabile sarà riconosciuto in due tranches: la prima entro il 31 marzo, la seconda entro il 30 settembre di ciascun anno. L'ammontare del premio per l'anno 2026 sarà calcolato sui dati consuntivi relativi all'anno 2025 e così via.

Art. 24 Superminimo assorbibile

Il superminimo assorbibile si trasforma in superminimo non assorbibile.

Art. 25 Diarie e indennità di trasferta

Al lavoratore che per esigenze di servizio venga inviato temporaneamente oltre km 30 fuori dall'area dei comuni sede di lavoro spetta una diaria di € 36,00 per un pasto, oltre a € 36,00 per un altro pasto.

La diaria relativa al primo pasto non spetta al lavoratore qualora il rientro dalla trasferta e la sua messa in libertà avvenga entro le ore 14:00 ovvero l'indennità relativa al secondo pasto non spetta se il rientro avviene entro le ore 21:30.

Ai dipendenti che, per esigenze di servizio, operano in regime di trasferta, viene riconosciuto a carico dell'azienda il pernottamento in albergo almeno a tre stelle o in struttura con equivalente livello di comfort e possibilmente prossima al luogo di lavoro.

Le parti concordano di riconoscere un'indennità di trasferta pari a € 15,00 al giorno.

In caso di trasferta all'estero, l'indennità giornaliera sarà elevata a € 30,00.

Verrà corrisposto un anticipo di tutte le diarie previste i primi giorni del mese di competenza. Il conteggio effettivo delle diarie sarà corrisposto nella busta paga dello stesso mese.

I lavoratori non potranno richiedere le diarie nel caso in cui l'azienda abbia già provveduto a coprire il costo del pasto (pranzo e cena).

Art. 26 Indennità cambio di scena a vista durante le recite con pubblico pagante

Le parti concordano che al personale tecnico assunto a tempo indeterminato o determinato ex C.C.N.L. dei dipendenti dai teatri, impegnato nei cambi di scena a vista durante le rappresentazioni teatrali aperte al pubblico pagante viene corrisposta un'indennità giornaliera pari a € 20,00 lordo dipendente. Qualora il cambio di scena preveda che i tecnici indossino costumi di scena, tale indennità sarà aumentata a € 36,00 lordo dipendente.

Art. 27 Comparsata

Le parti concordano che al personale tecnico, assunto a tempo indeterminato o determinato ex C.C.N.L. dei dipendenti dai teatri, impegnato in azioni sceniche che implicino l'uso di costume di scena (comparsata) durante le rappresentazioni teatrali aperte al pubblico pagante sia corrisposta un'indennità giornaliera lorda pari alla paga dell'allievo attore ex C.C.N.L. scritturati.

Art. 28 Riprese video, trasmissioni radiotelevisive e web

In caso di trasmissione e diffusione di riprese video delle recite, le parti concordano che nessuna maggiorazione della paga sia riconosciuta ai dipendenti coinvolti nell'esecuzione dello spettacolo, fatto salvo ogni eventuale profitto ottenuto dalla commercializzazione, dalla diffusione o dalla vendita delle riprese, tramite circuito cinematografico, internet e/o su reti radio-televisive nazionali e/o con qualsiasi mezzo conosciuto o da inventare.

L'eventuale profitto sarà ripartito in parti uguali tra gli interpreti, i collaboratori artistici in locandina e i tecnici che hanno preso parte alla rappresentazione ripresa e trasmessa, intendendosi che il Teatro rinuncerà a qualsiasi quota parte di propria competenza a totale favore degli interpreti e dei tecnici coinvolti.

I dipendenti coinvolti nell'esecuzione degli spettacoli acconsentono alle riprese audio-video integrali delle recite di produzione per scopi di documentazione, formazione, promozione ed archivio del TST.

Art. 29 Indennità antincendio e per la manovra dei paranchi

Al personale addestrato al servizio antincendio, nei giorni in cui, in aggiunta alla normale mansione, è chiamato a prestare il servizio stesso in occasione di pubblico spettacolo, sarà corrisposta una indennità giornaliera non computabile ad alcun effetto nella retribuzione che è fissata nella misura di € 5,00.

Le parti concordano che presso ogni spazio in cui si svolge l'attività teatrale, sia essa di produzione in sede e in tournée, sia essa eventualmente di ospitalità in sede, venga individuato un referente alla manovra dei paranchi tra il personale tecnico dipendente impegnato nella prestazione di montaggio e smontaggio.

Il referente è individuato nell'ambito dell'Ordine di Servizio emesso dall'Area allestimenti scenici.

Al referente, debitamente formato dall'azienda, nei giorni in cui è richiesto di condurre la manovra dei paranchi nelle sole fasi di montaggio e smontaggio dell'allestimento sarà corrisposta una indennità giornaliera, non computabile ad alcun effetto nella retribuzione fissata in € 5,00.

Art. 30 Indennità prestazioni serali e festive

Al personale tecnico e amministrativo impegnato in prestazioni di lavoro serale e festivo connesse alle rappresentazioni teatrali sarà riconosciuta una indennità giornaliera pari a € 5,00.

Art. 31 Indennità di funzione al personale direttivo

L'indennità di funzione minima per il personale direttivo (inquadramenti livello 1°A, 1°quadro B, 1° ex CCNL) viene elevata a € 150,00 per quattordici mensilità.

Art. 32 Reperibilità telefonica

Il personale direttivo (inquadramenti livello 1°A, 1°quadro B, 1° ex CCNL) che percepisce indennità di funzione e al quale è fornito il telefono cellulare aziendale, qualora non sia in servizio è comunque tenuto a essere reperibile telefonicamente fino all'ora di inizio degli spettacoli programmati. Per i Responsabili di Area, tale reperibilità, è estesa fino al termine delle rappresentazioni, per le rispettive competenze.

Art. 33 Una tantum per vacatio contrattuale

In considerazione del periodo intercorso tra la scadenza prevista del precedente integrativo aziendale (31 dicembre 2022) e il presente rinnovo contrattuale, a ciascun lavoratore verrà corrisposta in tre tranches la somma di € 800 una tantum al lordo delle ritenute di legge: € 400 lordi nel cedolino del mese di gennaio 2026, € 200 lordi nel cedolino del mese di febbraio 2026 ed € 200 lordi nel cedolino del mese di aprile 2026.

Nota a verbale in sede di sottoscrizione

Le parti chiariscono che le spettanze una tantum per la *vacatio* contrattuale saranno riproporzionate in ragione dei mesi di servizio (considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni) e dall'orario di lavoro (full-time o part-time) prestati nel triennio compreso tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2025, a favore del personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo. Trattandosi di competenze riferite ad anni precedenti, tali importi saranno assoggettati a tassazione separata ai fini IRPEF, in conformità con la normativa vigente.

Per la Fondazione del
Teatro Stabile di Torino

Alessandro Bianchi
Presidente

Filippo Fonsatti
Direttore

Per la R.S.U. e
le Segreterie Territoriali OO.SS.

Ornella Fontana

Federica Molinari

Juan Pablo Polizzotto

Kreshnik Sukni

Savino Zulianello

Federica Balestri

Tino Mandricardi

Alessandro Pagliero

Firmato in originale dalle parti in data 30 gennaio 2026