

Accordo Integrativo Aziendale per il Personale impiegatizio, tecnico e operaio della Fondazione Piccolo Teatro di Milano Teatro d'Europa

Art. 1

Sistema di informazioni:

Ogni anno, successivamente all'approvazione del bilancio, la Direzione della Fondazione illustrerà lo stesso alle OOSS aziendali e ne consegnerà copia. Nella suddetta riunione, la Direzione fornirà i dati relativi ai livelli occupazionali e le proprie previsioni, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, per l'esercizio successivo, nonché i piani di valorizzazione e di crescita delle risorse umane interne.

Nell'ambito del Modello Organizzativo ex L. 231/01 la Fondazione assicura, sia tramite il sito "Amministrazione Trasparente" sia attraverso le procedure pubblicate nella intranet aziendale nonché attraverso piani di formazione interna, la conoscenza e l'aggiornamento del sistema organizzativo, dell'organigramma e dei propri processi interni.

In caso di ristrutturazione aziendale o riorganizzazione, dovute all'utilizzo di nuove tecnologie che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento delle prestazioni lavorative per interi reparti, la Fondazione consulterà la RSU.

Art. 2

Modalità di assunzione del Personale:

La Direzione aziendale informerà preventivamente la RSU in caso di:

- ❖ Nuove assunzioni per ricoprire posti già esistenti diventati vacanti;
- ❖ Nuove forme di organizzazione del lavoro – anche eventualmente conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie – e relativi riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;
- ❖ Nuove professionalità derivanti da nuove configurazioni organizzative;
- ❖ Progetti di formazione professionale;
- ❖ Affidamenti di servizi all'esterno.

Nel caso di spostamenti di personale, la Direzione informerà preventivamente la RSU; l'informativa tenderà a sviluppare nella RSU un adeguato livello di comprensione delle esigenze sottese allo spostamento, anche nella prospettiva di individuare ipotesi utili a prevenire eventuali contenziosi.

Resta in ogni caso ferma l'autonomia decisionale della Direzione della Fondazione in merito all'attuazione degli spostamenti interni, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali.

Nel caso di nuove assunzioni, la Fondazione informerà i lavoratori che, se interessati, presenteranno la propria candidatura. La Direzione si impegna a verificare tali proposte prima di rivolgersi a personale esterno.

In coerenza con il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01, la Fondazione pubblica sulla intranet aziendale le procedure di selezione, formazione e sviluppo del Personale.

Art. 3

Corsi di aggiornamento:

Al fine di migliorare la professionalità del personale della Fondazione e nell'ottica di un teatro sempre più internazionale, la Direzione si impegna a valutare le richieste inoltrate dai Responsabili di Settore inerenti all'aggiornamento e alla formazione professionale. La Direzione si impegna altresì a fornire alla RSU – contestualmente alla consegna del bilancio consuntivo – i dati relativi alle iniziative effettuate nel corso dell'esercizio.

Art. 4

Permessi di studio:

I permessi retribuiti di cui all'art. 38 del CCNL sono estesi anche alla scuola media superiore e ai corsi universitari.

Art. 5

Fondo pensionistico integrativo:

Il Lavoratore in possesso dei requisiti di legge per aderire alla previdenza complementare comunica alla Fondazione l'adesione al Fondo prescelto (Anima Sgr o Byblös). Solo nell'opzione di adesione ad uno dei fondi pensione complementari convenzionati con il Piccolo Teatro, la contribuzione a carico della Fondazione sarà pari al 2% dell'imponibile tfr.

Art. 6

Servizio mensa e buoni pasto:

La Fondazione riconoscerà un ticket restaurant del valore nominale di euro 7,00 per ciascuna giornata di lavoro ordinario superiore alle 4 ore (a partire da 4,15 minuti). In alternativa al ticket restaurant, il Lavoratore può richiedere un buono mensa del valore di 10 euro spendibile presso l'esercizio interno (quando questo sarà ripristinato) sito in Largo Paolo Grassi 2. Per

(Handwritten signatures and initials)

il Laboratorio di Settimo Milanese verrà verificata analoga convenzione con una struttura di ristorazione con le medesime modalità.

Il ticket restaurant/buono mensa non spetta nei seguenti casi (elenco esemplificativo e non esaustivo):

- Assenza per malattia;
- Congedo di maternità;
- Congedo parentale;
- Infortunio;
- Lavoro supplementare;
- Rapporti part-time orizzontali fino a 4 ore giornaliere;
- Tournée.

Le parti convengono che i ticket/buoni mensa vengano quantificati sulla base delle presenze registrate nell'ultimo mese precedente e vengano corrisposti nel mese immediatamente successivo.

Le parti convengono altresì che il presente accordo dovrà essere modificato nel caso di interruzione del servizio di mensa interna.

Per i part time che già usufruiscono dell'indennità in sostituzione del ticket pari a Euro 90,00 lordi mensili (riconosciuti in sede di rinnovo integrativo 2001/2004) si concorda che tale indennità verrà sospesa in caso di successivi passaggi a orari che prevedano l'erogazione del ticket.

Art. 7

Orario di lavoro:

La durata normale del lavoro è fissata in 39 ore settimanali effettive. Il normale orario di lavoro settimanale potrà essere esaurito in cinque giornate lavorative per i lavoratori il cui lavoro non sia connesso con la preparazione e l'effettuazione di spettacoli e manifestazioni (art. 44 CCNL Teatri Nazionali). La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale è disposta dalla Direzione aziendale, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali con indicazione della durata e della collocazione oraria della prestazione nelle singole giornate lavorative.

Fermo restando l'orario normale contrattuale di 39 ore settimanali, e concordata una riduzione del monte ore annuo di 32 ore in ragione d'anno a titolo di riposi individuali (art. 44 CCNL Teatri Nazionali).

7.1 Distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giornate settimanali:

L'orario di lavoro viene stabilito dal Dirigente di Settore in base alle necessità di servizio.

Fatte salve diverse disposizioni da parte del Dirigente di Settore si applica il cosiddetto "orario elastico":

Entrata: dalle ore 08.00 alle ore 10.00

Uscita: dalle ore 17.00 alle ore 19.00

Il controllo delle presenze e dell'osservanza dell'orario di lavoro viene effettuato mediante passaggio del badge nel dispositivo di rilevazione installato presso ciascun luogo di lavoro.

La pausa obbligatoria è stabilita in ore 1 e si effettuerà di norma dalle ore 12.30 alle ore 14.30. La pausa, così stabilita, non darà luogo a quanto previsto dal comma 14 dell'art. 44 del CCNL vigente.

Prevvia autorizzazione del Responsabile, la pausa può essere ridotta a ½ ora per giornata lavorativa ordinaria non superiore a ore 8 e/o per prestazioni superiori a ore 6.

La mancata osservanza della pausa come sopra specificato (e in particolare per prestazioni superiori a ore 6) verrà riconosciuta per gravi ed eccezionali circostanze tali da impedirne la fruizione e dovrà essere confermata e motivata dal Responsabile.

Resta inteso che l'orario giornaliero rilevato dalle varie timbrature viene sempre arrotondato per difetto al quarto d'ora (esempio: per un totale giornaliero di ore 8 e 10 minuti, vengono rilevate 8 ore; per un totale di ore 8 e 21 minuti vengono rilevate 8 ore e 15 minuti; per un totale di ore 7 e 58 minuti vengono rilevate 7 ore e 45 minuti).

Eventuali ritardi rispetto all'orario di entrata, sia al mattino sia al rientro dalla pausa pranzo obbligatoria di 1 ora, potranno essere recuperati al minuto solo al termine della stessa giornata lavorativa. In caso contrario, tali ritardi (siano essi anche di un solo minuto) verranno rilevati con le modalità sopra descritte.

La pausa ridotta non deve tassativamente superare i 30 minuti; contrariamente sarà calcolata 1 ora.

Di norma la Direzione stabilisce la distribuzione dell'orario lavorativo su 5 giorni settimanali – dal lunedì al giovedì di 8 ore giornaliere - prevedendo una riduzione dell'orario giornaliero a 7 ore nell'ultimo giorno lavorativo della settimana.

7.2 Orario di lavoro personale addetto alla biglietteria aperta al pubblico e biglietteria telefonica:

L'orario del personale addetto al servizio di biglietteria si svolge dal lunedì al sabato dalle ore 12.15 alle ore 18.15 (6 ore continue), come da accordo sindacale del 22.7.2021 (All. 1).

7.3 Orario del personale tecnico di palcoscenico.

Per la regolamentazione dell'orario del personale tecnico di palcoscenico si rinvia all'articolo 20 dell'integrativo.

Art. 8

Permessi retribuiti:

8.1 Permessi retribuiti - 24 ore annue:

Annualmente – dal 1° gennaio di ogni anno – previa autorizzazione del Caposettore o del Responsabile di riferimento vengono concesse, avvisando tempestivamente l'ufficio personale, 24 ore di permesso retribuito – frazionabili anche in ore – da utilizzarsi solo per importanti necessità personali o familiari nei giorni in cui non si è impegnati direttamente in attività di spettacolo (prove e recite). Tali ore si intendono assorbibili da future riduzioni di orario di lavoro a qualsiasi titolo accordate.

Si concorda tra le parti quanto segue:

- 1) Le ore concesse possono essere accorpate ai giorni di ferie o utilizzate in giornate che cadono tra due festività e possono essere usufruite solo previo esaurimento delle ore di ferie, rol, festività abolite dell'anno solare precedente, nonché di eventuali riposi lavorati da recuperare;
- 2) In caso di mancato utilizzo di tali ore entro l'anno, queste si intendono decadute a tutti gli effetti e nulla potrà essere invocato a credito o a compensazione. È in ogni caso escluso il pagamento delle ore non usufruite.

In caso di dimissioni, licenziamento o termine del contratto a tempo determinato, si intende che il lavoratore maturerà tanti dodicesimi delle ore di permesso quanti sono i mesi interi di servizio prestati, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Nel caso di utilizzo maggiore di quanto maturato, si procederà al recupero con i giorni di ferie, rol ed ex festività, nel caso di utilizzo minore di quanto maturato nulla sarà dovuto a compensazione, vigendo il principio dell'utilizzo di tali ore solo nel caso di necessità che possono non esserci.

8.2 Permessi retribuiti 36 ore annue:

Sono altresì riconosciuti con fruibilità frazionata e nel limite massimo di 36 ore annuali complessive permessi retribuiti per:

- Visite mediche e specialistiche;
- Visite e cure odontoiatriche;
- Esami e terapie mediche.

Tali permessi retribuiti sono concessi per motivata necessità e devono essere regolarmente documentati. I permessi retribuiti non possono essere riconosciuti nel caso di concomitanza con l'assenza per la giornata di ferie o riposo settimanale. Sono esclusi dal suddetto limite di 36 ore casi di particolare e conclamata gravità.

A partire dalla data di sottoscrizione del presente integrativo, i permessi retribuiti, per un totale di 36 ore annue, sono estesi a visite mediche e specialistiche, visite e cure odontoiatriche nonché esami e terapie mediche effettuati da:

- ✓ parenti di primo grado;
- ✓ fratelli e sorelle;
- ✓ coniuge (non legalmente ed effettivamente separato);
- ✓ convivente di cui alla Legge 20 maggio 2016 n. 76 (unioni civili).

con rapporto giuridico debitamente documentato da idonea certificazione.

I permessi retribuiti di cui ai punti 8.1 e 8.2 si intendono non monetizzabili. I permessi concorrono ad esaurire l'orario settimanale. Eventuali straordinari diurni, se effettuati nella settimana ordinaria, compenseranno le ore di permesso retribuite effettuate nella settimana e conseguentemente tali ore di permesso non si intenderanno utilizzate. Fa eccezione la fruizione dei permessi per l'intera giornata.

Art. 9

Ferie:

Al fine di agevolare la fruizione delle ferie le parti convengono che, valide restando le pattuizioni previste nel CCNL vigente (art. 23), le ferie possano essere utilizzate anche per frazioni di giorno. Il minimo di utilizzo corrisponde a ore 4 giornaliere (ore 3 ore e mezzo nel caso di orario distribuito su sei giorni lavorativi) senza compensazione dello straordinario. Non sono ammessi – in caso di ferie di cui sopra – orari che superino la normale prestazione giornaliera lavorativa.

Entro il mese di marzo la Direzione comunica le date dell'eventuale chiusura estiva.

Art. 10

Indisposizione:

A conferma della consuetudine di riconoscere, in caso di giustificato temporaneo malessere tale da non consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa, l'assenza di una giornata lavorativa non giustificata da certificato medico si specifica quanto segue:

- La giornata non deve seguire o precedere assenze per festività, ferie, permessi, riposi, scioperi;
- La giornata non deve coincidere con adibizione ad attività di spettacolo (prova o recita);
- Il dipendente deve dare avviso dell'indisposizione al proprio Responsabile, o in alternativa all'Ufficio del Personale, entro l'inizio del turno di lavoro.

È facoltà della Direzione non riconoscere tale trattamento – e richiedere pertanto il certificato medico – in taluni casi dubbi preventivamente comunicati al Lavoratore e alla RSU.

Art. 11 Straordinari

Il ricorso al lavoro straordinario oltre i limiti previsti dal D. Lgs. 66/2003 è ammesso in caso di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità a fronteggiarle avvalendosi di altri lavoratori con mansioni e professionalità pari al lavoratore sostituito, in caso di forza maggiore e nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo a un pericolo grave ed immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione.

Lo straordinario è regolato dagli artt. 58 e 65 del CCNL vigente. Le parti, a integrazione di quanto previsto in sede nazionale, concordano quanto segue:

- Il compenso per il lavoro straordinario viene rilevato a partire dalla ½ ora;
- Il compenso per lavoro straordinario è stabilito nelle seguenti percentuali:

Lavoro straordinario diurno	(paga individuale esclusa edr aziendale, indennità mensa, indennità di funzione, indennità cassa, indennità maneggio denaro)	Percentuale del 50%
Lavoro straordinario notturno	paga individuale esclusa edr aziendale, indennità mensa, indennità di funzione, indennità cassa, indennità maneggio denaro)	Percentuale del 100%
Lavoro straordinario festivo	paga individuale esclusa edr aziendale, indennità mensa, indennità di funzione, indennità cassa, indennità maneggio denaro	Percentuale del 100%

- Si ribadisce che, salvo casi imprevedibili o d'urgenza o di forza maggiore che verranno autorizzati nella giornata successiva, lo straordinario deve essere autorizzato nella giornata precedente a quella nella quale deve essere effettuato.
- Le ore di straordinario dovranno essere sempre attestate per iscritto dal Caposettore o dal Delegato di Direzione di riferimento e debitamente motivate secondo i principi di trasparenza amministrativa

A integrazione del presente articolo, per il Personale Tecnico di Palcoscenico stabilizzato, si fa espresso rinvio alle pattuizioni regolamentate nella parte speciale del Personale Tecnico di Palcoscenico di cui agli artt. 26, 27 e 29.

Art. 12 Banca Ore

12.1 Regolamentazione Banca Ore:

Le parti concordano di prevedere la possibilità, da parte della Fondazione in accordo con il singolo Lavoratore, di accantonare le ore straordinarie a fronte di futuri utilizzi in riposi compensativi.

Il periodo di accantonamento delle ore eccedenti e della relativa fruizione deve intendersi coincidente con la stagione teatrale (settembre/luglio). Eventuali ore accantonate e non fruite entro il mese di agosto saranno liquidate nel seguente mese di settembre.

Le parti possono concordare all'inizio di ciascuna stagione teatrale di accantonare la base secondo le modalità previste all'art. 44 – Banca Ore – CCNL vigente. La maggiorazione viene riconosciuta secondo le modalità di cui all'art. 11 – straordinario.

L'attivazione della banca ore deve essere comunicata in forma scritta a inizio stagione - e comunque in tempo utile - all'Ufficio Personale ai fini della corretta rilevazione delle ore oggetto del diverso trattamento retributivo.

L'utilizzo delle ore accantonate in conto banca ore dovrà essere tempestivamente comunicato dal Lavoratore al Responsabile e all'Ufficio Personale.

12.2 Banca Ore Spettacolo:

Le parti concordano di prevedere la possibilità, da parte della Fondazione in accordo con il singolo Lavoratore limitatamente al personale tecnico di palcoscenico adibito all'allestimento e alle successive rappresentazioni dello spettacolo di produzione della Fondazione di accantonare la parte ordinaria delle ore straordinarie effettuate nel periodo di allestimento ("banca ore spettacolo") per usufruirne nel periodo delle successive rappresentazioni. La maggiorazione sarà retribuita entro e non oltre il secondo mese successivo alla effettuazione delle eventuali ore straordinarie legate all'allestimento. La Direzione di Produzione, al fine di garantire il corretto e tempestivo conteggio delle ore sopra elencate, fornirà all'Ufficio del Personale l'elenco dei Lavoratori adibiti allo spettacolo prima dell'inizio dell'allestimento.

Sono esclusi dalla banca ore eventuali riposi settimanali lavorati.

[Handwritten signatures and initials]

Le parti concordano che:

- qualora le ore accantonate in "banca ore spettacolo" non risultassero sufficienti a esaurire l'orario ordinario nel successivo periodo delle rappresentazioni, le parti concordano di rilevare tali ore mancanti comunque retribuite con la dicitura "indicatore retributivo spettacolo". Tale voce sarà oggetto di valutazione tra le parti, al fine di valutarne la frequenza, la ricaduta organizzativa nonché l'impatto economico;
- qualora le ore accantonate in "banca ore spettacolo" risultassero eccedenti e non usufruite, il Lavoratore potrà chiederne, in alternativa alla liquidazione, l'utilizzo a fronte di riposi entro il termine della stagione.

Art. 13

Riposi giornalieri (Rif. D. Lgs 66/2003):

Tenuto presente che, in determinate ed eccezionali situazioni, sia per ciò che riguarda le attività in sede che fuori sede, particolari esigenze di natura organizzativa possano determinare l'impossibilità per i lavoratori di godere del riposo giornaliero di 11 ore consecutive, si stabilisce quanto segue:

- qualora le esigenze di lavoro non consentissero il riposo previsto per legge, il lavoratore e la direzione del teatro comunicheranno e motiveranno al RSPP e alla RSU le ragioni che hanno dato luogo all'eccezionalità;
- in ogni caso, e sempre in via eccezionale, è indispensabile garantire al lavoratore, ai fini della propria e altrui sicurezza, un riposo frazionato in due parti, una delle quali deve essere di almeno 8 ore consecutive;
- gli intervalli previsti dal CCNL, dal D.lgs. e dal presente verbale di accordo sindacale per il pranzo e/o cena – fino a un massimo di un'ora per pasto – non rientrano nel computo delle ore di riposo giornaliero;
- le ore di riposo giornaliero non godute nella misura di legge vengono accumulate dai dipendenti i quali devono beneficiare delle ore di riposo compensativo nel più breve lasso di tempo possibile, secondo quanto concordato con il Responsabile. Al fine di garantire un'adeguata protezione a ogni lavoratore, si sottolinea la assoluta necessità che tale casistica sia riferita a eventi assolutamente eccezionali e non prevedibili (come indicato in premessa). La direzione ribadisce il proprio impegno a garantire la fruizione delle 11 ore di riposo e, laddove non fosse possibile, l'immediato recupero delle ore di riposo non godute o l'eventuale compensazione delle ore mancanti. In quest'ultimo caso (compensazione delle ore mancanti con accorciamento della prestazione lavorativa giornaliera) dovrà essere fornita tempestivamente alla Direzione da parte del Responsabile l'autorizzazione e la motivazione della compensazione. Resta fermo l'impegno da parte dei Responsabili e del Lavoratore a porre in essere comportamenti e azioni atte a rendere agevole l'eventuale sostituzione, nel rispetto della continuità dell'attività aziendale e al fine di permettere l'osservanza dell'obbligo di riposo previsto dalla normativa vigente.

La RSU, qualora si verificassero situazioni non ritenute consone a quanto previsto nel presente accordo, con particolare riguardo all'eccezionalità più volte richiamata, potrà chiedere un incontro urgente con la direzione al fine di scongiurare il manifestarsi di situazioni anomale.

13.1 Modalità di frazionamento del riposo giornaliero:

Il frazionamento delle 11 ore di riposo nell'arco delle 24 ore è permesso nei seguenti casi e con le seguenti modalità:

- a) nelle giornate lavorative in sede che prevedono solo o anche attività legate a uno spettacolo o a un evento in sala è ammesso un frazionamento delle 11 ore di riposo almeno di 8+3 e per un massimo di 2 volte al mese per singolo Lavoratore;
- b) Laddove la prestazione lavorativa si dovesse protrarre oltre le ore 00.30 non sarà possibile usufruire del frazionamento delle ore di riposo a meno che la prestazione lavorativa cui ci si riferisce non sia inferiore o uguale all'orario di lavoro giornaliero ordinario.
- c) Nelle giornate lavorative in tournée è ammesso il frazionamento delle 11 ore di riposo almeno di 8 + 3 per un massimo di 3 volte al mese;
- d) nelle giornate di solo trasferimento, ove la durata del viaggio non superi le 12 ore, è consentito il frazionamento almeno di 9+2 ore per singolo Lavoratore. Nelle giornate di solo trasferimento, ove la durata del viaggio superi le 12 ore, il lavoratore usufruisce per intero della quota delle 11 ore di riposo minimo continuate;
- e) ulteriori forme di frazionamento potranno avvenire solo e unicamente per casi assolutamente eccezionali, non prevedibili né programmabili.

Art. 14

Modalità di godimento del riposo settimanale:

Come espresso dal D.lgs. 66/2003 art.9, il riposo settimanale deve essere di 24 ore continuative da cumulare con le ore di riposo giornaliero definite nell'art.13 (11 ore minime continuative).

Fermo restando quanto disposto dall'art. 16 del CCNL Impiegati e i tecnici dipendenti dei Teatri vigente, che prevede la possibilità di spostare il giorno di riposo all'interno della settimana previa comunicazione con almeno 48 ore di anticipo, nonché l'impegno a fissare i riposi con calendarizzazione mensile, le parti concordano quanto segue:



- a) Qualora, per esigenze di servizio, il giorno di **riposo settimanale** sia **spostato** all'interno della settimana – con preavviso inferiore alle 48 ore – al Lavoratore verrà corrisposta la maggiorazione del 100% delle ore effettivamente lavorate nel giorno di riposo non effettuato;
- b) Qualora, per esigenze di servizio, il giorno di **riposo settimanale** sia **differito**, ma sempre e comunque entro il termine dei 14 giorni dal riposo precedente, al Lavoratore verrà corrisposta la maggiorazione del 100% delle ore effettivamente lavorate nel giorno di riposo non effettuato;
- c) Qualora, per esigenze personali, il Lavoratore chieda di differire il riposo settimanale alla settimana successiva, ma sempre e comunque entro il termine dei 14 giorni dal riposo precedente e tale richiesta sia accolta, nulla sarà dovuto per le ore effettivamente lavorate nel giorno di riposo non effettuato; il recupero del giorno di riposo non dovrà coincidere con una festività.
- d) Qualora, per particolari esigenze di servizio, il giorno di riposo settimanale sia lavorato, al lavoratore verrà corrisposta una maggiorazione pari al 100% della giornata ordinaria di lavoro. Il lavoratore usufruirà di un riposo compensativo da concordare con il Caposettore/Responsabile di Ufficio, entro i 14 giorni. Laddove, in casi del tutto eccezionali, il riposo compensativo non potesse essere recuperato entro il quattordicesimo giorno, al lavoratore, a ulteriore ristoro, verrà concesso un ulteriore riposo compensativo e ne sarà informata la RSU. Questi casi eccezionali, tuttavia, non potranno superare le 4 volte l'anno. Il recupero del giorno di riposo non dovrà coincidere con una festività. Nel giorno di riposo lavorato, le eventuali ore eccedenti la giornata ordinaria di lavoro saranno maggiorate del 200% (maggiorazione straordinario festivo).
- e) laddove non espressamente specificato a calendario, il riposo settimanale si intende coincidente con il giorno di domenica.

Resta inteso che il recupero del giorno di riposo non deve interferire con la calendarizzazione del riposo settimanale.

Art. 15

Trasferte in Italia e all'estero:

In caso di partenza dalla sede dopo le ore 14.00 verrà riconosciuto, oltre al pernottamento, un pasto;

In caso di rientro in sede dopo le ore 12.00 ma entro le ore 18.00 verrà riconosciuto un pasto;

In caso di rientro in sede dopo le ore 18.00 verranno riconosciuti due pasti.

In caso di partenza prima delle ore 8.00 il tecnico avrà diritto a percepire, a copertura delle ore precedenti alle ore 8.00:

- straordinario notturno, se tra la fine del viaggio e l'inizio della prestazione lavorativa viene rispettata una pausa di almeno 3 ore,
- nottata semplice se la pausa è inferiore alle 3 ore.

15.1 Indennità di trasferta Italia:

L'indennità di trasferta corrisposta al personale tecnico dal Piccolo Teatro di Milano per attività in località diverse dalla sede legale della Fondazione è fissata come segue, indipendentemente dal livello di compenso giornaliero:

- a partire dal 1° settembre 2019 euro 140,00 (euro 80,00 per pernottamento e euro 30,00 per ogni pasto),

È facoltà del tecnico optare, all'inizio di ogni tournée, per una delle seguenti opzioni¹:

- diaria lorda,
- piè di lista documentato;
- versione mista (piè di lista per albergo e indennità per i pasti oppure indennità per albergo e piè di lista per i pasti).

¹ Riepilogo modalità rimborso spese di trasferta:

Regime di rimborso spese	Tipologia della documentazione	Incidenza sul reddito da lavoro dipendente
Regime del rimborso analitico (piè di lista)	<p>Spese documentate:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ documenti fiscali rilasciati da alberghi/bed & breakfast/ appartamento/ristoranti e/o altri soggetti per acquisto pasti; <p>Il documento fiscale non deve necessariamente essere intestato al dipendente; è sufficiente che la spesa risulti sostenuta nel luogo e nel tempo di svolgimento della trasferta e che sia attestata dal dipendente con la nota spese.</p> <p>Spese non documentate:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ fino a Euro 15,49 giornalieri per trasferte in Italia; ✓ fino a Euro 25,82 giornalieri per trasferte all'estero. <p>Le spese non documentate devono essere analiticamente attestate dal dipendente e devono essere inerenti (es. lavanderia, telefono, parcheggio, mance)</p>	Non concorre alla formazione del reddito.
Regime del rimborso forfetario (diaria)	Le spese sostenute <u>non</u> devono essere documentate	L'indennità di trasferta (diaria) è esclusa dall'imponibile: <ul style="list-style-type: none"> - sino a un limite di Euro 46,48 giornalieri per trasferte in Italia; - sino a un limite di Euro 77,46 giornalieri per le trasferte all'estero.
Regime del rimborso misto	Le spese di vitto e alloggio possono essere rimborsate: <ul style="list-style-type: none"> ✓ rimborso spese documentate solo vitto (alloggio con rimborso forfetario nei limiti riconosciuti dal CCNL o Integrativo Aziendale se superiore); ✓ rimborso spese documentato solo alloggio (vitto con rimborso forfetario nei limiti riconosciuti dal CCNL o Integrativo Aziendale se superiore); 	L'indennità di trasferta (diaria) è esclusa dall'imponibile: <ul style="list-style-type: none"> - sino a un limite di Euro 30,99 giornalieri per trasferte in Italia; - sino a un limite di Euro 51,64 giornalieri per le trasferte all'estero.

117 *er* *up* *am* *st* *RE* *H2* *OR*

15.2 Indennità di trasferta estero:

L'indennità di trasferta corrisposta al personale tecnico per attività fuori dai confini nazionali è fissata come segue, indipendentemente dal livello di compenso giornaliero:

- a partire dal 1° settembre 2019 è prevista una indennità giornaliera di trasferta per i due pasti in cifra fissa di euro 82,00.

15.3 Viaggi:

La scelta del mezzo di trasporto è rimessa al Teatro.

Per i viaggi in treno il Tecnico di Palcoscenico ha diritto alla prima classe (premessi che la direzione cercherà la condizione di miglior favore la classe di riferimento per l'alta velocità è la standard), per i viaggi in mare alla seconda classe o, in mancanza, alla prima classe, per i viaggi in aereo, alla classe turistica.

Il computo delle ore di viaggio è fatto sulla base del mezzo di trasporto scelto dal Teatro.

Nei casi di solo trasferimento, ove il viaggio abbia una durata superiore alle nove ore, le ore, o relative frazioni di viaggio, eccedenti le nove saranno compensate in regime ordinario di lavoro.

Il viaggio compiuto in vagone letto non è cumulabile nei limiti di otto ore agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro giornaliero normale.

Tutti i Tecnici di Palcoscenico sono tenuti a rispettare rigorosamente le disposizioni emanate dal Teatro in materia di viaggi. In difetto il Tecnico, oltre a ricadere sotto le normali sanzioni disciplinari, sarà obbligato a rifondere ogni eventuale danno causato direttamente o indirettamente alla Compagnia o al Teatro.

Art. 16

Fondo Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 D.Lgs. 50/2016 come modificato dall'art. 76 del D.Lgs. 56/2017.

Viene istituito un Fondo Incentivi per Funzioni Tecniche secondo le modalità stabilite dal Regolamento interno sottoscritto tra le parti. **(All. 2)**

Art. 17

Indennità di cassa per il settore biglietteria:

L'indennità di cassa da corrisondersi agli addetti alle biglietterie è stabilita nella misura di euro 154,29 e viene corrisposta per 12 mensilità.

Art. 18 Indennità sede disagiata

La Fondazione riconosce al personale chiamato ad effettuare la propria attività lavorativa presso il Laboratorio di scenografia di Settimo Milanese una indennità per località disagiata pari a euro 3,80 (tre/80) giornalieri.

Art. 19

Rappresentanza sindacale unitaria.

Le parti concordano di confermare quanto pattuito in sede di accordo sindacale del 20 settembre 2016, confermando in cinque il numero dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria (si allega accordo sopracitato).

Parte speciale:

PERSONALE TECNICO DI PALCOSCENICO E DI PRODUZIONE (stabilizzato a partire dal settembre 2012)

Art. 20

Orario di lavoro.

A integrazione e/o in deroga di quanto previsto all'art. 7 dell'integrativo le parti concordano quanto segue:

20.1 L'orario si intende distribuito di norma su sei giorni lavorativi e viene comunicato tramite programmazione **quindicinale**, mediante ordine di servizio e ordine del giorno affissi nelle sedi all'uopo adibite.

20.2 L'eventuale articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni lavorativi, legata all'attività dei soli laboratori di scenotecnica e sartoria, è rimessa alla Direzione.

In situazioni straordinarie, stante la compatibilità con le esigenze organizzative aziendali, la Direzione può inoltre disporre per tutti gli altri settori l'articolazione della settimana lavorativa su cinque giornate, procedendo per reparti.

- 20.3 Nell'ambito del normale orario di lavoro, il Lavoratore Tecnico di Palcoscenico è tenuto, su richiesta del Teatro, a prestare indifferentemente e senza alcuna maggiorazione di compenso la propria attività per prove, spettacoli, per un massimo di otto recite settimanali, si tratti dello stesso spettacolo o di spettacoli diversi.
Le prove ordinarie non potranno protrarsi in regime normale di lavoro oltre le ore 00,30. Tale limite è tuttavia elevato, sempre in regime normale di lavoro, alle ore 02,00 per la sola prova antegenerale.
Il doppio spettacolo giornaliero, qualunque ne sia la durata, esaurisce le prestazioni lavorative giornaliere in regime normale di lavoro ed eventuali ore mancanti saranno rilevate con la dicitura "indicatore retributivo spettacolo".
- 20.4 È considerato straordinario notturno quello prestato tra le ore 24.00 (tenuto conto della tolleranza della ½ ora) e le ore 08.00.
- 20.5 Lo straordinario deve essere autorizzato e giustificato dal Caposettore o dal Responsabile preposto (Direttore di Scena o Ufficio Produzione o Amministratore di Compagnia o Responsabile Incaricato).
- 20.6 Il Lavoratore Tecnico di Palcoscenico è tenuto alla timbratura della presenza (entrata, pausa pranzo, uscita) opportunamente integrata con il foglio presenza, controfirmato dal Caposettore o dal Responsabile preposto, per la rilevazione delle prestazioni particolari e delle autorizzazioni previste. Nel caso di impossibilità a effettuare la timbratura (una o più delle timbrature giornaliere obbligatorie nel caso di attività fuori sede) il Caposettore o il Responsabile preposto indicherà l'orario nel foglio presenza soprarichiamato per la necessaria rilevazione della prestazione.

Art. 21

Prestazione continuata:

Ferma restando la norma secondo la quale l'attività lavorativa giornaliera deve prevedere una pausa di almeno 1 ora, si definisce quanto segue:

- ✓ nell'ipotesi di prestazione continuata, la durata della prestazione in regime ordinario di lavoro non potrà superare le 7 ore, comprensive di un intervallo di 15 minuti.
- ✓ ove l'orario di lavoro giornaliero venga ripartito in due prestazioni articolate su un turno di lavoro al mattino e uno al pomeriggio e tra i due non intercorra una pausa di almeno 1 ora, è dovuta una indennità pari a 1 ora di straordinario diurno. Tale indennità è dovuta anche quando la prestazione del mattino si protragga oltre le ore 14.00.
- ✓ ove l'orario di lavoro giornaliero venga ripartito in due prestazioni articolate su un turno di lavoro al pomeriggio e uno alla sera e tra i due non intercorra una pausa di almeno 1 ora è dovuta una indennità pari a 1 ora di straordinario diurno. Tale indennità è dovuta anche quando la prestazione del pomeriggio si protragga oltre le ore 20.00.

Restano escluse dal presente trattamento economico le prestazioni continuate effettuate per:

- attività per le quali sono riconosciute le nottate,
- viaggi,
- riprese radio-televisive,
- richiesta del tecnico,
- accordo con le compagnie durante montaggi e/o smontaggi per far terminare un'ora prima la prestazione.

Di norma le prestazioni continuate devono essere preventivamente autorizzate dall'Amministratore di Compagnia e/o dal Direttore di Scena e/o dal Caposettore e successivamente vistate sui fogli presenza da parte della Produzione e/o dal Caposettore.

Art. 22

Pause:

L'articolazione delle pause è rimessa ai Responsabili Tecnici di settore e/o al Direttore di scena, e/o all'Amministratore di Compagnia.

Ove l'orario di lavoro giornaliero venga suddiviso in due prestazioni, una di esse non potrà avere una durata superiore a 6 ore.

La pausa è stabilita in almeno 1 ora. Il Lavoratore potrà chiederne la **riduzione** a mezz'ora – nel rispetto della normativa vigente in tema di orario di lavoro e di quanto previsto dal CCNL – che potrà essergli accordata dal Responsabile di riferimento previa verifica delle esigenze di servizio.

Art. 23

Prestazioni particolari notturne:

23.1 Nottata semplice

Il tecnico di palcoscenico avrà diritto alla nottata (maggiorazione del 100% del compenso giornaliero ordinario) in caso di:

a) Smontaggio

- qualora partecipi a uno spettacolo e successivamente lo smonti (smontaggio completo o parziale della durata di almeno 31 minuti);
- qualora partecipi a uno spettacolo e successivamente vada a smontarne un altro;
- qualora partecipi a una attività collaterale (manifestazioni, fitti, attività collaterali di cui all'art. 24) e successivamente smonti e lo smontaggio duri più di due ore;
- qualora partecipi a uno spettacolo e dopo vada a smontare una attività collaterale (quindi distinta) per più di due ore;
- se preceduto da una giornata lavorativa completa (di 6 ore e mezza). Il tecnico di palcoscenico che abbia riconosciuto un forfait ha diritto alla nottata nel caso in cui abbia iniziato la propria prestazione lavorativa nella giornata di riferimento in orario precedente all'inizio dello smontaggio;

b) Attività dopo le 24.00 (24.00-8.00)

- per uno smontaggio dopo le ore 00.30;
- per un montaggio dopo le ore 00.30;
- qualora si sia convocati in teatro prima delle ore 08.00 (a esclusione delle convocazioni per viaggi);
- qualora la convocazione per un viaggio sia precedente alle ore 08.00 e non trascorrono almeno 3 ore tra l'orario di arrivo e l'inizio dell'attività lavorativa;
- qualora la prova generale o la prima replica di uno spettacolo a cui si partecipa superino le ore 00.30.

Prima della nottata semplice il lavoratore tecnico di palcoscenico potrà garantire in orario ordinario di lavoro, una sola prestazione continuata della durata massima di 6 ore che si intende esaustiva dell'intera giornata lavorativa.

23.2 Nottata doppia.

Il tecnico di palcoscenico avrà diritto alla nottata doppia (maggiorazione del 200% del compenso giornaliero ordinario):

- quando le prestazioni riconosciute come nottate semplici abbiano durata maggiore di 4 ore;
- nel caso in cui a uno smontaggio segua un trasferimento legato alle necessità di tournée e la somma delle ore di smontaggio più quelle del viaggio superi le 4 ore.

Le parti stabiliscono quanto segue:

- prima della nottata doppia il lavoratore tecnico di palcoscenico potrà garantire, in orario ordinario di lavoro, una sola prestazione continuata massima di 6 ore esaustiva dell'intera giornata lavorativa.
- dopo la nottata doppia (qualora finisca dopo la mezzanotte) il lavoratore tecnico di palcoscenico potrà garantire, in orario ordinario di lavoro, una sola prestazione continuata massima di 6 ore esaustiva dell'intera giornata lavorativa
- in situazioni particolari la Direzione di Produzione potrà considerare la possibilità di estendere il riposo giornaliero successivo a 24 ore (comprendente delle 11); detto riposo, che esaurirà la giornata lavorativa, non potrà essere considerato riposo settimanale.
- dopo la nottata doppia (qualora finisca dopo la mezzanotte) il lavoratore tecnico di palcoscenico non potrà essere convocato prima delle ore 18.00;
- entrambe le prestazioni di cui sopra si intendono esaustive dell'intera giornata lavorativa qualsiasi sia la durata. Eventuali ore mancanti al raggiungimento dell'orario contrattuale settimanale saranno rilevate con la dicitura "Indicatore retributivo spettacolo".

23.3 Nottata non preventivata in orario notturno (dopo le 24.00):

Il lavoratore avrà diritto a una indennità pari al 50% del compenso giornaliero (che si somma alla maggiorazione della nottata) in caso di:

- inosservanza delle ore di riposo di cui all'art. 13.
- prolungamento in doppia di una nottata preventivata come semplice, fermo restando le modalità di convocazione di cui all'art 13.

inoltre:

- in caso di nottata semplice il lavoratore tecnico di palcoscenico non potrà essere convocato, per la prestazione successiva, prima delle ore 14.00;
- in caso di nottata doppia (qualora finisca dopo la mezzanotte), il lavoratore tecnico di palcoscenico avrà diritto all'estensione del riposo compensativo retribuito della durata di giornaliero ad almeno 24 ore (comprendente delle 11 ore) decorrenti dal termine della nottata stessa; detto riposo non potrà essere considerato riposo settimanale. (verificare come raccordare con nottata doppia) e verificare la maturazione del riposo compensativo).

In tutti i casi di cui sopra, qualora non sia raggiunto l'orario contrattuale settimanale giornaliero, le ore mancanti saranno rilevate con la dicitura "Indicatore retributivo spettacolo".

23.4 Le parti concordano di prevedere la possibilità, da parte della Fondazione, in accordo con il singolo Tecnico di Palcoscenico, di convertire il valore della nottata in ore di riposo con fruizione differita.

Art. 24

Prestazioni per manifestazioni – Congressi – Conferenze e similari

Questo tipo di attività è segnalato in ordine di servizio con la dicitura "Attività B-C2".

Il tecnico di palcoscenico avrà diritto alla **nottata semplice** in caso di:

- inizio della prestazione lavorativa prima delle ore 8.00,
- smontaggio di durata superiore a 2 ore.

Il tecnico di palcoscenico avrà diritto allo straordinario notturno in caso di:

- smontaggio di durata inferiore a 2 ore.

Il tecnico di palcoscenico avrà diritto alla **doppia nottata** (maggiorazione del 200% del compenso giornaliero ordinario):

- quando le prestazioni di cui sopra abbiano durata maggiore di 4 ore;
- quando a uno smontaggio segua un trasferimento legato alle necessità di programmazione e la somma delle ore di smontaggio e di viaggio superino le 4 ore.

Sono esclusi da questo elenco, perché facenti parte di un capitolo a parte (Art. 23.3), le eventuali integrazioni dovute per nottate non preventivate in sede di allestimento.

In tutti i casi di cui sopra, qualora non sia raggiunto l'orario contrattuale settimanale giornaliero, le ore mancanti saranno rilevate con la dicitura "Indicatore retributivo spettacolo".

Art. 25

Ospitalità, fitti e lavori conto terzi:

Il teatro provvederà a informare le compagnie ospiti circa gli orari di lavoro del personale tecnico, precisando limiti orari e pause.

Art. 26

Spettacoli di carattere formativo:

Sono considerati "attività formative" gli spettacoli a pagamento, ospiti e di produzione del Piccolo Teatro, rivolti a un pubblico contenuto (massimo cento unità), esclusivamente scolastico (scuole materne, elementari, medie, superiori, università) e che si svolgono presso la Scatola Magica. Lo scopo di queste attività, regolamentate qui di seguito, è strettamente formativo e gli spettacoli così qualificati sono segnalati nelle comunicazioni e negli ordini di servizio, come "Spettacolo a carattere formativo". Le regole individuate sono le seguenti:

- numero di recite giornaliere: l'eventuale attività lavorativa eccedente il doppio spettacolo giornaliero verrà retribuita con la maggiorazione dello straordinario diurno. Tale attività eccedente dovrà comunque essere riferita esclusivamente all'attività formativa, altrimenti verrà retribuita in modo ordinario fino all'esaurimento del normale orario di lavoro;
- numero di recite settimanali: le recite settimanali eccedenti l'ottava saranno retribuite con la maggiorazione dello straordinario notturno;
- smontaggio: lo smontaggio di uno "Spettacolo a carattere formativo" sarà considerato nottata quando effettuato al termine dello spettacolo e la durata è superiore alle due ore. In caso di durata inferiore, al tecnico di palcoscenico verrà corrisposto lo straordinario notturno;
- comparsata: la comparsata sarà riconosciuta solo nel caso in cui il tecnico di palcoscenico sia in costume e debba eseguire particolari azioni registiche al di fuori della sua mansione.

In tutti i casi di cui sopra, qualora non sia raggiunto l'orario contrattuale settimanale giornaliero, le ore mancanti saranno rilevate con la dicitura "Indicatore retributivo spettacolo".

Art. 27

Trasferte in Italia e all'estero (si rinvia all'art. 15).

Art. 28

Indennità:

28.1 indennità lavaggio costumi

Il lavaggio dei costumi di scena, con materiali e mezzi messi a disposizione dalla Fondazione, è compito rientrante nelle mansioni di tutte le sarte, indipendentemente dalla specifica attività svolta.

Per tale prestazione verrà corrisposta un'indennità specifica (evidenziata in contratto) forfettaria giornaliera lorda di euro 3,10 (tre/10) che sarà parte integrante della retribuzione.

28.2 indennità di comparsata

La comparsata viene riconosciuta quando il tecnico è chiamato a svolgere, in costume, funzioni artistiche e/o tecniche che esulano dalle specifiche mansioni, sia in spettacoli di produzione del Piccolo Teatro sia in quelli delle compagnie ospiti.

Per tale prestazione al tecnico viene corrisposto un compenso lordo a recita pari a euro 18,10 (diciotto/10).

Art. 29

Regolamentazione del compenso per tecnici di palcoscenico e amministratori di compagnia con contratto a tempo determinato/indeterminato impiegati nelle riprese video degli spettacoli messi in rete, in streaming, con fruizione a pagamento.

Le parti, con accordo del 9 febbraio 2022, hanno regolamentato il compenso di cui sopra a valere per il triennio 2022 – 2024. (All. 3).

(fine parte speciale)

Art. 30

Premi

Preso atto che, anche ai sensi della contrattazione collettiva nazionale vigente, i corrispettivi fino ad ora denominati "premi aziendali", "premio di risultato", "premio aziendale di risultato" hanno perso la loro originaria natura premiale e, altresì, non risultano oggetto di defiscalizzazione e di decontribuzione, le parti convengono la soppressione dei medesimi. Al contempo le parti rinviando ad una futura trattativa di secondo livello l'individuazione di obiettivi di produttività, competitività e di qualità nonché di ampliamento, ulteriore qualificazione e possibile diversificazione dell'attività della Fondazione, utile all'introduzione di nuovi istituti economici premiali.

Art. 31

Welfare aziendale

Con l'obiettivo di incrementare il benessere aziendale, le parti intendono avviare un nuovo piano di welfare a partire dal mese di gennaio 2023. Il Piano di Welfare Aziendale (d'ora in poi WA) è inteso come un insieme di iniziative con le quali la Fondazione intende farsi carico dei bisogni dei propri dipendenti e dei loro familiari attraverso la concessione di benefit e agevolazioni sotto forma di beni e servizi.

I beni e servizi concessi nel piano di WA non costituiscono reddito da lavoro dipendente e risultano, pertanto, decontribuiti e detassati.

Il piano di WA è rivolto al personale a tempo indeterminato e determinato in forza al 1° gennaio 2023 ed è attuato attraverso la creazione e l'implementazione di una piattaforma dedicata, mediante la quale ciascun titolare avrà accesso al proprio conto individuale.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, i beni e servizi compresi in un piano di WA potrebbero arrivare a comprendere:

- famiglia (istruzione e assistenza familiari);
- mutui (rimborso interessi su mutui per costruzione, ristrutturazione e acquisto prima e seconda casa);
- rimborso spese mediche;
- previdenza complementare;
- fringe Benefit (buoni carburante e buoni spesa nei limiti di deducibilità consentiti dalle leggi di bilancio di riferimento);
- cultura e tempo libero.

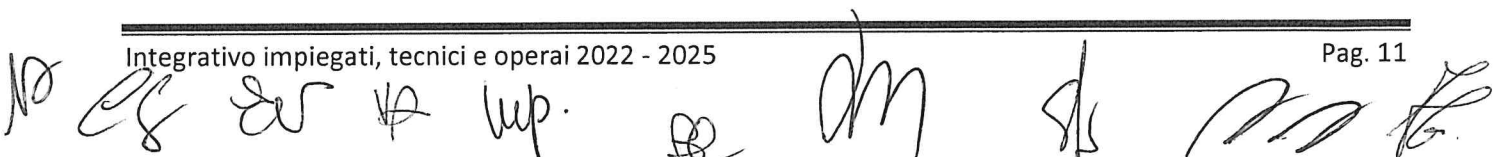
Il piano sarà articolato, su base triennale, secondo il seguente schema:

- 1) anno 2023 = € 40.000,00 complessivi
- 2) anno 2024 = € 40.000,00 complessivi
- 3) anno 2025 = € 40.000,00 complessivi

In caso di tacito rinnovo dell'integrativo nelle more della nuova contrattazione, verrà mantenuto il tetto dello stanziamento complessivo annuale aziendale complessivo (€ 40.000,00) a prescindere dalla platea dei destinatari.

Nota a verbale n. 1

Le parti concordano di esaminare entro il mese di dicembre 2023 i seguenti istituti:



- ✓ indennità lavaggio costumi;
- ✓ indennità di disagiata;
- ✓ indennità di comparsata;

Nota a verbale n. 2

Entrambe le parti considerano la stabilità del lavoro e la progressiva riduzione del precariato un obiettivo comune. Concordano di incontrarsi a partire dal mese di febbraio 2023 per avviare un'analisi delle singole posizioni, onde valutare un percorso di assunzione con contratto subordinato a tempo determinato/indeterminato per i lavoratori scritturati e per i collaboratori attualmente operanti presso la Fondazione, tenendo conto dell'equilibrio di bilancio e dell'organico impegnato nella Fondazione medesima.

Nota a verbale n. 3

Entro il mese di dicembre 2023 la Direzione si impegna a definire gli istituti che compongono la busta paga con conseguente ricodifica individuale laddove siano state inserite diciture generiche con il termine "FORFAIT".

Nota a verbale n. 4

Le parti concordano, entro il mese di luglio 2023, di definire e siglare un accordo aziendale relativo al lavoro agile, dando così seguito alle intese del 9 febbraio 2022 con la sottoscrizione del "Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021". (All. 4)

Il presente contratto integrativo sostituisce e annulla qualsiasi altro accordo verbale o scritto inerente agli istituti qui trattati.

Il Presente contratto decorre dalla data di sottoscrizione e resterà in vigore sino al 31 dicembre 2025. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno sino alla stipula di successivo accordo scritto.

Elenco Allegati:

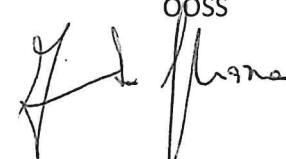
All. 1 Accordo del 22 luglio 2021 per la riorganizzazione del servizio di biglietteria.

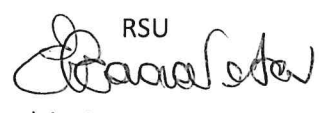
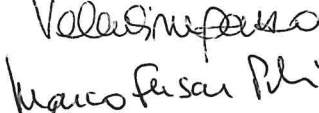

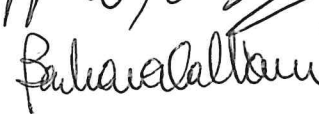
All. 2 Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche.




All. 3 Accordo sul compenso per riprese video per spettacoli in streaming con fruizione a pagamento.

All. 4 Accordo del 9 febbraio 2022 sul lavoro agile.

Data, 10/10/2022

OSS

 Anna Bai

RSU

 Valeria Infante

 Marco Fieschi

 Anna Bai

 Barbara Albani

PICCOLO TEATRO

 Anna Bai

 Anna Bai

 Anna Bai