

**VERBALE DEFINITIVO DI ACCORDO TRIENNALE
NORMATIVO ED ECONOMICO DEL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE
DI UNICO LIVELLO DELL'ACCADEMIA NAZIONALE DI SANTA CECILIA**

Il giorno 17 del mese di novembre dell'anno 2016, presso la sede della Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia, sita in Roma, Largo Luciano Berio, 3 si sono incontrati:

la Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia, nelle persone del Presidente, Michele dall'Ongaro, nonché dei membri della delegazione trattante costituita dal Direttore Affari Generali Giuliano Polo, dal Direttore di Produzione Rosario Cupolillo e dal Direttore Amministrazione Finanze e Controllo Claudia Brizzi

e

le seguenti Organizzazioni Sindacali:

- SLC CGIL, rappresentata dal Segretario Territoriale Nadia Stefanelli e dalla delegazione aziendale composta da Agostino Spera, Guglielmo Statelli e Gian Paolo Fiocchi, con l'assistenza di Carlo Tarlini
- FISTeL CISL, rappresentata dal Segretario Territoriale Alessandro Faraoni e dalla delegazione aziendale composta da Massimo Iannone, Corrado Manno e Sara Simoncini
- UILCOM UIL, rappresentata dal Commissario Straordinario alla Segreteria Territoriale Fabio Benigni e da Roberto Corirossi e Giuliana Graccione e dalla delegazione aziendale composta da Valeria Selvaggio
- FIALS CISAL, rappresentata dal Segretario Territoriale Lorella Pieralli e dalla delegazione aziendale composta da Roberta De Nicola, Ivano Lecca, Carla Santini con l'assistenza del segretario generale Enrico Sciarra

per la sottoscrizione del verbale definitivo di accordo relativo all'adozione del contratto collettivo aziendale di unico livello della Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia

premessso

- che il MIBACT, con decreto del 5 gennaio 2015, ha riconosciuto alla Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia la forma organizzativa speciale ai sensi del D.M.6 novembre 2014;
- che le fondazioni lirico-sinfoniche dotate di forma organizzativa speciale contrattano con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative un autonomo contratto di lavoro che regola all'unico livello aziendale tutte le materie che sono regolate dal Contratto collettivo nazionale di lavoro di settore e dagli accordi integrativi aziendali;
- che le Parti hanno esaminato e approfondito gli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro dei diversi comparti produttivi della Fondazione (orari di lavoro orchestra, coro, maestri collaboratori e personale tecnico-amministrativo) ed alla parte comune ai comparti predetti,
- che le Parti hanno altresì esaminato ed approfondito la parte economica svolgendo una dettagliata analisi delle voci retributive attualmente in erogazione finalizzata ad una revisione complessiva della struttura della retribuzione;
- che le parti hanno raggiunto un'ipotesi di accordo che regola tutte le materie precedentemente regolate dal CCNL di settore e dagli accordi di livello aziendale applicati;
- che è stato redatto in contraddittorio tra le parti un testo unico che, salvo errori od omissioni, rappresenta il nuovo contratto di lavoro per il personale dipendente dalla Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia;

Tutto quanto sopra premesso, le Parti, come in epigrafe rappresentate

Convengono

di approvare il presente contratto collettivo di lavoro di unico livello per il personale dipendente dalla Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia che, a decorrere dalla data della sua entrata in vigore, sostituisce, salvo errori od omissioni, l'impianto contrattuale finora applicato, composto dal CCNL per il personale dipendente dalle fondazioni liriche e sinfoniche dell'1.6.2000, così come integrato dall'accordo normativo e economico del 29 luglio 2003 e dall'accordo economico dell'11 dicembre 2006, dai contratti integrativi sottoscritti e dagli accordi e/o pattuizioni comunque denominati sottoscritte a livello aziendale.

Le Parti concordano che la stesura definitiva si articolerà in un testo nel quale i singoli articoli saranno riordinati e per conseguenza rinumerati e in un'appendice nella quale saranno riprodotti gli accordi attualmente in appendice al CCNL 1.6.2000 e gli altri accordi specifici dell'impianto contrattuale preesistente la cui validità è stata confermata.

Per quanto attiene alla disciplina dei diritti sindacali (articolo 41), le Parti rinviando ad un accordo successivo; medio tempore le segreterie regionali SLC-CGIL, FISTeL-CISL e UILCOM-UIL concordano che le procedure per le elezioni delle RSU della Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia saranno avviate unitariamente entro l'anno 2017 secondo l'accordo interconfederale del 14 gennaio 2014 sulla rappresentanza sindacale.

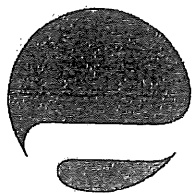
La segreteria FIALS-CISAL, in attesa della condivisione di un accordo territoriale univoco che armonizzi le norme previste dalla legge n.300/1970 e dagli accordi interconfederali e dal vigente CCNL di settore, ribadisce che i riferimenti normativi per l'elezione delle rappresentanze sindacali aziendali non possono che essere ricondotti alle naturali fonti del diritto e loro relative gerarchie: legge 300/1970, CCNL vigente, accordi interconfederali nella loro integrità. Si ribadisce peraltro che il passaggio da RSA a RSU, come prevedono gli accordi interconfederali stessi, potrà avvenire solo con il consenso unanime di tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e del presente accordo. Ciò anche in ordine ai dettagli delle procedure di indizione (data delle elezioni, composizione dei collegi elettori, requisiti di elettorato attivo e passivo). In difetto di tali accordi avranno continuità le RSA.

Mano B. R.
Giuseppe M.

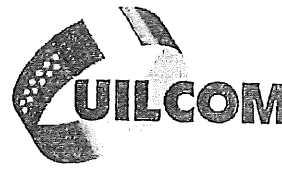
Car
Euro
Claudio J. H.

Luca *Francesco*
Massimo
Carlo
Stefano

Monica
Luca
Sab



FISTel - CISL
Federazione Informazione
Spettacolo e Telecomunicazioni
Roma e Lazio



di Roma e Lazio

Spett.le
Direzione Accademia Nazionale
di SANTA CECILIA

Spett.li
FIALS-CISAL Nazionale
FIALS-CISAL Territoriale
FIALS-CISAL Aziendale

LL.SS.

Al fine di evitare errate interpretazioni, la presente dichiarazione è da inserire come addendum al verbale del 17.11.2016 sotto richiamato.

Con riferimento all'ultimo comma del "VERBALE DEFINITIVO DI ACCORDO TRIENNALE NORMATIVO ED ECONOMICO DEL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI UNICO LIVELLO DELL'ACCADEMIA NAZIONALE DI SANTA CECILIA" le Scriventi OO.SS. SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL precisano che quanto dichiarato dalla FIALS-CISAL nell'ultima parte del comma in oggetto (da "La Segreteria FIALS-CISAL, in attesa della condivisione a in difetto di tali accordi avranno continuità le RSA.) rappresenta esclusivamente la posizione della OO.SS. dichiarante non condivisa dalle scriventi.

Inoltre sempre con riferimento all'art. 41, non condividiamo la decisione di togliere completamente dai testi firmati tale articolo.

Pertanto Vi invitiamo a reinserire nell'ipotesi di accordo sottoscritta il 17 u.s. tutto l'art.41 che Vi alleghiamo integralmente.

Le Segreterie Regionali
SLC-CGIL
FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

Roma, 21 novembre 2016

SLC - CGIL Tel. +39.06.47839601
e-mail: slc_lazio@lazio.cgil.it

FISTel - CISL Tel. +39.06.77590930
e-mail: fistel.lazio@cisl.it

UILCOM - UIL Tel. +39.06.4203421
e-mail: lazio@uilcom.it

Il presente Contratto Collettivo di Lavoro, d'ora in avanti semplicemente "Contratto", disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente della Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia, d'ora in avanti semplicemente "Fondazione".

Il sistema contrattuale, stante l'articolo 11 comma, comma 21-bis del D.L. 8-8-2013, n. 91, si articola su un unico livello aziendale.

Pertanto, con il presente Contratto vengono disciplinate al livello aziendale tutte le materie che sono regolate dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nel settore (CCNL per il personale dipendente dalle fondazioni liriche e sinfoniche) e dagli accordi integrativi aziendali previgenti.

In applicazione di quanto disposto dall'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, il presente Contratto ha durata triennale sia per la parte normativa sia per la parte economica.

Art.1 – ASSUNZIONE

Per le assunzioni a tempo indeterminato la Fondazione si atterrà alle disposizioni legislative vigenti nonché a quelle previste dal presente contratto.

Le assunzioni a tempo indeterminato di personale artistico (professori d'orchestra, artisti del coro e maestri collaboratori) avverranno per concorso pubblico secondo le procedure di cui al presente articolo ed al regolamento allegato in appendice.

I concorsi pubblici per le assunzioni a tempo indeterminato di personale artistico saranno banditi con almeno 6 mesi di anticipo rispetto alla data prevista per la cessazione del rapporto di lavoro del personale uscente.

Le graduatorie dei concorsi pubblici banditi per le assunzioni a tempo indeterminato di personale artistico avranno validità di 24 mesi e, ad esclusione dei ruoli inquadrati nel 1° e nel 2° livello dell'area artistica, saranno utilizzate in via prioritaria per le assunzioni a termine del predetto personale.

Le prove tecniche ed artistiche dei concorsi di cui al presente articolo e delle selezioni di cui all'articolo 4 si svolgeranno in ambienti aperti al pubblico e di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.

La Commissione d'esame è nominata con provvedimento del Presidente-Sovrintendente ed è costituita da esperti nella materia oggetto del concorso; essa è composta di norma dal Direttore Musicale o da un suo delegato, con funzioni di presidente, e da 4 elementi scelti e proposti dall'Orchestra/Coro, di cui almeno uno facente parte, rispettivamente, della fila di appartenenza del ruolo messo a concorso per

giu
P
SS
C
H

quanto riguarda l'orchestra e della sezione di appartenenza del ruolo messo a concorso per quanto riguarda il coro.

Nei concorsi per assunzioni a tempo indeterminato costituisce titolo di preferenza, a parità di merito, l'aver acquisito il diritto di precedenza di cui al successivo articolo 5 e, nel caso di ulteriore parità, l'anzianità maturata presso la Fondazione.

Le assunzioni a tempo indeterminato di personale tecnico e amministrativo avvengono mediante procedura selettiva pubblica; la Commissione d'esame è nominata con provvedimento del Presidente-Sovrintendente ed il numero dei componenti è di norma fissato in 5, compreso il presidente.

Nelle assunzioni a tempo indeterminato costituisce titolo di preferenza, a parità di merito, la maggiore anzianità maturata presso la Fondazione con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.

L'assunzione viene comunicata direttamente al lavoratore per lettera, nella quale devono essere specificati:

- a) l'identità delle parti;
- b) la sede di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso.

L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) ed j) potrà essere effettuata mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare la documentazione richiesta dalla Fondazione o prevista per legge.

La Fondazione potrà richiedere al lavoratore eventuali titoli professionali e gli attestati di lavoro per le occupazioni precedenti. Al maestro collaboratore la Fondazione richiederà il diploma di composizione o di direzione d'orchestra o altro diploma di magistero conseguito presso un Conservatorio o Istituto

musicale parificato.

Il lavoratore, in sostituzione dei predetti documenti, potrà produrre, ove consentito dalla normativa vigente, dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.

Al professore d'orchestra la Fondazione richiederà il diploma di magistero conseguito presso un Conservatorio o Istituto musicale parificato per gli strumenti per i quali è previsto.

A richiesta della Fondazione il lavoratore ha l'obbligo di munirsi del passaporto.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare alla Fondazione il suo domicilio, che deve essere fissato nella città ove ha sede la Fondazione, e a notificarne tempestivamente i cambiamenti; il lavoratore è tenuto altresì a consegnare, all'atto dell'assunzione, la documentazione richiesta dal bando nonché gli altri documenti eventualmente richiesti per il riconoscimento dei benefici di legge.

All'atto dell'assunzione la Fondazione rilascerà al lavoratore una tessera di riconoscimento

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. dichiarano, e la Fondazione ne prende atto, che alle prove dei concorsi e delle selezioni aperte al pubblico assisterà una rappresentanza dei lavoratori.

Art.2 – VISITA MEDICA

Prima dell'assunzione in servizio il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico ovvero gli potrà essere richiesto di produrre certificazione medica attestante l'idoneità fisica.

Art. 3 – ORGANICI FUNZIONALI – PIANTA ORGANICA

La dotazione organico-funzionale approvata con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento dello Spettacolo del 15 gennaio 1998, costituiva nella loro specifica articolazione la base minima del personale dipendente stabile della Fondazione (artistico, amministrativo, tecnico e ausiliario) necessario al conseguimento dei fini istituzionali della Fondazione stessa. Tale dotazione organico-funzionale era dimensionata alle effettive necessità aziendali, allora individuate, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture aziendali, identificando numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie generali previste da CCNL.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'S' and 'P' and several smaller signatures.

La positiva evoluzione quantitativa e qualitativa della produzione artistica e lo sviluppo, avvenuto nel rispetto dei fini statutari, delle attività formative didattiche e culturali della Fondazione, nonché il conseguimento di un durevole equilibrio economico-finanziario, hanno determinato la necessità di un ampliamento di detta dotazione organica-funzionale che non risultava più sufficiente a far fronte alle necessità derivanti dall'attività della Fondazione consolidatasi nel tempo ed esplicitata nel progetto produttivo triennale previsto.

Tenuto presente quanto sopra il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio delle proprie prerogative, in ottemperanza a quanto disposto dalle vigenti normative di legge, ha provveduto ad adeguare la dotazione organica procedendo tramite concorso ad evidenza pubblica, in forza della delibera n. 18 del 30/10/2015 e nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, all'assunzione a tempo indeterminato di personale amministrativo in misura adeguata ai fabbisogni consolidati.

Tanto premesso, le Parti concordano di procedere triennialmente, ovvero ogni qualvolta se ne riscontri la necessità, alla verifica congiunta della dotazione organica della Fondazione ai fini di un suo eventuale adeguamento avendo presenti i dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente e tenendo comunque conto dei riferimenti sopra richiamati inerenti ai programmi e le prospettive di sviluppo produttivo previsto nel progetto triennale da realizzare nonché delle compatibilità finanziarie e di bilancio.

La Fondazione corrisponde alle proprie necessità produttive e funzionali con:

1. personale assunto a tempo indeterminato tenuto presente la dotazione organica di cui ai commi precedenti e almeno nei numeri previsti dalla pianta organica concordata in forza di quanto previsto al precedente quarto comma, fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 4 comma 6;
2. personale assunto a termine nelle ipotesi previste dal presente CCdL e dalle leggi vigenti.

Art. 4 – CONTRATTI A TERMINE

L'assunzione a tempo determinato avverrà ai sensi delle disposizioni di legge vigenti, secondo le modalità di cui all'articolo 1, commi da 10 a 12, del presente contratto. La Fondazione provvederà a consegnare al lavoratore all'atto dell'assunzione, e comunque entro i cinque giorni successivi all'assunzione stessa, copia del contratto di lavoro contenente le informazioni di cui alla disposizione contrattuale predetta.

Per le assunzioni a termine di personale artistico – tranne che si tratti di sostituzioni improvvise o che ricorrano esigenze eccezionali od impreviste e ferma restando la priorità di coloro che siano risultati idonei alle assunzioni a tempo determinato ai sensi delle graduatorie determinate in forza dell'articolo 1, comma 4 – la Fondazione procederà con cadenza biennale ad una selezione da effettuarsi prima dell'inizio della stagione, formulando apposita graduatoria degli idonei. Esaurite per scorrimento le graduatorie sopra richiamate, la Fondazione ha facoltà di procedere a chiamate dirette.

Per le assunzioni a termine di personale amministrativo e tecnico, salvo che si tratti di sostituzioni improvvise o ricorrano esigenze eccezionali o impreviste, la Fondazione si avvarrà del parere della RSU/RSA fermo restando quanto previsto al successivo articolo 5 in materia di diritti di precedenza.

Le Parti, in applicazione del rinvio operato dall'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, concordano che il limite di 36 mesi previsto dal comma 1 del medesimo articolo quale durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non trova applicazione.

Le Parti, in applicazione del rinvio operato dall'articolo 21, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, richiamata la variegata attività produttiva che la Fondazione organizza in ciascuna stagione in ossequio alle proprie finalità statutarie e considerato che l'espletamento delle relative attività postula il ricorso a contratti a termine per i quali è spesso necessario procedere a proroghe e rinnovi, concordano inoltre che gli intervalli temporali di legge in caso di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore non trovano applicazione nei confronti del personale che, non svolgendo mansioni strettamente artistiche e/o tecniche, collabora comunque alla preparazione e produzione di spettacoli nonché per il personale addetto a funzioni collaterali e/o connesse allo svolgimento dell'attività di spettacolo.

Le Parti, in applicazione del rinvio operato dall'articolo 23, comma 1, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, concordano infine che non può essere assunto personale a tempo determinato in misura superiore al 10% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1 gennaio dell'anno di assunzione.

Al lavoratore assunto a tempo determinato si applica, in proporzione all'effettivo periodo lavorativo prestato, il trattamento economico e normativo spettante al personale assunto a tempo indeterminato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine e con esclusione comunque degli istituti contrattuali esplicitamente previsti per il solo personale assunto a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti con contratto a termine di durata non superiore a 30 giorni hanno diritto al trattamento economico di cui alla parte economica, tabelle "PERSONALE AGGIUNTO CON CONTRATTO NON SUPERIORE AI 30 GIORNI".

In aggiunta a quanto precede, i lavoratori assunti con contratto a termine di durata non superiore a 30 giorni hanno diritto ad una maggiorazione del 50% del trattamento fondamentale base e del trattamento fondamentale distinto. Tale maggiorazione viene corrisposta in sostituzione di tutti gli istituti previsti dal presente contratto, ad eccezione del trattamento fondamentale aggiuntivo, nonché delle indennità di qualsiasi natura ed assorbe fino a concorrenza le eventuali eccedenze della

gfm

R

S

gfm

gfm

retribuzione percepita dal lavoratore in base al contratto individuale di lavoro rispetto al trattamento fondamentale base, al trattamento fondamentale distinto ed al trattamento fondamentale aggiuntivo.

L'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato non dovuta a ragioni disciplinari porterà la parte inadempiente al pagamento a favore dell'altra della somma che il lavoratore avrebbe percepito dal giorno dell'interruzione del rapporto fino alla scadenza del contratto.

Art. 5 – DIRITTI DI PRECEDENZA

Le graduatorie dei concorsi pubblici banditi per le assunzioni a tempo indeterminato di personale artistico saranno utilizzate per le assunzioni a termine, con priorità rispetto sia ai lavoratori idonei alle selezioni biennali sia ai lavoratori già in possesso del diritto di precedenza maturato, ai sensi della disciplina previgente, alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Il personale amministrativo e tecnico inserito nell'accordo del 18 luglio 2013 ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato per profili professionali corrispondenti o comunque compatibili con il ruolo precedentemente rivestito.

In subordine, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato il personale amministrativo e tecnico che sia stato assunto nella stagione precedente, che conservi i requisiti per l'espletamento della specifica mansione ovvero per mansioni professionalmente compatibili e che non abbia dato luogo alle sanzioni disciplinari di cui alla lettera e) dell'articolo 36 del presente contratto.

Norma transitoria.

Fermo restando quanto stabilito ai commi precedenti relativamente ai diritti di precedenza inerenti al personale artistico le Parti rinviando ad un regolamento aziendale che sarà definito entro e non oltre il 31 12 2016..

Art. 6 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Area artistica

I lavoratori appartenenti all'area artistica sono inquadrati nei seguenti 6 livelli:

1° livello

- 1° violino
- 1° violoncello
- direttore musicale di palcoscenico
- maestro collaboratore con obbligo di direzione orchestrale
-

2° livello - extra

- maestro collaboratore gruppo A

2° livello

- 1^ cat. A orchestra

3° livello

- maestro collaboratore gruppo B
- 1^ cat. B orchestra

4° livello

- 2^ cat. orchestra;

5° livello

- 2^ cat. orchestra ingresso
- cat. speciale coro

6° livello

- coro ingresso

Area tecnico-amministrativa

I lavoratori appartenenti all'area tecnico-amministrativa sono inquadrati nei seguenti 9 livelli:

Funzionari A

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive e con elevato grado di professionalità, autonomia e responsabilità, preposti al coordinamento e al controllo di un'area organizzativa costituita da più uffici e servizi, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali, nonché i lavoratori con mansioni altamente specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente;

es.: direttore del personale, direttore amministrativo,

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Funzionari B

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che richiedono particolare partecipazione e capacità professionale e che, con discrezionalità di poteri e facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite, sono preposti al coordinamento e al controllo di un servizio di notevole importanza, nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente;

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, svolgendo mansioni direttive di minore importanza rispetto a quelle del livello precedente, con autonomia e iniziativa, entro norme e direttive sulla base di specifici programmi di lavoro, espletano compiti variabili e di rilievo richiedenti la conoscenza completa di tecniche e procedure specialistiche nonché notevole esperienza e capacità professionale ovvero implicanti il coordinamento e la programmazione del lavoro proprio e altrui e/o l'espletamento di autonome attività specialistiche;

es.: responsabile della conduzione di un ufficio/reparto che si caratterizzi per il determinante rilievo ai fini del processo produttivo aziendale oppure per il particolare livello specialistico dei compiti svolti;

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto che, in condizioni di autonomia operativa e decisionale nell'ambito delle proprie funzioni, svolgono mansioni che possono implicare il coordinamento e la programmazione del lavoro altrui e per le quali è comunque richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa e che possono anche assumere temporaneamente responsabilità e ruoli analoghi a quelli del 1° livello;

es.: vice responsabile della conduzione di un ufficio/reparto come individuato nella esemplificazione del precedente 1° livello; responsabile della conduzione di un ufficio/reparto di minor rilievo rispetto a quello individuato nella esemplificazione del precedente livello;

3° livello A

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori di concetto che svolgono attività caratterizzate da autonomia operativa nell'ambito dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono specifica competenza professionale e che possono comportare anche l'assunzione di iniziative sotto il controllo dei superiori con l'ausilio di altro personale;
- 2) i lavoratori specializzati che, oltre a possedere le caratteristiche della relativa definizione, guidino e controllino, partecipando al lavoro, in qualità e con responsabilità di capi-squadra, il lavoro di un gruppo di operai prevalentemente inquadrati nei livelli 4° e 3°B;
- 3) i lavoratori che, sulla base di sommarie ed essenziali disposizioni del caporeparto, con ampia autonomia e piena responsabilità di risultati, eseguano lavori tecnici altamente specialistici anche con l'utilizzo di strumenti e macchinari e attraverso la lettura e l'interpretazione di disegni tecnici (schemi elettrici, piante di palcoscenico, ecc.) con propria iniziativa tecnica, costruttiva e organizzativa;

3° livello B

Appartengono a questo livello:

- 1) i lavoratori che, nell'ambito di istruzioni ricevute, svolgono attività di concetto di minor rilievo rispetto a quelle proprie del 3° livello A.
- 2) i lavoratori specializzati che, oltre a possedere tutte le caratteristiche della relativa definizione, svolgono in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per cui è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale e adeguate conoscenze teoriche;
- 3) i lavoratori specializzati che, oltre a possedere tutte le caratteristiche della relativa definizione, guidino e controllino, partecipando al lavoro, in qualità e con responsabilità di capi-squadra, il lavoro di un gruppo di operai prevalentemente inquadrati nei livelli 5° e 6°;

4° livello

Appartengono a questo livello:

gll
E
S
M
C
P
A

1) i lavoratori d'ordine che, seguendo istruzioni precise e dettagliate, svolgono attività di servizio con compiti meramente esecutivi;

2) i lavoratori specializzati che in palcoscenico, nei laboratori, nel settore della manutenzione, ecc., compiono lavori per l'esecuzione dei quali è necessaria una speciale competenza tecnico-pratica e che svolgono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro "specialità".

Nota a verbale n. 1

Per gli operai specializzati addetti alla produzione in palcoscenico e ai reparti tecnici e inquadrati nel livello 4° il passaggio al 3° livello B è subordinato:

a) all'inquadramento nel 4° livello per un periodo non inferiore a 4 anni (i periodi di aspettativa non sono utili agli effetti della maturazione di tale periodo);

b) all'accertamento dell'idoneità all'espletamento, in condizioni di specifica autonomia esecutiva, di mansioni per cui è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale e adeguate conoscenze teoriche, sulla base di apposite prove d'esame teoriche e pratiche, da parte di una Commissione tecnica di cui faranno parte, tra gli altri, un rappresentante sindacale dei lavoratori e un esperto esterno.

Il passaggio di livello non esime il lavoratore dall'obbligo di continuare a svolgere anche le mansioni del livello inferiore.

5° Livello

appartengono a questo livello:

1) i lavoratori con mansioni d'ordine che, senza alcuna esperienza specifica, svolgono attività di servizio seguendo istruzioni precise e dettagliate;

2) i lavoratori qualificati che compiono lavori che richiedono una normale specifica capacità per la loro esecuzione.

Nota a verbale n. 2

Per gli impiegati d'ordine inquadrati nel 5° livello il passaggio al 4 ° livello è subordinato all'inquadramento nel 5° livello per un periodo di 2 anni (i periodi di aspettativa non sono utili agli effetti della maturazione di tale periodo). Il passaggio di livello non esime il lavoratore dal continuare a svolgere le mansioni del livello di provenienza.

Nota a verbale n. 3

Per gli operai qualificati addetti alla produzione in palcoscenico e ai reparti tecnici e inquadrati nel 5° livello il passaggio al 4° livello è subordinato all'inquadramento nel 5° livello per un periodo non inferiore a 3 anni (i periodi di aspettativa non sono utili agli effetti della maturazione di tale periodo), salvo parere contrario al passaggio di livello espresso dal responsabile del reparto cui è addetto il lavoratore.

Il passaggio di livello non esime il lavoratore dall'obbligo di continuare a svolgere anche le mansioni del livello inferiore.

6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori e operazioni che non richiedono specifiche capacità.

Nota a verbale n. 4

Per gli operai inquadrati nel 6° livello il passaggio al 5° livello è subordinato all'inquadramento nel 6° livello per un periodo di 2 anni (i periodi di aspettativa non sono utili agli effetti della maturazione di tale periodo). Il passaggio di livello non esime il lavoratore dall'obbligo di continuare a svolgere anche le mansioni di livello inferiore.

Norma aggiuntiva.

La norma di cui alla nota a verbale n. 3 non riguarda i lavoratori per i quali abbia trovato applicazione la norma di cui alla nota a verbale n. 4.

Nota a verbale n. 5

L'individuazione dei reparti agli effetti degli inquadramenti nei livelli 1° e 2° verrà definita in sede aziendale.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Quadri

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2, legge n. 190/85, le parti si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei Quadri sono costituite: dallo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della Fondazione, dalla responsabilità di unità organizzative di particolare rilevanza per l'attività aziendale, da ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle finalità prefissate, nonché dal possesso di equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

La prestazione lavorativa dei Quadri, nei cui confronti trovano applicazione le previsioni dell'articolo 17 del D.Lgs. n. 66/2003, è temporalmente funzionale alle attività e alle esigenze operative del servizio di appartenenza secondo caratteristiche di flessibilità e determinazione autonoma sul proprio tempo di lavoro.

In base a quanto sopra le parti riconoscono che appartengono alla categoria dei Quadri di livello A i lavoratori dell'area tecnico-amministrativa inquadrati nel livello funzionari A e convengono inoltre di rinviare in sede aziendale l'individuazione delle eventuali figure professionali per le quali ricorrano le caratteristiche indispensabili della categoria dei Quadri nell'ambito dei lavoratori dell'area tecnico-amministrativa inquadrati nel livello funzionari B (Quadri di livello B).

Ferma restando la normativa contrattuale prevista per la categoria degli impiegati, si conviene quanto segue.

Informazione

Sul piano informativo, la Fondazione fornirà agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali concernenti l'area di attività nella quale sono inseriti.

Formazione

Nei confronti dei Quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici e organizzativi.

Responsabilità civile e/o penale

Le Fondazioni s'impegnano a garantire ai lavoratori che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

Brevetti

Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore, viene riconosciuta ai Quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di Quadro, ai lavoratori interessati verrà corrisposta un'indennità di funzione nella misura di Euro 51,65 lorde mensili per il Quadro di livello A e di Euro 36,15 lorde mensili per il Quadro di livello B.

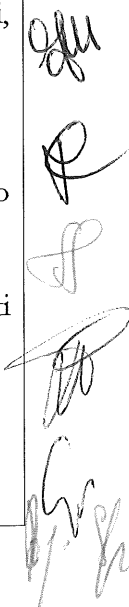
Tale indennità è utile ai soli effetti della 13^a e 14^a mensilità e del TFR.

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione hanno dato attuazione al disposto della legge n. 190/85.

Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/85, la distinzione tra Quadri, impiegati e operai viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme (legislative, contrattuali, fiscali, previdenziali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

A tali fini il collegamento tra l'inquadramento nei livelli dell'area tecnico-amministrativa e il trattamento normativo è il seguente:

- qualifica di Quadro: Funzionari A; Funzionari B limitatamente a quei funzionari individuati tra Direzione della Fondazione e RSU/RSA;
- qualifica impiegatizia: Funzionari B; livelli 1°, 2°, 3°A1), 3°B1), 4°1), 5°1);
- qualifica operaia: livelli 3°A2), 3°A3), 3°B2), 3°B3), 4°2), 5°2), 6°).



Art. 7 – PERIODO DI PROVA

L'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- 6 mesi per i maestri collaboratori, i professori d'orchestra, gli artisti del coro e i funzionari A);
- 5 mesi per i funzionari B) e per gli impiegati di 1° livello;
- 3 mesi per gli impiegati dei livelli 2°), 3°A) e 3°B);
- 2 mesi per gli impiegati dei livelli 4°) e 5°);
- 1 mese per gli operai.

L'assunzione a tempo determinato del lavoratore può avvenire con un periodo di prova di 15 giorni per contratti di durata fino a 2 mesi e di 1 mese per contratti di durata superiore.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Il decorso del periodo di prova, mentre non è sospeso da ipotesi di mancata prestazione lavorativa inerenti al normale svolgimento del rapporto, quali i riposi settimanali e le festività, è sospeso, stante la finalità del patto di prova, in relazione ai giorni in cui la prestazione non venga resa per eventi non prevedibili al momento della stipulazione del patto stesso, quali, esemplificativamente ma non esaustivamente, la sospensione dell'attività determinata da malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, permessi, ferie, turni di esenzione, ecc.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto. La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva. In caso di risoluzione al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione per il periodo di servizio prestato.

Non è richiesta alcuna formalità per la conferma in servizio del lavoratore assunto con patto di prova. Pertanto, trascorso il periodo di prova senza che la Fondazione abbia disdetto il rapporto, l'assunzione diviene definitiva.

Ai fini dell'eventuale disdetta del rapporto di lavoro del personale artistico in prova, la Fondazione si avvarrà dei pareri espressi dal Direttore Musicale, dai componenti della commissione d'esame, dalle prime parti della fila di appartenenza nonché dai componenti della commissione artistica. Detti pareri dovranno essere trasmessi alla Direzione della Fondazione in tempo utile all'eventuale disdetta.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro con il lavoratore assunto a seguito di concorso si risolva nel corso del periodo di prova, il candidato che nella graduatoria del concorso risulti immediatamente successivo al vincitore e che abbia conseguito almeno il minimo punteggio stabilito dalla Commissione giudicatrice

per l'idoneità al posto dovrà essere invitato dalla Fondazione ad esperire il periodo di prova. L'invito in questione dovrà essere effettuato dalla Fondazione non oltre il 24[^] mese dalla conclusione del concorso.

Art. 8 – ASSUNZIONI FUORI PIAZZA

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato in Comune diverso da quello in cui ha sede la Fondazione è dovuta un'indennità, da non computarsi ad alcun effetto nella retribuzione, per tutti i giorni di calendario dell'impegno contrattuale, peraltro per un massimo di 90 giorni, di Euro 5,68 qualora la distanza non superi i 50 km e di Euro 6,71 qualora la distanza sia superiore a 50 km.

Al lavoratore assunto in Comune diverso da quello ove ha sede la Fondazione, saranno rimborsate, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, le spese di viaggio in 1[^] classe per via terra e in classe corrispondente alla 1[^] per via mare. Al professore d'orchestra saranno altresì rimborsate le spese di trasporto per i seguenti strumenti: contrabbasso, violoncello, arpa, timpani, basso tuba, controfagotto. In caso di contratto a tempo determinato di durata fino a 90 giorni saranno rimborsate anche le spese di viaggio per il ritorno in sede e le spese per il trasporto degli strumenti sopra indicati.

Art.9 – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale, ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, si intende il rapporto di lavoro che prevede una prestazione lavorativa ridotta rispetto al normale orario di lavoro a tempo pieno.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto, esclusivamente ai fini della prova e non della sua validità, sul quale deve essere puntualmente indicata la durata della prestazione lavorativa e la relativa collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, nonché l'eventuale previsione delle clausole elastiche, la cui mancata accettazione da parte del lavoratore non impedisce l'instaurazione del rapporto.

La Fondazione può richiedere entro i limiti del normale orario di lavoro lo svolgimento di prestazioni supplementari intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le Parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane, ai mesi.

La Fondazione può richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 30% delle ore settimanali di lavoro concordate.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione globale di fatto..

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the bottom right.

Le ore di lavoro supplementare sono utili ai fini della maturazione degli istituti retributivi indiretti e differiti.

È consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni svolte oltre i limiti del normale orario di lavoro a tempo pieno previsto dal presente contratto per ciascuna categoria di lavoratori. Per tali prestazioni saranno corrisposte le maggiorazioni di cui all'articolo 86.

La collocazione temporale della prestazione può essere modificata con un preavviso non inferiore a 2 giorni e l'erogazione di una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto non utile ai fini degli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il trattamento economico e gli istituti normativi del presente contratto, in quanto compatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale, saranno proporzionalmente commisurati alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale, la durata del periodo di prova dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 26 giornate lavorative.

Ai fini dell'applicazione dei comportamenti contrattuali utili per i passaggi di livello, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.

Quanto alla durata del periodo feriale, il lavoratore con rapporto a tempo parziale ha diritto ad un periodo feriale pari a quello spettante al lavoratore a tempo pieno, con retribuzione riproporzionata alla minor durata della prestazione pattuita.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo troveranno applicazione gli articoli da 4 a 11 del d.lgs. n. 81/2015.

Art. 10 – APPRENDISTATO

Le parti, avuto riguardo all'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento del lavoro tecnico-amministrativo nell'ambito delle Fondazioni lirico-sinfoniche.

Conseguentemente, le parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto, prevedendo momenti di formazione anche esterni al teatro.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore a sedici anni e non

superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obiettivi n.1 e 2 del regolamento (Cee) n.2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

Livello di inquadramento	Durata in mesi
FA, FB, 1°	36
2°, 3°A e 3°B	24
4°, 5° e 6°	18

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo tabellare, dell'importo a titolo di e.d.r., e.a.r., e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza:

- 1° semestre: 70%
- 2° semestre: 80%
- 3° semestre: 85%
- 4° semestre: 90%
- 5° semestre: 95%

L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere, con le seguenti modalità:

Ore di Formazione
Titolo di studio
Scuola dell'obbligo 120
Attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore 100
Diploma universitario e diploma di laurea 80

La contrattazione integrativa aziendale può stabilire un diverso impegno formativo e specifiche

modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Il periodo di prova ha la durata di 1 mese, prorogabile d'intesa per un altro mese. Durante tale periodo ciascuna delle parti può recedere senza preavviso. Il periodo di prova seguito da conferma è computato ai fini del periodo di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che venga confermato in servizio viene attribuita la medesima qualifica per la quale si è svolto l'apprendistato.

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 8 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza nel caso di malattie di durata superiore a 30 giorni lavorativi.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi.

All'apprendista assente per malattia spetta, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto di cui ai commi precedenti, il trattamento previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Agli effetti del trattamento di cui sopra è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'apprendista.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuale altro trattamento che per lo stesso titolo sia in atto o venga istituito in avvenire.

L'apprendista assente dal lavoro per infortunio sul lavoro ha diritto al seguente trattamento:

1) conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea;

2) corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata dall'INAIL fino a raggiungere l'intero trattamento che avrebbe percepito, a qualunque titolo, per le mancate prestazioni lavorative che avrebbe effettivamente svolto.

Per tutto quanto non è previsto nel presente articolo si fa riferimento alla normativa contrattuale.

Art. 11 – ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE: RETRIBUZIONE FONDAMENTALE E RETRIBUZIONE ACCESSORIA O DI PRODUTTIVITA'

A. RETRIBUZIONE FONDAMENTALE

Per retribuzione fondamentale s'intende:

- a. il Trattamento Fondamentale Base, il Trattamento Fondamentale Aggiuntivo e il Trattamento Fondamentale Distinto previsto per il livello cui il lavoratore è assegnato;
- b. gli aumenti periodici d'anzianità;
- c. l'integrazione scatti e il conguaglio integrazione scatti (solo per i professori d'orchestra);
- d. l'indennità di funzione orchestra;
- e. gli aumenti di merito.

Le indennità e/o compensi previsti dal presente contratto o da particolari accordi separati fanno parte della retribuzione fondamentale qualora siano corrisposti al lavoratore in forma continuativa e con carattere di corrispettività rispetto alla normale prestazione lavorativa.

Non sono invece computabili ad alcun effetto nella retribuzione fondamentale le indennità corrisposte al lavoratore a titolo di rimborso spese o di liberalità.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

- a. il compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno e festivo;
- b. le eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o per particolari prestazioni o incarichi;
- c. la 13^a mensilità, la 14^a mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per:

- 122 per i professori d'orchestra, gli artisti del coro;
- 169 per i maestri collaboratori, gli impiegati e gli operai.

gjh
P
SS
H. W.

La retribuzione oraria per gli impiegati e gli operai che, fornendo una prestazione continuata, osservano un orario di lavoro settimanale di 36 ore si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 160.

B. RETRIBUZIONE ACCESSORIA O DI PRODUTTIVITA'

Per retribuzione accessoria o di produttività si intende:

- a. il premio presenza bimestrale;
- b. il premio presenza annuale;
- c. il premio di produzione.

L'erogazione di dette voci, in quanto collegata all'andamento produttivo ed ragione del carattere premiale, è subordinata al raggiungimento del pareggio di bilancio. Pertanto, in caso di mancato raggiungimento del pareggio di bilancio, si procederà come segue:

- in prima istanza verrà trattenuto, fino a concorrenza del deficit, il premio presenza annuale;
- in seconda istanza, in caso di ulteriore incapienza e fino a concorrenza del deficit, verrà trattenuto il premio di produzione;
- in ultima istanza, in caso di ulteriore incapienza e fino a concorrenza del deficit, verrà trattenuto il premio presenza bimestrale.

Art. 12 – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Al lavoratore sarà corrisposta una retribuzione non inferiore a quella prevista dal presente contratto in relazione al livello di appartenenza.

La retribuzione sarà corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese mediante busta paga o prospetti equipollenti in cui dovranno essere specificate le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Nel caso di contestazione sulla retribuzione o sui relativi elementi costitutivi, al lavoratore deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi trattenuta per risarcimento di danni non deve superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 13 – TREDICESIMA MENSILITÀ

La Fondazione corrisponderà al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile.

La corresponsione avverrà normalmente entro il 20 dicembre di ogni anno.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanto sono i mesi di servizio prestati presso la Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

Art. 14 – QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Entro il 1° luglio di ciascun anno la Fondazione corrisponderà una quattordicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanto sono i mesi di servizio prestati presso la Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

Art. 15 – PREMIO DI PRODUZIONE

In occasione delle festività di Pasqua e comunque entro il 15 aprile verrà corrisposto ai lavoratori, in rapporto al servizio prestato dall'1 gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente, un premio di produzione di importo pari al 3% di una base retributiva annuale composta dal trattamento fondamentale base e dagli aumenti periodici d'anzianità, calcolata in rapporto a 12 mensilità.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del premio di produzione per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

In sede di liquidazione individuale del premio di produzione lo stesso verrà ridotto in relazione alle mancate prestazioni lavorative annuali del singolo lavoratore conseguenti a permessi senza assegni, assenze ingiustificate, aspettativa, sospensione per motivi disciplinari, assenze per malattia di durata fino a 4 giorni. A tal fine l'ammontare del premio di produzione sarà proporzionalmente ridotto sulla base del rapporto percentuale risultante fra il totale delle mancate prestazioni lavorative annuali del singolo lavoratore dovute ai motivi di cui sopra e il totale delle prestazioni lavorative annuali della categoria di appartenenza.

Il premio di produzione come sopra individuato potrà essere integrato fino ad un massimo del 12% di una base retributiva annuale composta dal trattamento fondamentale base e dagli aumenti periodici d'anzianità, calcolata in rapporto a 12 mensilità.; ai fini dell'integrazione si procederà a valutare la produzione realizzata nell'anno solare precedente attribuendo i seguenti punteggi:

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

concerti da camera con complessi propri	8 punti
concerti in sede	15 punti
concerti fuori sede (regionali e nazionali)	22 punti
concerti fuori sede (europei)	30 punti
concerti fuori sede (intercontinentali)	35 punti
sedute di registrazione "in studio"	10 punti

Agli effetti della valutazione dell'attività svolta nell'anno precedente verranno considerate esclusivamente le manifestazioni artistiche realizzate dalla Fondazione con i complessi propri e non sarà comunque considerata la produzione realizzata nell'ambito dell'attività promozionale, per tale intendendo quella specificamente prevista e disciplinata dall'art. 29 del presente contratto.

La misura del premio di produzione resta così fissata:

da 1601 a 1750	4%
da 1751 a 1900	5%
da 1901 a 2050	6%
da 2051 a 2150	7%
da 2151 a 2250	8%
da 2151 a 2350	9%
da 2351 a 2400	10%
da 2401 a 2450	11%
da 2451	12%

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, lettera B, secondo comma e ferme restando le regole generali di maturazione del premio di produzione, l'erogazione della quota eccedente la percentuale del 10% è subordinata al conseguimento di un avanzo di gestione e sarà liquidata in misura non superiore al 50% dell'avanzo stesso; l'eventuale liquidazione avverrà nei tempi tecnici necessari all'accertamento del relativo presupposto.

Art. 16 – PREMIO DI PRESENZA ANNUALE; PREMIO DI PRESENZA BIMESTRALE; BUONI PASTO

In ordine al premio di presenza, sia annuale che bimestrale, continuerà a trovare applicazione la normativa riepilogata in appendice al presente contratto, fatto salvo quanto segue.

A far data dall'entrata in vigore del presente contratto, la Fondazione riconoscerà ai lavoratori appartenenti all'area amministrativa e tecnica, con esclusione dei quadri, un buono pasto del valore di € 5,29 per ogni giornata di effettiva presenza, fino ad un massimo di cinque buoni pasto a settimana; detti buoni verranno erogati a valere sul premio presenza bimestrale, anche in caso di incapienza del relativo importo.

Ai lavoratori appartenenti alle aree artistiche ed ai quadri verrà erogato, per ogni giornata di effettiva presenza, un buono pasto del valore di € 7,00; detti buoni verranno erogati a valere sulla quota del premio presenza bimestrale, comunque fino a concorrenza del relativo importo.

Il presente trattamento assorbe e sostituisce l'indennità sostitutiva mensa di cui all'articolo 16 del CCNL 1.6.2000 per il personale dipendente dalle fondazioni liriche e sinfoniche.

In ordine a dette voci retributive si conviene quanto segue:

- il premio presenza annuale viene erogato a consuntivo nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione;
- il premio presenza bimestrale viene erogato, in regime di anticipazione e conguaglio; pertanto, in caso di mancato raggiungimento del pareggio di bilancio, non si darà luogo a trattenuta bensì a ripetizione degli importi erogati in regime di anticipazione.

APPENDICE_

Comunicazione sulle modalità di applicazione del premio di merito del 14 gennaio 1985

Nella seduta del 21 novembre 1984 il Consiglio di Amministrazione nel deliberare la nuova misura del premio di merito collegato alla presenza lavorativa (concerto €7,75, prove e presenza €3,10) ne ha contestualmente stabilito i nuovi criteri e le modalità di applicazione, che possono così riepilogarsi:

1. Il premio ha cadenza annuale e viene erogato alla fine del mese di settembre. Potrà essere accordata compatibilmente con la situazione una anticipazione del premio nel mese di marzo.
2. La misura complessiva del premio viene determinata moltiplicando il numero totale delle prestazioni effettuate (prova o concerto per la categoria artistiche, prestazioni uniche nel caso di orario limitato alla fascia antimeridiana o prestazioni multiple in cui si articola la giornata lavorativa del personale amministrativo o di servizio che svolge il proprio lavoro con orario ripartito su due fasce orarie), per le diverse quote stabilite per ciascun tipo di prestazione.
3. Ogni assenza, intendendosi per tale qualunque mancata prestazione da qualsiasi motivo determinata, causa la detrazione di una somma corrispondente alle quote di premio previste per il periodo di assenza e commisurata alla durata ed al tipo di prestazioni non effettuate.
4. Le assenze oltre la 3^a, in aggiunta alla conseguenza diretta della mancata percezione della quota di premio relativa alle prestazioni non effettuate determineranno sull'ammontare complessivo del premio un effetto di progressiva riduzione, come mostra il seguente prospetto:
 - per ciascuna delle assenze comprese tra la 4^a, 5^a e 6^a, verrà detratta una somma calcolata forfetariamente nelle seguenti misure per le varie categorie di personale;
 - € 30,99 per i professori d'orchestra
 - € 20,66 per gli artisti del coro
 - € 15,49 per il personale amministrativo e di servizio
 - per la 7^a, 8^a e 9^a assenza, alla detrazione base da commisurare, come già detto, alla durata dell'assenza ed al tipo di prestazione non effettuata, se ne aggiungerà un'altra pari al doppio delle cifre sopra indicate;
 - alla 10^a assenza si applicherà una riduzione del 50% del premio;
 - alla 11^a la riduzione sarà pari al 75%;
 - con la 12^a assenza verrà completamente meno il premio.
5. Nel conteggio delle assenze, ai fini dell'eventuale applicazione del sopra descritto meccanismo di riduzione del premio, non influiranno le assenze per lutto, quelle conseguenti all'espletamento del mandato sindacale o per la fruizione di giorni di ferie a recupero di quelle non godute per ragioni di servizio e, per le categorie artistiche, i periodi di esenzione, per riduzione di organico, o per inesistenza della parte.
6. Per quanto riguarda invece il conteggio delle prestazioni da inserire nel calcolo, non potranno ovviamente esservi comprese quelle per la quali sia prevista la corresponsione di una indennità

gfm

P

SS

MM

CC

RS

per lavoro straordinari o comunque quelle di durata inferiore ad una prova che sino in rapporto funzionale e preparatorio allo spettacolo (prolungamenti d'orario, prova d'acustica).

7. Tenuto conto infine che il periodo lavorativo preso in esame ai fini del calcolo del premio da erogare è quello compreso tra il 1 ottobre e il 30 settembre dell'anno successivo, viene convenzionalmente stabilito che i tre giorni di permesso retribuito concessi dal vigente CCNL dovranno essere utilizzati entro il 30 settembre di ciascun anno.
8. Il presente regolamento, per quanto concerne le modalità ed i criteri cui riferirsi di calcolo nel calcolo delle assenze, entra in vigore dalla data della richiamata delibera.

Regolamento generale luglio 1988 – Premio di merito

Rilevata la finalità prevalente del premio di merito che è quella di incentivare la presenza lavorativa e, di riflesso, compensare il maggior disagio rappresentato, per le categorie che vi sono tenute, dalla doppia prestazione giornaliera, si richiamano qui di seguito, le regole essenziali in vigore che presiedono all'applicazione dell'istituto.

La misura complessiva del premio, erogato con la mensilità di settembre, viene determinata per ciascun dipendente, moltiplicando il numero totale delle prestazioni effettuate nel corso dei 365 giorni precedenti il 1° settembre, per le diverse quote stabilite per ciascun tipo di prestazione.

Per prestazioni si intende: la prova e il concerto per le categorie artistiche; la prestazione unica antimeridiana per il personale amministrativo e di servizio tenuto a tale tipo di orario; ciascuna delle due prestazioni in cui si articola la giornata lavorativa del personale che svolge il proprio lavoro con orario ripartito su due fasce orarie.

Sono naturalmente escluse dal calcolo le prestazioni retribuite in regime di straordinario e quelle di durata inferiore ad una prova normale che siano in rapporto funzionale e preparatorio allo spettacolo (prolungamenti di orario, prove di acustica, recuperi frazionari di prestazioni non effettuate, ecc.)

Ogni assenza, intendendosi per tale qualunque mancata prestazione da qualsiasi motivo determinata, causa la detrazione di una somma corrispondente alle quote di premio previste per il periodo di assenza e commisurata al numero e al tipo di prestazioni svoltesi nel periodo di assenza.

Le assenze oltre la 3^a, in aggiunta alla conseguenza diretta della mancata percezione della quota di premio relativa alle prestazioni non effettuate determineranno, sull'ammontare complessivo del premio, un effetto di progressiva riduzione, secondo il seguente prospetto:

- per ciascuna delle assenze comprese tra la 4^a, 5^a e 6^a, verrà detratta una somma stabilita in modo diversificato per le varie categorie di personale;
- per la 7^a, 8^a e 9^a assenza, alla detrazione base derivante dalla mancata percezione del premio per il periodo di assenza, se ne aggiungerà un'altra di misura doppia alle quote di penalità previste per la 4^a, 5^a e 6^a assenza;
- alla 10^a assenza si applicherà una riduzione del 50% del premio residuo;
- alla 11^a assenza la riduzione sarà pari al 75%;
- con la 12^a assenza il premio verrà completamente meno.

(Le economie derivanti dalle riduzioni verranno versate nella Cassa assistenza straordinaria, salvo approvazione del Consiglio di Amministrazione in applicazione dell'articolo 31 C.C.N.L.)

Nel conteggio delle assenze, ai fini dell'applicazione del meccanismo di riduzione del premio, non influiranno le assenze per lutto, per permesso contrattuale (ex art. 16 C.C.N.L.), quelle conseguenti all'espletamento del mandato sindacale o per la fruizione di giorni di ferie a recupero di quelle non godute per ragioni di servizio e, per le categorie artistiche, i periodi di esenzione, per riduzione di organico, o per inesistenza della parte.

Parte economica accordo integrativo aziendale 18/11/1997

In relazione agli incrementi di produttività che si realizzeranno per effetto delle norme concordate verranno corrisposti a tutti il personale dell'Ente i seguenti compensi:

A) i premi prova, concerto e presenza, con decorrenza 1 settembre 1997 nelle seguenti misure:

Premio concerto	Prime parti	€46,48
	3° livello orchestra	€33,57
	4° e 5° livello orchestra	€28,40

	Artisti del coro	€ 28,40
Premio prova	Prime parti	€10,32
	3° livello orchestra	€8,26
	4° e 5° livello orchestra	€7,23
	Artisti del coro	€7,23
Premio presenza	Funzionario A	€8,26
	Funzionario B	€7,23
	Restante personale	€4,13

Il premio concerti, prova e presenza sarà corrisposto con cadenza bimestrale a partire dalle competenze del mese di novembre.

Nota a verbale

La normativa relativa al premio di merito, contenuta negli accordi aziendali già in vigore, in base alla quale in ragione delle assenze vi è decurtazione progressiva del compenso globale per i premi di merito corrisposti per prova, concerto e presenza, conserva la sua validità solo per le somme convenute in quell'accordo (concerto €7,75, prove e presenza €3,10). L'incremento dei premi concordati nell'attuale accordo saranno invece corrisposti nella loro interezza per ogni prestazione effettuata

D) In coincidenza con le esecuzioni dei complessi artistici dell'Ente, il premio presenza del personale tecnico-amministrativo viene maggiorato del 25%.

Contratto integrativo aziendale 23 dicembre 2005

L'effettuazione delle due prestazioni ordinarie nella stessa giornata (antimeridiana – pomeridiana; pomeridiana - serale; antimeridiana – serale) con un intervallo di:

- almeno 1 ora per coloro che esauriscono l'orario di lavoro settimanale in sei giorni;
- almeno 2 ore per coloro che esauriscono l'orario di lavoro settimanale in cinque giorni;

così come le prestazioni a recupero della giornata del sabato in periodo invernale, considerate svolte in regime ordinario, daranno diritto all'erogazione della corrispettiva quota del premio di presenza.

Art. 17 – AUMENTI DI ANZIANITÀ

I lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire **dal 9 gennaio 2001** per l'anzianità maturata dopo il diciottesimo anno di età presso la Fondazione e nel medesimo livello di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare cinque aumenti biennali di anzianità in cifra fissa secondo gli importi unitari di seguito indicati per ciascun livello di inquadramento, precisando che:

- quanto maturato nel biennio assorbe e sostituisce quanto maturato nel/nei biennio/i precedente/i;
- il valore totale scatto è utile ai fini della maturazione del TFR;
- solo una parte del valore totale dello scatto (quota A) è utile ai fini di tutti gli istituti contrattuali compreso il calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e notturno:

Area Artistica

N° scatti	Livelli		1°	2°	3°
1	valore scatto	€ 82,72	€ 78,84	€ 70,58	€ 64,9
	di cui quota A	€ 46,48	€ 46,48	€ 42,86	€ 39,7
2	valore scatto	€ 166,90	€ 158,98	€ 142,27	€ 130,9

	<i>di cui quota A</i>	€ 92,96	€ 92,96	€ 85,72	€ 79,52
3	valore scatto	€ 262,30	€ 249,15	€ 222,56	€ 204,80
	<i>di cui quota A</i>	€ 139,44	€ 139,44	€ 128,58	€ 119,28
4	valore scatto	€ 360,33	€ 341,66	€ 304,80	€ 280,45
	<i>di cui quota A</i>	€ 185,92	€ 185,92	€ 171,44	€ 159,04
5	valore scatto	€ 460,81	€ 436,36	€ 389,02	€ 357,80
	<i>di cui quota A</i>	€ 232,40	€ 232,40	€ 214,30	€ 198,80

Area tecnico-amministrativa

N° scatti	Livelli	Fa	Fb	1°	2°	3°a	
1	valore scatto	€ 79,11	€ 63,96	€ 57,73	€ 50,45	€ 48,55	€
	<i>di cui quota A</i>	€ 42,87	€ 38,73	€ 35,12	€ 33,05	€ 32,02	€
2	valore scatto	€ 159,66	€ 128,94	€ 116,37	€ 101,61	€ 97,76	€
	<i>di cui quota A</i>	€ 85,73	€ 77,47	€ 70,24	€ 66,11	€ 64,04	€
3	valore scatto	€ 251,48	€ 201,73	€ 183,02	€ 158,15	€ 152,10	€
	<i>di cui quota A</i>	€ 128,60	€ 116,20	€ 105,36	€ 99,16	€ 96,06	€
4	valore scatto	€ 345,87	€ 276,36	€ 249,31	€ 215,96	€ 207,63	€
	<i>di cui quota A</i>	€ 171,46	€ 154,94	€ 140,48	€ 132,21	€ 128,08	€
5	valore scatto	€ 442,74	€ 352,68	€ 318,13	€ 274,95	€ 264,28	€
	<i>di cui quota A</i>	€ 214,33	€ 193,67	€ 175,60	€ 165,27	€ 160,10	€

Il valore maturato decorre dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Esso non potrà comunque essere assorbito da precedenti o successivi aumenti di merito né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dall'aumento biennale maturato o da maturare.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio di livello, l'importo maturato in forza dei bienni di anzianità sarà rivalutato nella misura del valore unitario previsto per il nuovo livello di inquadramento. Fermo restando in ogni caso il numero massimo di cinque bienni, l'anzianità maturata dopo l'ultimo biennio nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione del successivo biennio del nuovo livello di inquadramento.

Anzianità convenzionali

Agli esclusivi effetti degli aumenti biennali di cui sopra saranno riconosciuti al personale artistico, tecnico ed amministrativo assunto a tempo indeterminato i periodi di effettivo servizio prestato presso le Fondazioni liriche, i teatri di tradizione, Istituzioni concertistiche-orchestrali, RAI e bande militari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con rapporti di lavoro a termine purché di durata non inferiore a tre mesi.

Ai fini del riconoscimento il personale artistico e tecnico deve aver svolto nelle Fondazioni e nelle Istituzioni di provenienza le stesse mansioni attribuitegli dalla Fondazione. Quanto al personale amministrativo, ai fini del riconoscimento, deve aver svolto nelle Fondazioni e nelle Istituzioni di

provenienza mansioni rientranti nell'ambito del livello attribuitogli dalla Fondazione.

Il riconoscimento dei pregressi periodi di effettivo servizio ai fini degli aumenti biennali di anzianità opera fino a concorrenza del numero massimo di cinque aumenti biennali.

Norma transitoria n. 1

Per i lavoratori già in forza a tempo indeterminato alla data del 3.4.1996 continua ad applicarsi la disciplina in materia di aumenti periodici di anzianità di cui al CCNL per il personale dipendente dagli enti lirici del 22.5.1992 di cui all'allegato n.1 "AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA' - DISCIPLINA A VALERE PER I LAVORATORI IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO ALLA DATA DEL 3.4.1996", accluso al presente contratto. Restano comunque garantite le eventuali condizioni in essere alla data del presente CCdL.

Norma transitoria n. 2 - Disciplina scatti per i lavoratori assunti nel periodo 3.4.1996 - l'8.1.2001

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dalla Fondazione nel periodo compreso tra il 3.4.1996 e l'8.1.2001, gli scatti di anzianità sono regolati dalle norme di cui all'allegato n. 2 accluso al presente CCdL.

Nota a verbale - Integrazione scatti professori d'orchestra:

Continua a trovare applicazione la delibera del consiglio di amministrazione del 16 novembre 1990, di cui all'allegato n.3 accluso al presente contratto, e pertanto:

- a) *Nell'ambito di una spesa lorda annua di € 51.645,00 (cinquantunomilaseicentoquarantacinque), ai professori d'orchestra in forza a tempo indeterminato viene riconosciuta una maggiorazione economica mensile lorda a titolo di EDR, per 12 mensilità, secondo gli importi di cui alla successiva tabella:*

INTEGRAZIONI SCATTI

Livelli	ZERO scatti	UNO scatto	DUE scatti	TRE scatti	QUA s
5°	€ 161,14				
4°	€ 92,97	€ 81,09	€ 68,69	€ 52,68	€
3°	€ 103,30	€ 89,87	€ 76,44	€ 58,88	€
2°	€ 113,63	€ 98,65	€ 83,67	€ 64,56	€
1°	€ 132,22	€ 115,69	€ 98,13	€ 75,41	€
Extra	€ 148,23	€ 129,12	€ 110,01	€ 84,70	€

- b) *Relativamente alla somma di € 51.645,00 di cui al punto a), una volta sottratto il costo annuo derivante dall'applicazione della tabella di cui sopra, l'eventuale residuo verrà suddiviso in parti uguali tra i componenti del complesso orchestrale in forza a tempo indeterminato ed erogato con la mensilità di febbraio dell'anno successivo.*

Allegato n.1

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA' – DISCIPLINA DA VALERE PER I LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO ALLA DATA DEL 3.4.1996.

I lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 30 aprile 1982 per l'anzianità maturata dopo il 30 aprile 1982 nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad aumenti mensili pari a:

- a) Un importo corrispondente al valore percentuale di ciascuna maggiorazione biennale – quale risulta dal solo minimo tabellare di retribuzione, del livello di appartenenza, **previsto dal CCNL per i dipendenti a tempo indeterminato vigente alla data del 31 Agosto 2016.**
- b) un importo in cifra fissa per ciascuna maggiorazione biennale quale risulta, dal 1° gennaio 1983, dalla tabella di retribuzione in vigore.

Le maggiorazioni biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui è maturata la maggiorazione. Gli aumenti biennali potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né i futuri aumenti biennali maturati o da maturare.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

Le maggiorazioni biennali già maturate devono essere ricalcolate percentualmente sui minimi tabellari di retribuzione in vigore.

Nel caso di passaggio di livello le maggiorazioni biennali già maturate saranno ricalcolate percentualmente sul nuovo livello.

Anzianità convenzionali

Agli esclusivi effetti degli aumenti biennali di anzianità saranno riconosciuti le anzianità professionali maturate in precedenza, peraltro salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti presso i singoli Enti alla data del 30 aprile 1982.

- a) Personale assunto a tempo indeterminato successivamente alla data del 30 aprile 1982
 - riconoscimento a favore di tutto il personale (artistico, tecnico ed amministrativo) assunto a tempo indeterminato e con rapporti di lavoro a termine purché di durata non inferiore a sei mesi. Sono riconosciuti i periodi di servizio inferiore a sei mesi intercorsi con Enti lirici qualora tale durata coincida con quella della stessa categoria di appartenenza;
 - ai fini del riconoscimento il personale artistico e tecnico deve aver svolto negli Enti e nelle Istituzioni di appartenenza, dall'Ente. Quanto al personale amministrativo, ai fini del riconoscimento, deve aver svolto negli Enti e nelle Istituzioni di appartenenza, rientranti nell'ambito del livello attribuitogli dall'Ente;
 - il riconoscimento dei pregressi periodi di effettivo servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità avverrà in base ai dati risultanti dai verbali di assunzione e dagli aumenti periodici spettante contrattualmente.
- b) Personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 30 aprile 1982

I criteri e le modalità per il riconoscimento dei pregressi periodi di effettivo servizio sono gli stessi indicati alla p. 1.
Si conviene peraltro che i benefici economici derivanti da tale riconoscimento decorrono dal 1° luglio 1982, senza retroattività.

Norma transitoria

Per i lavoratori già in forza agli Enti a tempo indeterminato alla data del 30 aprile 1982 verrà mantenuto sino al 31 dicembre 1979, mentre dal 1° gennaio 1982 si opererà nei seguenti termini:

- 1) in luogo dell'importo percepito alla predetta data del 31 dicembre 1981 a titolo di aumenti periodici di anzianità si corrisponderà:
 - a) un importo corrispondente al valore percentuale complessivo di aumenti periodici di anzianità maturati al 31 dicembre 1979, di ciascun aumento periodico di anzianità quale risulta dalla colonna 1 della successiva tabella – calcolato sul solo appartenenza;
 - b) un importo pari alla somma degli importi in cifra fissa corrispondenti a ciascun aumento periodico di anzianità già maturati al 31 dicembre 1979, dalla colonna 2 della successiva tabella;
- 2) i lavoratori proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici di anzianità fino a raggiungere la percentuale complessiva prevista dalla tabella. Tali ulteriori aumenti periodici di anzianità saranno calcolati – secondo il valore percentuale previsto dalla colonna 1 della tabella – sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza né si darà luogo a ricalcoli determinati peraltro corrisposti, per ciascun aumento periodico di anzianità maturato successivamente al 31 dicembre 1979, dalla colonna 2 della successiva tabella.

Pertanto le Parti si impegnano a non effettuare a decorrere dall'1° gennaio 1982 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici di anzianità.

Resta peraltro confermato il ricalcolo percentuale degli aumenti periodici di anzianità **sul minimo tabellare** di retribuzione, in vigore CCNL per i dipendenti dalle fondazioni liriche e sinfoniche alla data del 31.08.2016.

Nel caso di passaggio di livello gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare di retribuzione in vigore CCNL per i dipendenti dalle fondazioni liriche e sinfoniche alla data del 31.08.2016.

Tabella

Numero aumenti periodici di anzianità	COLONNA 1	COLONNA 2
	Valore percentuale	Importo in cifra fissa dal 1° gennaio 1982
	Maestri collaboratori, Professori d' orchestra, artisti coro, quadri, impiegati, operai	
1	4,00%	22.512
2	4,16%	22.932
3	5,41%	26.212
4	5,68%	26.921
5	5,96%	27.668

6	6,26%	28.451
7	6,57%	29.273
8	6,90%	30.138
9	7,25%	31.044
10	7,61%	31.998
11	7,99%	32.997
12	8,39%	34.048
Finale	76,18%	

Allegato n. 2

Fermo restando la disciplina generale di cui al presente articolo, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato nel periodo compreso tra il 3.4.1996 e l'8.1.2001, i valori dei cinque aumenti biennali di anzianità in cifra fissa sono individuati dagli importi unitari qui di seguito indicati per ciascun livello di inquadramento, precisando che solo il valore dello scatto individuato come "quota A" è utile all'accantonamento del TFR e ai fini di tutti gli istituti contrattuali compreso il calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo e notturno.

Area Artistica

N° scatti	Livelli	Extra	1°	2°	3°	4°	5°
	valore	€	€	€	€	€	€
1	scatto	639,62	596,04	525,80	482,28	442,60	363,39
	<i>di cui quota A</i>	€	€	€	€	€	€
		232,40	232,40	214,30	198,80	188,50	167,85
	valore	€	€	€	€	€	€
2	scatto	705,28	654,68	576,02	527,99	483,57	395,12
	<i>di cui quota A</i>	€	€	€	€	€	€
		232,40	232,40	214,30	198,80	188,50	167,85
	valore	€	€	€	€	€	€
3	scatto	774,23	716,25	628,77	575,99	526,59	428,03
	<i>di cui quota A</i>	€	€	€	€	€	€
		232,40	232,40	214,30	198,80	188,50	167,85
	valore	€	€	€	€	€	€
4	scatto	846,62	780,89	684,14	626,38	571,77	462,79
	<i>di cui quota A</i>	€	€	€	€	€	€
		232,40	232,40	214,30	198,80	188,50	167,85
	valore	€	€	€	€	€	€
5	scatto	922,64	848,77	741,59	679,30	619,20	500,29
	<i>di cui quota A</i>	€	€	€	€	€	€
		232,40	232,40	214,30	198,80	188,50	167,85

N° scatti	Livelli	FA	FB	1°	2°	3A	3B	4°	5°	6°
1	valore	€	€	€	€	€	€	€	€	€
	scatto	621,55	477,15	429,70	360,81	345,83	312,13	276,22	0,00	0,00
	di cui quota A	€	€	€	€	€	€	€	€	€
2	valore	€	€	€	€	€	€	€	€	€
	scatto	687,21	522,86	470,67	392,34	375,78	338,31	298,27	0,00	0,00
	di cui quota A	€	€	€	€	€	€	€	€	€
3	valore	€	€	€	€	€	€	€	€	€
	scatto	756,16	570,86	513,69	425,45	407,23	365,80	321,43	0,00	0,00
	di cui quota A	€	€	€	€	€	€	€	€	€
4	valore	€	€	€	€	€	€	€	€	€
	scatto	828,55	621,25	558,87	460,21	440,25	394,66	345,74	0,00	0,00
	di cui quota A	€	€	€	€	€	€	€	€	€
5	valore	€	€	€	€	€	€	€	€	€
	scatto	904,57	674,17	606,30	496,71	474,92	424,97	371,27	0,00	0,00
	di cui quota A	€	€	€	€	€	€	€	€	€

Allegato n. 3

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

16 novembre 1990

Accordi aziendali

Il Presidente, dopo aver ricordato tutti i precedenti, fa presente al Consiglio che nella delibera adottata il 21 settembre u.s. riguardante l'importo di L. 100.000.000 destinato al Complesso orchestrale dal pacchetto dell'accordo aziendale è stata indicata la cifra con la dicitura: "comprensiva degli oneri contrattuali riflessi a carico dell'Ente". Il Presidente fa presente che si è trattato di un errore di trascrizione nella predisposizione della delibera perché questa clausola, come ricordano i Consiglieri che condussero la trattativa non era prevista dall'accordo ed infatti non è stata considerata nelle altre componenti economiche derivanti dall'accordo stesso. Pertanto la delibera stessa va modificata in questo senso:

"Il Consiglio all'unanimità

[Handwritten signatures and initials]

in esecuzione dell'accordo 15.7.1989 con il quale si era stabilito di "destinare, limitatamente al complesso orchestrale e quale elemento distinto "della retribuzione, "un importo non superiore a 100 milioni l'anno,

preso atto delle indicazioni fornite dai rappresentanti del Complesso orchestrale, i quali ravvisano l'opportunità di destinare i miglioramenti che con tale somma si rendono "possibili ad una politica di incentivazione rivolta ai giovani professori d'orchestra,

ravvisando in tale proposta l'apprezzabile intento di potenziare, attraverso l'immissione nei ruoli d'orchestra di giovani strumentisti artisticamente validi, così "elevando la professionalità specifica del Complesso stesso,

dopo aver ricevuto garanzia dalla rappresentanza sindacale aziendale che le innovazioni apportate in tal modo non compromettono la struttura dell'istituto contrattuale degli scatti automatici di anzianità,

tutto ciò premesso

delibera

di accordare la seguente tabella di maggiorazione mensile economica agli elementi "stabili dell'Orchestra nell'ambito di una spesa annua lorda complessiva di 100 milioni."

INTEGRAZIONI SCATTI

(decorrenza 01/01/89)

IV LIVELLO

0 SCATTI	£. 180.000	X	12 mesi
1 SCATTO	£. 157.000	X	12 mesi
2 SCATTI	£. 133.000	X	12 mesi
3 SCATTI	£. 102.000	X	12 mesi
4 SCATTI	£. 70.000	X	12 mesi
5 SCATTI	£. 36.000	X	12 mesi

III LIVELLO

0 SCATTI	£. 200.000	X	12 mesi
----------	------------	---	---------

	1 SCATTO	£. 174.000	X	12 mesi
	2 SCATTI	£. 148.000	X	12 mesi
	3 SCATTI	£. 114.000	X	12 mesi
	4 SCATTI	£. 77.000	X	12 mesi
	5 SCATTI	£. 40.000	X	12 mesi
II LIVELLO	0 SCATTI	£. 220.000	X	12 mesi
	1 SCATTO	£. 191.000	X	12 mesi
	2 SCATTI	£. 162.000	X	12 mesi
	3 SCATTI	£. 125.000	X	12 mesi
	4 SCATTI	£. 85.000	X	12 mesi
	5 SCATTI	£. 44.000	X	12 mesi
I LIVELLO	0 SCATTI	£. 256.000	X	12 mesi
	1 SCATTO	£. 224.000	X	12 mesi
	2 SCATTI	£. 190.000	X	12 mesi
	3 SCATTI	£. 146.000	X	12 mesi
	4 SCATTI	£. 100.000	X	12 mesi
	5 SCATTI	£. 51.000	X	12 mesi
EXTRA	0 SCATTI	£. 287.000	X	12 mesi
	1 SCATTO	£. 250.000	X	12 mesi
	2 SCATTI	£. 213.000	X	12 mesi
	3 SCATTI	£. 164.000	X	12 mesi
	4 SCATTI	£. 112.000	X	12 mesi
	5 SCATTI	£. 57.000	X	12 mesi

"Gli effetti economici del presente accordo hanno efficacia soltanto nei confronti del "personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

- Le somme indicate in tabella devono intendersi al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali di legge.

- In caso di anzianità di lavoro pregressa, ai fini del riconoscimento presso l'Ente dei "relativi scatti convenzionali, verrà erogata la maggiorazione scaturente dal presente "accordo solo fino a

glu

R

[Signature]

hr

AC

concorrenza degli scatti riconosciuti per l'anzianità "precedentemente maturata."

Art. 18 – RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale.

Pertanto, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive da cumulare con le ore di riposo giornaliero (11) di cui all'articolo 7 del D.lgs. 66/2003.

Il giorno destinato al riposo settimanale verrà stabilito dalla Fondazione all'inizio delle singole stagioni in relazione alle effettive esigenze organizzative della produzione sentita preventivamente la RSU/RSA al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione.

Considerato quanto previsto dal comma 1 art. 9 d.lgs. 66 del 2003, in presenza di esigenze non programmabili né differibili, la giornata di riposo settimanale può essere spostata nel corso della settimana, previa comunicazione alla RSU/RSA e ai lavoratori interessati con almeno 48 ore di anticipo, garantendo comunque la fruizione del giorno di riposo non oltre 9 giornate lavorative consecutive, fatte salve le deroghe previste nelle parti specifiche del presente Contratto.

In difetto di tali termini la prestazione sarà considerata straordinaria.

Resta fermo che per i lavoratori appartenenti all'area artistica (professori d'orchestra, artisti del coro e maestri collaboratori) e per i lavoratori dell'area tecnico-amministrativa addetti alla produzione il giorno di riposo settimanale coincide, di norma, con il lunedì, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo mentre viene considerato festivo il giorno contrattualmente fissato per il riposo. Per il restante personale il giorno di riposo settimanale coincide di norma con la domenica.

Art.19 - RIPOSO GIORNALIERO

In riferimento all'art. 7 del D.lgs. 66/2003 le parti concordano, considerate le particolari esigenze relative alle attività del personale addetto allo spettacolo, che il riposo giornaliero di 11 ore per tale personale può essere fruito frazionatamente provvedendo comunque a garantire un intervallo di almeno 8 ore continuative di riposo in caso di spettacolo, prova generale e ante generale e, nel caso di prova

ordinaria, di almeno 9 ore continuative di riposo tra il termine del turno di lavoro giornaliero e l'inizio del turno di lavoro inerente il giorno successivo.

In caso di impossibilità di assicurare le 11 ore giornaliere, nemmeno frazionate, la direzione aziendale e la RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, le strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL concorderanno preventivamente le modalità di riposo compensativo di cui all'art. 17 comma 4 del D.lgs. 66/2003.

Art. 20 – DURATA MEDIA ORARIO DI LAVORO

Ai sensi dell'art 4 comma 4 del D.Lgs. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di 8 mesi elevabili fino ad un massimo di 12 tramite successivi accordi con la RSU/RSA.

Ai fini di quanto sopra, per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi ovvero a periodi diversi concordati con la RSU/RSA, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto.

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

Il ricorso al lavoro straordinario è consentito per le motivazioni di cui al comma 4 dell'art. 5 del D.lgs. 66/2003 ovvero per ulteriori ragioni e oltre i limiti dell'art. 5 del D.Lgs. 66/2003 nella misura definita aziendalmente tenuto conto delle singole specificità.

Il personale amministrativo e di servizio è tenuto, salvo giustificato motivo di impedimento, ad effettuare il lavoro straordinario richiesto con appositi ordini di servizio impartiti di volta in volta dalla Fondazione nel rispetto delle disposizioni generali in vigore. Non potrà essere ammessa a pagamento qualsiasi altra prestazione resa in difformità alla richiamata normativa. Va annotato con esattezza l'orario di inizio e quello del termine della prestazione straordinaria in qualsiasi circostanza venga resa.

La prestazione lavorativa espletata in regime straordinario fa riferimento alla durata effettiva e non convenzionale della prestazione stessa.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

La Direzione aziendale e la RSU/RSA possono concordare la fruizione da parte dei lavoratori di riposi compensativi in alternativa e o in aggiunta alle maggiorazioni retributive per lavoro straordinario. In tal caso le prestazioni straordinarie eseguite non saranno computate ai fini della durata media dell'orario di lavoro di cui all'Art. 4 comma 2 del D.Lgs. 66/2003.

Art. 21 – RICORRENZE FESTIVE

Fatto salvo quanto diversamente previsto nelle parti specifiche inerenti Orchestra e Coro, sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

- A. il giorno di riposo settimanale;

- B. le seguenti festività:
 - 1. il 1° gennaio (Primo giorno dell'anno);
 - 2. il 6 gennaio (giorno dell'Epifania);
 - 3. il giorno di Pasqua
 - 4. il giorno di lunedì dopo Pasqua;
 - 5. il 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
 - 6. il 1° maggio (Festa del lavoro);
 - 7. il 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - 8. il 29 giugno (Festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo);
 - 9. il 15 agosto (giorno dell'Assunzione);
 - 10. il 1° novembre (Ognissanti);
 - 11. l'8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - 12. il 25 dicembre (Natale);
 - 13. il 26 dicembre (Santo Stefano).

Verranno altresì considerati giorni festivi quelle festività nazionali che venissero eventualmente in seguito stabilite da disposizioni di legge.

Ai lavoratori che prestano servizio nei giorni di cui al comma 1 spetta il trattamento di cui agli articoli 65, 78 e 102 del presente contratto, fatte salve le discipline speciali previste per Orchestra e Coro.

La Fondazione ha la possibilità di concedere in sostituzione del compenso per le festività lavorate giorni compensativi di riposo od aggiuntivi del periodo feriale d'intesa con la RSU/RSA.

Nel caso in cui una delle festività di cui al punto B. coincida con il giorno di riposo settimanale troverà applicazione il trattamento previsto dall'art. 2 dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954 e si provvederà a fissare altra giornata sostitutiva di quella non usufruita.

In riferimento alla legge 5 marzo 1977, n.54, contenente disposizioni in materia di giorni festivi ed al D.P.R. 28 dicembre 1985, n.792, al lavoratore che ha prestato attività lavorativa ovvero sia stato assente per riposo settimanale nelle giornate di S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini sarà concesso un giorno aggiuntivo di ferie. Il periodo di godimento dei giorni aggiuntivi di ferie sarà fissato dalla Fondazione, sentita la RSU/RSA e tenuto conto delle esigenze di servizio e dell'attività programmata, entro il periodo feriale dell'anno successivo a quello cui si riferiscono le ex giornate festive.

Al lavoratore che ha prestato attività lavorativa, nei termini previsti dal presente contratto, nella prima domenica di novembre, giorno di celebrazione della Festa dell'Unità nazionale, e nella giornata del 22 novembre (Santa Cecilia) spetterà, oltre alla normale retribuzione contrattuale, una quota giornaliera di retribuzione senza alcuna maggiorazione. Al lavoratore che sia stato assente in tale giornata per riposo settimanale sarà corrisposta una quota giornaliera di retribuzione.

Resta inteso che il 4 novembre è da considerare normale giorno feriale a tutti gli effetti.

Nell'ambito della programmazione dell'orario di lavoro multiperiodale ovvero della flessibilità dell'orario di cui ai relativi articoli del presente contratto, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, la Fondazione programmerà nelle giornate del 24 dicembre, 31 dicembre e il sabato precedente la domenica di Pasqua prestazioni o servizi a 0 ore, ovvero, sempre compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, un'unica prestazione di 4 ore per i lavoratori del settore amministrativo e tecnico e/o un unico servizio/prestazione per il personale artistico.

Art. 22 – FERIE

Al lavoratore per ogni anno di effettivo servizio prestato spetta un periodo di ferie retribuito della durata di 30 giorni lavorativi.

Qualora il rapporto di lavoro abbia inizio o si estingua nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati; a tal fine, si computa come mese intero la frazione di mese

eguale o superiore ai quindici giorni.

Per il solo personale tecnico-amministrativo, il periodo di ferie annuale retribuito è incrementato di ulteriori 5 giorni, restando quindi fissato in 35 giorni complessivi. Detto periodo aggiuntivo dovrà essere fruito entro il 31 dicembre di ogni anno al di fuori del periodo di ferie collettive per chiusura aziendale.

Il periodo feriale verrà conteggiato sulla base di 6 giorni lavorativi settimanali anche nell'ipotesi di coincidenza con i periodi di adozione della settimana corta. Pertanto, qualora l'orario di lavoro sia concentrato su 5 giorni la settimana, ad ogni giorno di ferie verrà attribuito il valore di 1,2.

Le ferie non potranno essere effettuate in periodo di preavviso.

Le ferie avranno normalmente carattere continuativo e non potranno avere inizio in giorni festivi o in giorni di riposo settimanale.

La scelta del periodo feriale verrà stabilita di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio, fermo restando che, in considerazione delle esigenze produttive ed organizzative della Fondazione, al personale potrà essere richiesto di concentrare le ferie nel mese di agosto, in concomitanza con l'interruzione delle attività dei complessi artistici, per almeno tre settimane consecutive.

Il periodo di ferie restante sarà goduto entro il medesimo anno, fatte salve eccezionali ed indifferibili esigenze aziendali o in caso di impossibilità derivante dallo stato di malattia o di infortunio, puerperio o altra assenza obbligatoria; in tali ipotesi, le ferie potranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Al di fuori delle ipotesi di cui al punto che precede, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso, in caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il differimento delle ferie residue al mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione.

Al fine di consentire al Capiservizio la programmazione del piano ferie estivo, l'ufficio del personale provvederà a comunicare il relativo periodo di chiusura con almeno tre mesi di anticipo. Analogamente gli eventuali periodi di chiusura della Fondazione in occasione del Natale e della Pasqua, saranno comunicati con almeno un mese di anticipo.

Il personale artistico, in ragione della natura della prestazione lavorativa, godrà delle ferie necessariamente in modalità collettiva, fatto salvo il recupero delle ferie eventualmente non godute per malattia, infortunio, puerperio o altra assenza obbligatoria.

Il lavoratore assunto in corso d'anno che non abbia maturato giorni di ferie (compresi eventuali r.o.l, giorni da recuperare, permessi ecc.) sufficienti a coprire il periodo di ferie collettive assegnato dalla Fondazione verrà considerato in permesso non retribuito, con corrispondente trattenuta sulle competenze del mese di riferimento.

Qualora, per imprevedibili esigenze organizzative, la Fondazione comunichi al lavoratore la variazione del periodo di ferie già autorizzato, con un preavviso inferiore a 60 giorni rispetto all'inizio del periodo stesso, la Fondazione stessa è tenuta a rimborsare al lavoratore le spese già sostenute dal lavoratore, non recuperabili e idoneamente documentate, per soggiorni al di fuori della propria località di residenza, ivi le relative spese di viaggio.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, la Fondazione è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede sia per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta nonché a rimborsare le spese di viaggio, qualora anticipate dal lavoratore, previa esibizione di idonea documentazione probatoria.

La cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie ed il lavoratore ha diritto alle ferie maturate in proporzione ai mesi di servizio prestati nell'anno, tenuto conto di quanto previsto al secondo comma del presente articolo ovvero alla relativa indennità sostitutiva, fatto salvo quanto previsto nella Norma Aggiuntiva al presente articolo. In caso di decesso del lavoratore detta indennità spetta agli aventi causa.

NORMA AGGIUNTIVA

La Fondazione, benché ente giuridico di diritto privato, rientra nel novero delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 e risulta, pertanto, destinataria delle norme di spending review tra le quali, per quanto qui interessa, quella riguardante il divieto di monetizzazione delle ferie non godute all'atto della cessazione del rapporto di lavoro introdotto dall'articolo 5, comma 8, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.

Tuttavia, atteso che la ratio della norma è quella di evitare l'insorgenza di oneri a carico delle amministrazioni derivanti da abusi nella monetizzazione delle ferie, dei permessi e dei riposi non goduti all'atto della cessazione dal servizio, per effetto di comportamenti attivi del dipendente e di mancanza di programmazione e di controllo da parte del datore di lavoro; tenuto conto altresì degli orientamenti interpretativi ed applicativi espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, secondo cui è da ritenersi assentibile l'esclusione dall'ambito di applicazione della disposizione in parola di tutte quelle situazioni in cui "il

gull
P
SS
JP
W

rapporto di lavoro si conclude in modo anomalo e non prevedibile (decesso, dispensa per inidoneità permanente e assoluta) o in quelle in cui la mancata fruizione delle ferie non dipenda dalla volontà del dipendente o dalla negligente vigilanza dell'amministrazione (malattia, infortunio, congedo di maternità, aspettative a vario titolo previste dalle vigenti disposizioni)”, le Parti prendono atto che l'indennità sostitutiva delle ferie non godute di cui all'ultimo comma dell'articolo 22 potrà essere erogata nelle sole ipotesi di eventi estintivi del rapporto non prevedibili né imputabili alla volontà del lavoratore ed alla capacità organizzativa della Fondazione, nonché nelle ipotesi in cui ne risulti incompatibile la fruizione a causa della ridotta durata del rapporto di lavoro.

Norma transitoria

Il lavoratore in forza alla data di entrata in vigore del presente contratto che debba ancora utilizzare giorni di ferie maturati in anni precedenti a quello corrente in numero superiore a 15 giorni dovrà predisporre un piano di smaltimento di dette ferie entro il 31 dicembre 2018. Il piano in parola dovrà essere sottoposto al responsabile dell'ufficio di appartenenza e da questi approvato prima di essere trasmesso alla Direzione del Personale. Il responsabile dell'ufficio dovrà altresì garantire la corretta applicazione del piano pluriennale di smaltimento. Qualora alla scadenza del termine previsto dal piano le ferie ivi inserite non risultino integralmente smaltite, il lavoratore interessato verrà collocato in ferie d'ufficio fino a completo esaurimento delle stesse.

Nota a verbale

Le Parti si danno atto dell'opportunità di monitorare l'evoluzione normativa della materia e le conseguenti modifiche operative che dovessero determinarsi, anche in relazione alla eventuale esclusione della Fondazione dall'elenco Istat.

Art. 23 – TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve essere immediatamente comunicata, salvo caso di impedimento, e giustificata entro le 48 ore successive con certificato medico o mediante comunicazione del numero di protocollo dell'attestato di malattia telematico.

In caso di prosecuzione dell'assenza per malattia od infortunio non sul lavoro, sempre fatti salvi i casi di legittimo impedimento, resta fermo l'obbligo del lavoratore in ordine alla tempestività della comunicazione alla Fondazione, comunque prima dell'inizio della prestazione lavorativa programmata nel giorno in cui egli avrebbe dovuto riprendere servizio.

Il lavoratore dovrà altresì giustificare la prosecuzione dell'assenza facendo pervenire alla Fondazione quanto prima il numero di protocollo identificativo del nuovo certificato inviato telematicamente da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il SSN comunque entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel precedente certificato medico.

Certificazioni di malattia in forma cartacea, sempre rilasciate da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il SSN, potranno essere accettate esclusivamente nei casi di oggettiva

impossibilità all'invio telematico, ad esempio in caso di malfunzionamento del sistema generale o di quello utilizzato dal medico che renda temporaneamente impossibile l'invio telematico.

Ad eccezione di quanto sopra, il lavoratore potrà giustificare l'assenza per malattia con certificazione medica rilasciata da un medico non appartenente al Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o da una struttura privata esclusivamente per il primo evento di malattia nell'anno solare, purché di durata inferiore a 10 giorni. In detta ipotesi restano comunque ferme le istruzioni operative contenute nei commi precedenti nonché la trasmissione della relativa certificazione in modalità telematica; la produzione di certificazione medica in forma cartacea da parte di un medico o di una struttura privata è infatti consentita solo previa dichiarazione resa ai sensi del DPR 445/2000 dal medico o dalla struttura privata che la rilascia in ordine al mancato possesso delle credenziali di accesso al sistema telematico.

Nel caso di malattia insorta durante l'orario di servizio, vale a dire qualora il lavoratore, dopo essere entrato regolarmente in servizio, debba abbandonare la sede di lavoro per sopraggiunti motivi di salute, la relativa giornata non sarà considerata assenza per malattia se la certificazione medica decorre dal giorno successivo a quello in cui è stata resa la prestazione parziale. In tale evenienza, il lavoratore, ai fini del completamento dell'orario, dovrà recuperare le ore non lavorate all'interno del sistema orario multiperiodale e/o della flessibilità dell'orario di cui all'articolo 101 del presente contratto ferma restando, in ogni caso, la possibilità di utilizzare gli istituti previsti dal presente contratto, quali permessi, recuperi orari, ecc.

Viceversa, nel caso in cui il certificato medico coincida o comunque comprenda la giornata in cui è stata resa la prestazione lavorativa parziale, la stessa sarà considerata assenza per malattia e non si potrà tener conto ad alcun effetto delle ore di lavoro prestate nella giornata stessa in quanto assorbite ad altro titolo.

La Fondazione può effettuare il controllo delle assenze per malattia od infortunio non sul lavoro del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300. La Fondazione ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Visto quanto disposto dal DM n. 206 del 18/12/2009 il lavoratore assente per malattia od infortunio non sul lavoro è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel domicilio comunicato alla Fondazione nelle fasce orarie stabilite dalla legge, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, anche in giornata festiva o di riposo settimanale. Ai sensi dell'articolo 11, comma 19, del D.L. n. 91/2013 e per il periodo di vigenza di tale norma trovano applicazione le fasce di reperibilità previste per il pubblico impiego.

Nota a verbale

In materia sarà predisposto a cura della Direzione un "vademecum" per i dipendenti nel quale saranno illustrate le procedure da seguire in caso di assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro (fasce di reperibilità, termini di

gmu
P
SS
PS
GW
PS

presentazione delle certificazioni, soggetti esclusi, ecc.).

Il lavoratore che, salvo eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altre cause di forza maggiore, non sia reperito al domicilio durante le fasce orarie stabilite dalla legge, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro ai sensi della legge 11 novembre 1983, n. 638. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Fermo restando quanto previsto ai precedenti commi 3° e 4°, il lavoratore il quale ha notificato la propria assenza per malattia od infortunio non sul lavoro non può lasciare il proprio domicilio senza averne data preventiva comunicazione alla Fondazione.

Qualora si verifichi una interruzione di servizio dovuta a malattia continuativa, la Fondazione conserverà al lavoratore assunto a tempo indeterminato il posto secondo lo schema seguente (comporto secco):

ANZIANITA' DI SERVIZIO	MALATTIA CONTINUATIVA
anzianità di servizio non superiore a 5 anni compiuti	8 mesi di malattia
anzianità di servizio superiore a 5 anni e fino a 10 anni compiuti	10 mesi di malattia
anzianità di servizio superiore a 10 anni compiuti	12 mesi di malattia

Qualora si verifichi una serie di interruzioni di servizio dovuta a una serie di eventi di malattia, la Fondazione conserverà al lavoratore assunto a tempo indeterminato il posto secondo lo schema seguente (comporto per sommatoria):

ANZIANITA' DI SERVIZIO	MALATTIA CONTINUATIVA
anzianità di servizio non superiore a 5 anni compiuti	244 gg di calendario di malattia frazionata su un arco di 24 mesi
anzianità di servizio superiore a 5 anni e fino a 10 anni compiuti	305 giorni di calendario di malattia frazionata su un arco di 30 mesi
anzianità di servizio superiore a 10 anni compiuti	365 giorni di calendario di malattia frazionata su un arco di 36 mesi

Tuttavia il periodo di comportamento per sommatoria ricomincerà ad essere calcolato dall'inizio qualora il secondo certificato medico, o uno qualsiasi degli altri certificati medici seguenti prevedano una prognosi unica superiore a 30 giorni.

Nei casi di malattie gravi invalidanti quali, per esempio malattia oncologica, sclerosi multipla, distrofia muscolare, sindrome da immuno-deficienza acquisita, trapianto di organi vitali, malattie cardio vascolari gravissime riconosciute dall'apposita commissione istituita presso le ASL, i suddetti periodi di comportamento si considerano raddoppiati e quindi (comporto secco):

ANZIANITA' DI SERVIZIO	MALATTIA CONTINUATIVA
anzianità di servizio non superiore a 5 anni compiuti	16 mesi di malattia continuata
anzianità di servizio superiore a 5 anni e fino a 10 anni compiuti	20 mesi di malattia continuata
anzianità di servizio superiore a 10 anni compiuti	24 mesi di malattia continuata

Comporto per sommatoria:

ANZIANITA' DI SERVIZIO	MALATTIA CONTINUATIVA (o con intervalli inferiori a 30 gg)
anzianità di servizio non superiore a 5 anni compiuti	488 gg di calendario di malattia frazionata su un arco di 24 mesi
anzianità di servizio superiore a 5 anni e fino a 10 anni compiuti	610 giorni di calendario di malattia frazionata su un arco di 30 mesi
anzianità di servizio superiore a 10 anni compiuti	730 giorni di calendario di malattia frazionata su un arco di 36 mesi

Durante il periodo di malattia la Fondazione corrisponderà al lavoratore:

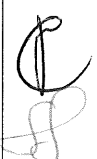
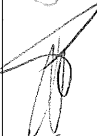
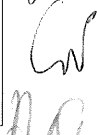
- nei primi 10 giorni di assenza l'intero trattamento economico fondamentale, intendendo per tale tutti i compensi fissi mensili, a qualsiasi titolo erogati, purché assoggettati a contribuzione previdenziale;
- a partire dall'undicesimo giorno (certificato unico oppure prorogato) ovvero in caso di ricovero ospedaliero o day hospital, per convalescenza post ricovero, assenze dovute a gravi patologie che richiedono cure salvavita, l'intero compenso comprende le spettanze "accessorie" e/o variabili escluse nei primi dieci giorni.

Le parti confermano la validità di quanto previsto dall'accordo aziendale del 15/7/2009 (allegato n. ...)

Fermo restando quanto sopra durante il periodo di malattia la Fondazione corrisponderà al lavoratore l'intera retribuzione per la prima metà del periodo di conservazione del posto e metà retribuzione per il rimanente periodo.

Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi suindicati la Fondazione ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso potrà chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, alla indennità sostitutiva del preavviso. Ove ciò non avvenga e la Fondazione non proceda al licenziamento del lavoratore il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.


Scaduti i termini massimi indicati dal presente articolo per il comporto secco e per sommatoria potrà essere concessa al lavoratore ammalato la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo massimo di dodici mesi. In tale caso questo ulteriore periodo di assenza non sarà ritenuto utile ai fini del trattamento di fine rapporto né ad alcun effetto contrattuale.

La malattia che abbia inizio nel periodo di preavviso dà diritto al relativo trattamento fino alla scadenza del preavviso stesso.

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato il trattamento di malattia sarà applicato al massimo fino alla scadenza del contratto.

In caso di assenza per infortunio non sul lavoro il lavoratore avrà diritto al trattamento di malattia. Tuttavia il trattamento economico di cui al presente articolo sarà rimborsato alla Fondazione dal lavoratore qualora questi abbia diritto ad essere risarcito da un terzo o dal relativo Istituto assicuratore per danni subiti.

Art. 24 – INFORTUNI SUL LAVORO

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere immediatamente denunciato alla Fondazione dal lavoratore.

In caso di infortunio sul lavoro la Fondazione conserverà il posto al lavoratore sino alla guarigione clinica e gli corrisponderà per tale periodo quanto avrebbe percepito, a qualunque titolo, per le mancate prestazioni lavorative che avrebbe effettivamente svolto, con deduzione di quanto lo stesso abbia diritto a percepire dall'INAIL o da altro Istituto a titolo di indennità temporanea.

Per il lavoratore assunto con contratto a termine il trattamento di cui sopra cesserà alla scadenza del contratto e sino alla guarigione clinica verrà comunque limitato al solo trattamento economico contrattuale con esclusione di ogni altro elemento retributivo.

La Fondazione può effettuare il controllo delle assenze per infortunio sul lavoro nel rispetto dell'art.5 della legge 20 maggio 1970 n.300. La Fondazione ha inoltre la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Considerato che l'obbligo di assicurazione antinfortunistica per il personale artistico, al

momento escluso sulla base del verbale ispettivo rilasciato alla Fondazione dall'INAIL a seguito di sopralluogo in data 9 dicembre 2008 , è all'attenzione delle competenti sedi istituzionale, le Parti, condividendo la necessità di dare soluzione positiva a tale problema, convengono che, qualora non siano state definite specifiche normative in sede legislativa, entro il 31.12.2017 i complessi artistici della Fondazione a far luogo dal 1 gennaio 2013 anche il complesso orchestrale saranno assicurati all'INAIL.

Art.25 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Ai sensi del D.lgs. 26/3/2001 n. 151 come modificato e/o integrato dal D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, le lavoratrici non possono essere adibite al lavoro:

- a. durante due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b. ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c. durante tre mesi dopo il parto;
- d. durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo per maternità dopo il parto anche qualora la somma dei periodi superi il limite massimo complessivo previsto dalla legge e dal presente contratto.

In sostituzione di quanto previsto dalla lettera a) dell'art.16 del D.lgs. n. 151/2001 la Fondazione consentirà l'astensione dal lavoro per un periodo di tre mesi, precedenti la data presunta del parto. Tale periodo assorbe quello eventualmente concesso a norma dell'art.17 del D.lgs. n. 151/2001.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 20 del D.lgs. 151/2001 come modificato e/o integrato dal D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, in tema di flessibilità del congedo di maternità.

La Fondazione corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione previsti dalle lettere b) e c) dell'art.16 del D.lgs. n. 151/2001, come modificato e/o integrato dal D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80, e durante il periodo previsto dal comma 2 del presente articolo il 100% della retribuzione mensile. Dalla retribuzione così corrisposta sarà dedotto l'importo dell'indennità di maternità spettante alla lavoratrice ai sensi del D.lgs. n.151/2001 ed anticipato dalla Fondazione.

I periodi di congedo obbligatorio di maternità sono computati ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi gli iter di carriera, la gratifica natalizia o tredicesima mensilità e le ferie nonché ai fini della maturazione di eventuali premi legati alla presenza.

Il padre lavoratore "ha diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per

LM

P

SS

TH

Gu

AB

la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento elusivo del bambino al padre. La disposizione vale anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma.

Nel caso di contratto a tempo determinato la Fondazione corrisponderà il trattamento di maternità solamente fino alla scadenza del contratto.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, per ogni bambino nei suoi primi dodici anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro il preavviso scritto secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art. 33 del D.lgs. n.151/2001 come modificato e/o integrato dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 80. Nell'ambito del predetto limite, il diritto ad astenersi dal lavoro compete:

- a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art.32 del D.lgs. 151/2001 come modificato e/o integrato dal D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80;
- c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali è elevato a undici mesi.

Per quanto riguarda la possibilità di prolungamento del congedo si fa riferimento alla disciplina dell'art. 33 del Testo Unico sulla maternità e paternità così come modificato dal D.lgs. 80 del 15 giugno 2015

Durante il periodo di congedo parentale facoltativo si applica quanto previsto dall'art. 34 e 35 del D.lgs. n.151/2001 come modificato e/o integrato dal D.lgs. 15 giugno 2015 n. 80.

Il periodo di congedo parentale facoltativo è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Nel caso di adozioni o affidamenti, di adozioni e affidamenti preadottivi internazionali si fa riferimento alla normativa sulla maternità così come modificata dal D.lgs. 80 del 15 giugno 2015 e quanto previsto dal presente CCdL .

I periodi di congedo parentale potranno essere fruiti coerentemente con le esigenze relative alle

caratteristiche collettive della prestazione lavorativa, onde non renderla inutilizzabile e, quindi, non ricevibile da parte dell'azienda a tutti i conseguenti effetti.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Per quanto riguarda riposi e permessi per i figli con handicap grave si fa riferimento al Testo Unico sulla maternità e la paternità

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a. nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d. in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1 del D.lgs. citato, possono essere utilizzate anche dal padre.

In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, di cui al presente articolo, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici in congedo, può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Fruizione ad ore dei congedi parentali

In aggiunta alle modalità di fruizione giornaliera e mensile e fermi restando i limiti complessivi e individuali entro i quali i lavoratori possono assentarsi dal lavoro a titolo di congedo parentale, le Parti, in applicazione del rinvio alla contrattazione collettiva operato dal comma 1-bis dell'articolo 32 del D.Lgs n. 151/2001, dopo un'attenta analisi delle caratteristiche della prestazione di lavoro del personale artistico ed una valutazione preliminare in ordine alla necessità che la prestazione di lavoro del predetto personale, di natura collettiva, venga resa e quindi collocata in funzione del processo produttivo come aziendalmente articolato, stabiliscono le modalità di fruizione oraria del congedo parentale ad ore, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

- a. ai soli fini del computo del congedo parentale, la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla programmazione giornaliera dell'orario settimanale previsto dal presente CCdL;
- b. gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);
- c. la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:
 - per servizi o prestazioni, fatta salva la regola generale di cui al presente articolo relativa alla ricevibilità della prestazione nell'ambito della caratteristica collettiva della stessa per il personale artistico;
 - per multipli di un'ora, per un periodo comunque non inferiore a 2 ore e ferma restando la durata minima della prestazione lavorativa di 3 ore, per il restante personale.

È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con altri permessi o riposi disciplinati dal Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Il congedo ad ore, pertanto, non può essere fruito negli stessi giorni in cui il genitore fruisce dei riposi giornalieri per allattamento di cui agli articoli 39 e 40 oppure dei riposi orari di cui all'articolo 33 del Testo Unico predetto per assistenza ai figli disabili. Risulta invece compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con i permessi o i riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal Testo Unico, quali ad esempio i permessi di cui all'art.33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104.

Dichiarazione delle OO.SS.

Ribadito che la prestazione di lavoro del personale artistico, di natura collettiva, venga resa e quindi collocata in funzione del processo produttivo come aziendalmente articolato, con particolare riferimento alla produzione destinata ad essere rappresentata in trasferta, al fine di contemperare le esigenze di produzione con le necessità di genitori con figli minori e/o familiari da accudire, ad inizio anno il personale artistico interessato esaminerà con la Direzione della Fondazione la programmazione annua prevedendo, per quanto possibile, la collocazione dei permessi parentali ovvero delle settimane di esenzione, in modo da evitare da un lato problemi alla produzione stessa e dall'altro ingiustificate penalizzazioni economiche al dipendente..

Art. 26 – SICUREZZA SUL LAVORO

Attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la Sicurezza delle Fondazioni, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

- **Accesso ai luoghi di lavoro:** il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge. Il Rappresentante per la Sicurezza segnala preventivamente alla Fondazione le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro. Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione o a un addetto da questi incaricato.
- **Modalità di consultazione:** laddove la legge prevede a carico della Fondazione la consultazione del Rappresentante per la Sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

La Fondazione, pertanto, consulta il Rappresentante per la Sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il Rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha la facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la Sicurezza. Il Rappresentante per la Sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa. In fase di prima applicazione dell'intesa nelle realtà in cui non sia stato ancora individuato il rappresentante per la sicurezza, le procedure di consultazione si rivolgono alle rappresentanze sindacali in azienda delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

A tal fine, la rappresentanza sindacale in azienda può designare uno o più soggetti, al proprio interno, tenuto conto di quanto previsto dalla legge.

- **Informazioni e documentazione aziendale:** il Rappresentante per la Sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi presso la Fondazione.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro s'intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- **Formazione dei rappresentanti per la sicurezza:** il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione. La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico della Fondazione, si svolgerà nell'ambito dell'attività lavorativa o mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. Tale programma deve comprendere quanto previsto dall'art. 37 comma 11 del D.lgs. 81/08. Si prevedono inoltre gli aggiornamenti di legge ogni qual volta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
- **Riunioni periodiche:** Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica a fronte di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni della sicurezza dei lavoratori in relazione all'aumentato numero di infortuni in qualsiasi settore.
- **Controlli:** il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione visite sui luoghi di lavoro a fronte di variazioni del sistema produttivo.

Per tutto quanto non previsto nel presente accordo restano in vigore le disposizioni di legge ed in particolare quanto previsto dal D.lgs. 81/08.

Art. 27 - PERMESSI

1. Permessi brevi non retribuiti

Al lavoratore che ne faccia domanda la Fondazione può accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

2. Permessi per lutto o grave infermità

Ai sensi dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e delle relative norme di attuazione, in caso di grave lutto di famiglia per decesso del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli e sorelle) o del convivente, a condizione che la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica, il lavoratore avrà diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi consecutivi oltre ai giorni eventualmente necessari per il viaggio nel caso in cui detti eventi si siano verificati fuori della provincia in cui ha sede la Fondazione.

Nel caso di più eventi luttuosi nel corso dello stesso anno riguardanti le categorie di soggetti sopra richiamate, i giorni di permesso potranno essere fruiti in relazione a ciascuno di tali eventi.

I tre giorni annui di permesso retribuito spettano anche nel caso di documentata grave infermità delle categorie di soggetti sopra richiamate. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Per fruire del permesso, il lavoratore comunica previamente alla Fondazione l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I tre giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici previa presentazione della documentazione giustificativa.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al primo periodo del presente punto, il lavoratore può concordare con la Fondazione, in applicazione delle norme di attuazione della legge 53/2000 ed in alternativa all'utilizzo dei tre giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa attraverso una riduzione dell'orario di lavoro, anche per periodi superiori a tre giorni, ferma restando in ogni caso una riduzione complessiva dell'orario di lavoro non inferiore a tre giorni.

3. Permessi giornalieri retribuiti

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato spettano nel corso di un anno solare, intendendosi per anno solare agli effetti del presente punto il periodo che va dall'1 settembre al 31 agosto di ciascun anno, cinque giorni di permesso retribuito, fruibili a mezza giornata – servizio – giornata intera, da concedersi compatibilmente con le esigenze aziendali.

Quando sia prevista un'unica prestazione/servizio giornaliera, il permesso si intende riferito all'intera giornata.

Tali permessi potranno essere utilizzati anche a ore in caso di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici previa presentazione di autocertificazione con l'indicazione dell'orario e del luogo o struttura dove è stata eseguita la visita medica, la terapia, la prestazione specialistica o l'esame diagnostico.

L'orario viene maggiorato del tempo necessario per la percorrenza dal luogo di lavoro alla struttura sanitaria e viceversa, convenzionalmente fissato in due periodi di 30 minuti ciascuno.

Relativamente ai 5 giorni di permesso di cui sopra ai lavoratori assunti a tempo determinato sarà riconosciuta, per ogni mese di rapporto di lavoro, mezza giornata di permesso retribuito fino ad un massimo di 5 giorni.

I permessi di cui al presente punto devono essere fruiti a pena di decadenza entro la scadenza dell'anno solare come sopra individuato e non sono monetizzabili; pertanto, l'eventuale mancato

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "GU", "P", "SS", "AW", and "AS".

godimento non darà luogo ad alcuna indennità sostitutiva.

4. Permessi per donazione di sangue

Il lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per l'intera giornata nella quale effettua la donazione gratuita del sangue. Il periodo di riposo dura 24 ore, che decorrono dal momento in cui lavoratore si è assentato dal lavoro per effettuare la donazione o, in mancanza di tale riferimento, dal momento della donazione risultante da certificato medico.

La fruizione del permesso deve essere comunicata preventivamente alla Fondazione e successivamente giustificata mediante certificazione rilasciata dal medico che ha effettuato il prelievo compilato su modulo intestato al centro dove è avvenuta la donazione.

Il lavoratore, inoltre, ha diritto all'accredito figurativo dei contributi previdenziali per le giornate indennizzate per donazione sangue.

5. Permessi per controlli prenatali

Ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano alla Fondazione apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

Detto orario viene maggiorato del tempo necessario per la percorrenza dal luogo di lavoro alla struttura sanitaria e viceversa, convenzionalmente fissato in due periodi di 30 minuti ciascuno.

6. Congedo per malattia del figlio

Entrambi i genitori, alternativamente e non cumulativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro ai sensi dell'articolo 47 del D.Lgs. n. 151/2001:

- per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni;
- nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 12 anni.

La fruizione del congedo, che spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, è giustificata mediante certificazione medica inviata in via telematica dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato che ha in cura il minore, accompagnata da una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà rilasciata dal genitore richiedente ai sensi dell'articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000 attestante che l'altro genitore non è in congedo negli stessi giorni e per il medesimo motivo.

Ai congedi per malattia del figlio non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui al comma 1.

I periodi di congedo per la malattia del figlio non sono retribuiti, sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti alle condizioni previste dall'articolo 50 del D.Lgs. n. 151/2001.

7. Permessi ex lege 104/1992

I lavoratori che si trovano nelle condizioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto ai 3 giorni di permesso mensile retribuito di cui all'articolo 33 della legge predetta e successive modifiche ed integrazioni.

Più in particolare, detti permessi retribuiti spettano:

- ai lavoratori dipendenti disabili in situazione di gravità;
- ai genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;
- al coniuge, ai parenti o agli affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità.

Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

In alternativa alla fruizione giornaliera, i lavoratori disabili in possesso del certificato di handicap

fu
C
S
W
15

con connotazione di gravità potranno utilizzare i permessi in modalità oraria. In tal caso, spetterà un permesso giornaliero di un'ora per prestazioni di lavoro fino a 6 ore oppure di due ore per prestazioni di durata superiore.

Gli altri aventi diritto potranno invece usufruire ad ore dei permessi di cui al presente articolo entro il limite massimo mensile pari al normale orario di lavoro settimanale diviso il numero dei giorni lavorativi settimanali moltiplicato per 3.

Per quanto riguarda le modalità di fruizione dei benefici da parte dei genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità, nonché del coniuge, dei parenti e affini entro il 2° grado di persone in situazione di disabilità grave si rinvia alle previsioni del D.Lgs. n. 151/2001.

La variazione della modalità di fruizione dei permessi (da giornaliera ad oraria o viceversa) può avvenire solo da un mese all'altro, non all'interno dello stesso mese.

La fruizione ad ore dei permessi mensili di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è comunque esclusa per il personale artistico (professori d'orchestra, artisti del coro e maestri collaboratori) nonché per il personale che svolge le prestazioni di lavoro articolando l'orario su turni ai sensi dell'articolo ... del presente contratto.

Art. 28 – ASPETTATIVA

Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere concesso, per gravi motivi privati da valutarsi dalla Fondazione e compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa nella misura massima di 12 mesi. Detto periodo, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 18 della legge 183/2010, potrà essere utilizzato per avviare attività professionali e/o imprenditoriali; in questo caso l'aspettativa è concessa, sempre tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dal lavoratore.

Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere concesso, per motivate e documentate esigenze di studio e/o di aggiornamento e riqualificazione professionale, un periodo di aspettativa nella misura massima di 6 mesi. Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere altresì concesso un periodo di aspettativa della durata massima di un anno per realizzare una diversa attività lavorativa o per il tempo necessario a superare un periodo di prova.

L'aspettativa per qualunque ragione concessa non comporta alcuna retribuzione né maturazione di alcun effetto contrattuale. Qualora il lavoratore usi dell'aspettativa concessa in modo diverso da quello

dichiarato per ottenerla il rapporto di lavoro potrà essere risolto per giusta causa.

Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere altresì concesso un periodo di aspettativa nella misura massima di un anno, rinnovabile a discrezione della Fondazione, per necessità dipendenti dall'assunzione di cariche sindacali a carattere nazionale. Tale aspettativa non comporta alcuna retribuzione salvo la maturazione dei benefici connessi all'anzianità di servizio.

Nei confronti dei lavoratori eletti a cariche presso Enti autonomi territoriali troverà applicazione il trattamento di aspettativa previsto dalla legge 12 dicembre 1966 n.1078.

Tossicodipendenti e loro familiari

Le parti, in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990 n. 162, convengono quanto segue:

- I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro in aspettativa per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.
- Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.
- Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali.
- Mensilmente, inoltre, il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.
- Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro 7 giorni dal termine del programma di riabilitazione.
- I lavoratori familiari di tossicodipendenti, per i quali il Servizio pubblico per le tossicodipendenze

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono essere posti a richiesta in aspettativa, che sarà concessa in relazione alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

- Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi non frazionabile.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo diretto, indiretto e differito, e non saranno ritenuti utili ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Art. 29 – CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore a tempo indeterminato ovvero al lavoratore a tempo determinato, a condizione che il periodo di servizio dallo stesso prestato nel corso dell'anno sia superiore a 5 mesi, spetta un congedo di 15 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio.

La richiesta di congedo matrimoniale dovrà essere presentata per iscritto alla Fondazione almeno 15 giorni prima dell'inizio del congedo stesso.

Tale congedo potrà essere fruito anche non continuativamente e può non includere la data del matrimonio purché si concluda entro 30 giorni dalla data del matrimonio stesso. Il congedo non può essere computato nel periodo delle ferie annuali.

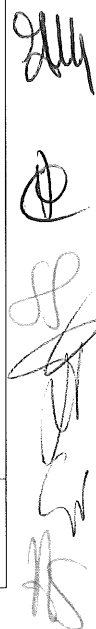
Il periodo di congedo è utile ai fini del calcolo del TFR e della maturazione dei vari istituti legali e contrattuali.

Art.30 – ASSEGNO DI NUZIALITÀ

Ai lavoratori a tempo indeterminato o a tempo determinato a condizione che il periodo di servizio prestato nel corso dell'anno sia comunque superiore a 5 mesi che contraggono matrimonio *ovvero concretizzano una Unione civile "formazione sociale"*, su presentazione di domanda e dei relativi documenti probatori, spetta un assegno *una tantum* di nuzialità pari al 40% della retribuzione individuale mensile per coloro che hanno una anzianità di servizio da uno a cinque anni ed all'80% della retribuzione individuale mensile per coloro che hanno una anzianità di servizio superiore a cinque anni.

ART. 31 – DIRITTI UNIONI CIVILI

Le Parti, condividendo i principi ispiratori della legge 20 maggio 2016, n. 76, recante "Regolamentazione



delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze”, favoriranno l’estensione dei diritti contrattualmente previsti a coloro che daranno vita ad una unione civile, vale a dire l’unione tra due persone dello stesso sesso, o ad una convivenza di fatto, cioè l’unione tra due persone dello stesso sesso o di sesso diverso.

Pertanto, fermi restando i chiarimenti interpretativi che saranno forniti dagli organi competenti sulle implicazioni di natura lavoristica e previdenziale sottese dalla nuova normativa ed in attesa che il Governo eserciti la delega conferita dal Parlamento adottando i decreti legislativi per un’esaustiva disciplina della materia, il lavoratore partner di una unione civile o di una convivenza di fatto potrà godere dei diritti che spettano al lavoratore coniugato in matrimonio e, in particolare:

- l’assimilazione del diritto al congedo a quello matrimoniale con i medesimi effetti, anche economici, a seguito dell’intervenuta unione civile;
- il diritto ai permessi della legge 104/1992 per assistenza al partner disabile e al congedo ai 3 giorni per lutto o per grave infermità dell’altra parte;
- la facoltà di revocare il consenso alle clausole elastiche nel rapporto di lavoro part-time per assistere il partner affetto da patologie oncologiche;
- la priorità nel diritto di trasformazione del rapporto da full time in part time nella stessa situazione indicata al punto precedente;
- il diritto di convalida delle dimissioni rese dal lavoratore da quando viene costituita un’unione civile fino ad un anno dopo, in analogia con il caso della contrazione del matrimonio;
- la nullità del licenziamento intimato in concomitanza con l’unione civile, in analogia con il matrimonio.

Inoltre, per effetto di tale estensione:

- in caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità di mancato preavviso ed il TFR devono corrispondersi anche all’altro convivente dell’unione civile;
- in materia di TFR la legge richiama espressamente l’art. 12 bis della legge 898/1970 sul divorzio, che comporta il diritto di uno dei due partner titolare dell’assegno di mantenimento a percepire il 40% del TFR liquidato al convivente in caso di cessazione del rapporto di lavoro in relazione a quanto maturato durante l’unione civile;
- dal punto di vista previdenziale la coppia unita civilmente costituisce nucleo ai fini della spettanza del relativo assegno familiare, così come spetta la rendita Inail in caso di morte del lavoratore per infortunio sul lavoro, nonché la pensione ai superstiti in caso di morte del pensionato o del lavoratore assicurato.

Art. 32 – ASSENZE

Salvo quanto previsto per il caso di malattia, ogni impedimento che non consenta al lavoratore di raggiungere il luogo di lavoro per l’ora indicata nell’ordine di servizio dovrà essere comunicato alla Fondazione immediatamente salvo giustificato motivo.

Il lavoratore che, chiamato in servizio, non si presenta senza o giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Art. 33 – ATTIVITA’ PROMOZIONALI

A. Le parti stipulanti il presente contratto si danno atto della necessità di incrementare l’attività promozionale nel mondo della scuola e del lavoro, nell’intento di diffondere, anche con attività a scopo didattico, la cultura musicale presso sempre maggiori strati di nuovo pubblico.

B. Convengono pertanto che, nell’ambito del normale orario di lavoro giornaliero, dovrà darsi maggiore sviluppo all’attività di spettacoli gratuiti per studenti e lavoratori nonché alla programmazione di prove generali con la partecipazione di tale pubblico. Resta inteso che la gratuità dello spettacolo non è esclusa dal recupero da parte della Fondazione nelle forme più

opportune delle spese vive sostenute per lo svolgimento dell'attività promozionale in sede o fuori sede.

Previa intesa fra la Direzione aziendale, la R.S.U. e gli interessati, i maestri collaboratori, i professori d'orchestra e gli artisti del coro parteciperanno all'attività di complessi ridotti, anche intercategoriale, qualunque sia la composizione numerica, che svolgano la preparazione e l'esecuzione di manifestazioni artistiche senza o con la presenza di un direttore, purché, in questo secondo caso, il direttore incaricato sia un dipendente della Fondazione.

Sia la preparazione che l'esecuzione di tali manifestazioni avverranno al di fuori del normale orario di lavoro – senza che ciò comporti alcun pregiudizio per la normale attività istituzionale della Fondazione, in sede e fuori sede – con un compenso forfettario la cui determinazione è rinviata in sede aziendale.

C. Prove aperte

I professori d'orchestra e gli artisti del coro, previa informazione alle R.S.U./R.S.A., a parteciperanno alle prove aperte programmate dalla Fondazione. I professori d'orchestra e gli artisti del coro, inoltre, previo accordo con la R.S.U./R.S.A., si rendono disponibili ad indossare l'abito da concerto, senza percepire alcuna maggiorazione economica salvo la normale firma di presenza per la prova, nel caso in cui dette prove siano finalizzate ad iniziative benefiche a favore di organizzazioni che operano per scopi umanitari o no-profit,

In tale ultima ipotesi, le prove assumeranno la valenza di prova generale, per cui durante l'esecuzione musicale non vi saranno interruzioni o ripetizioni alcune ("esecuzione da capo a fondo").

Art. 34 – TRASFERTE

Il lavoratore ha l'obbligo di partecipare alle trasferte che impegnano la Fondazione in Italia ed all'estero

La scelta del mezzo di trasporto è rimessa alla discrezionalità della Fondazione

La regolamentazione delle trasferte è fissata come segue.

Complessi Artistici

Europee – Nazionali

1. Le trasferte dovranno prevedere, per quanto possibile, tempi minimi di trasferimento (dal Parco della Musica al luogo di partenza) e d'attesa (check-in), sia in andata che al ritorno;
2. Nei trasferimenti verrà utilizzato il vettore più comodo, evitando, per quanto possibile, cambi vettore e/o scali intermedi;

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

3. L'arrivo in hotel dovrà avvenire in orario compatibile con la fruizione del pasto, salvo oggettive limitazioni derivanti dagli orari dei mezzi di trasporto prescelti che saranno condivise dalle parti;
4. L'arrivo presso la sede del concerto dovrà avvenire in orario che consenta un minimo di ore da poter dedicare al riposo prima della prova acustica e del concerto;
5. Il pernottamento avverrà in hotel di adeguata categoria situato in prossimità della sala del concerto e, in mancanza, nelle immediate vicinanze salvo oggettive limitazioni;
6. La prova acustica sarà programmata quanto più possibile a ridosso dell'orario di inizio del concerto;
7. La partenza dalla sede di effettuazione del concerto dovrà avvenire non prima delle ore 8.00, salvo documentata necessità che certifichi l'impossibilità di rispettare tale limite, nel qual caso orari diversi saranno programmati d'intesa con la RSU/RSA.

Il rientro in sede, se previsto entro le ore 15, consentirà di programmare un servizio per prova o concerto; l'eventuale ritardo nell'orario di arrivo effettivo in sede rispetto agli orari programmati non pregiudica comunque l'effettuazione del concerto già programmato. Nel caso di rientro in sede dopo un viaggio di durata eccedente le 6 ore non potrà essere fissata alcuna prova, mentre nel caso di concerto il servizio sarà comunque effettuato.

I professori d'orchestra e gli artisti del coro rinunciano, per un massimo di 4 volte per anno solare, al compenso economico dovuto per le eccedenze orarie verificatesi nei giorni di trasferimento con prova e/o concerto quando non dipendente dall'organizzazione logistica della Fondazione.

Nel caso di permanenza di più giorni in una stessa città le prestazioni potranno essere programmate secondo le regole applicate in sede, purché finalizzate alla preparazione dei concerti programmati nella stessa tournée e sempre nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero.

Per il trattamento di trasferta internazionale trovano applicazione le tariffe riportate alla lettera D (Gruppo IV) della tabella A allegata al decreto del Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in data 27 agosto 1998, come modificato dall'art. 28, D.L. 4 luglio 2006, n. 223 entro il limite di euro 105,00 giornalieri netti.

Per il trattamento di trasferta nazionale verrà erogata una diaria di euro 40,00 per ciascun pasto.

Inoltre, a partire dal trentunesimo giorno di trasferta nell'anno solare, ad eccezione di quelle in regione,

verrà erogata per ciascun giorno di trasferta una maggiorazione del 50% della retribuzione giornaliera (base straordinario).

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano che il trattamento di trasferta come disciplinato dai paragrafi che precedono rappresenta il punto di equilibrio tra l'esigenza di garantire un trattamento economico dignitoso in trasferta e l'esigenza di contenere i costi delle tournée in un ambito di mercato che consenta alla Fondazione di continuare ad essere un'istituzione fortemente impegnata sul piano internazionale. Pertanto, le Parti concordano che laddove subentrassero impedimenti all'erogazione delle indennità di trasferta almeno nella misura precedentemente disciplinata verrebbero a cadere i presupposti per poter effettuare le tournée.

Trasferte Intercontinentali

Per le trasferte intercontinentali valgono tutte le regole previste per le altre tournée; inoltre, per consentire il recupero psico-fisico dovuto al jet-lag, non saranno programmati concerti prima che siano trascorse 48 ore (fatta salva la prova acustica vicino al concerto) dalla consegna delle chiavi in hotel e la prima prova utile potrà essere fissata a partire da mattino trascorse 36 ore dalla consegna delle chiavi in hotel.

Al rientro dalla tournée la prima prestazione/servizio utile (concerto o prova ordinaria) sarà fissata non prima di 48 ore dall'arrivo in sede. Nelle ore di recupero psico-fisico potrà essere incluso anche il giorno di riposo settimanale ma solo per il viaggio di andata e per un massimo di due volte per anno solare.

I riposi compensativi dovuti per le eccedenze orarie derivanti dalla durata del viaggio andata/ritorno intercontinentale dalla propria sede non trovano applicazione per un massimo di due volte per anno solare.

La diaria per singolo pasto sarà determinata di volta in volta, all'inizio delle trattative per l'organizzazione della trasferta, secondo le tabelle di legge.

A. Trasferte regionali di più giorni di durata

- Nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza potranno essere richiesti al professore d'orchestra e all'artista del coro nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero tutte le prestazioni inerenti allo spettacolo o agli spettacoli programmati;

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'P' and several other marks.

- Nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo non può eccedere le 7 ore. In tal caso l'eccedenza oltre le 5 ore e fino alle 7 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura è fissata in € 40,00 per ciascun pasto.

B. Trasferte regionali ed interregionali

- Nella giornata di trasferta il professore d'orchestra e l'artista del coro sono tenuti ad effettuare la prima prestazione giornaliera in sede qualora il relativo impegno complessivo (prestazione ordinaria in sede, viaggio di andata, spettacolo o concerto in trasferta, viaggio di ritorno) non ecceda le 7 ore. In tal caso l'eccedenza oltre le 5 ore e fino alle 7 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro. Ove l'impegno complessivo ecceda le 7 ore, non sarà programmata la prestazione ordinaria in sede e l'eccedenza oltre le 5 ore verrà retribuita in regime ordinario.
- Il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2,30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite l'eccedenza di orario oltre le ore 2,30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- Il pernottamento sarà programmato preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2,30;
- Nella giornata successiva alla trasferta il professore d'orchestra e l'artista del coro sono tenuti ad effettuare le loro normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1,30 non potranno essere chiamati al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- In caso di pernottamento il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera. Conseguentemente il professore d'orchestra e l'artista del coro effettueranno una sola prestazione ossia lo spettacolo o la seconda prestazione giornaliera, intendendosi per tale quella di maggior durata prevista dal presente contratto.
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura è fissata in € 40,00 per ciascun pasto.

Norme generali per le trasferte nazionali ed internazionali

1. in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, potrà essere effettuato in regime ordinario di lavoro un servizio (prova o concerto);
2. oltre le 4 ore e fino a 6 ore consecutive di viaggio, l'eccedenza di viaggio oltre le 4 ore sarà retribuita in regime ordinario e potrà essere richiesto un servizio (prova o concerto), sempre in regime

ordinario;

3. oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere programmati servizi;
4. per i giorni di solo viaggio, nell'eventualità che il viaggio duri più di 6 ore, è tollerata l'eccedenza fino a 7 ore. In questo caso il professore d'orchestra e l'artista del coro avranno diritto al solo trattamento di trasferta;
5. per i viaggi che durano più di 7 ore, vengono conteggiate le ore in eccedenza partendo dalla sesta e si applicano le seguenti maggiorazioni della retribuzione giornaliera (base straordinario): 20% per ogni ora in più diurna e 40% per ogni ora in più notturna;
6. le eccedenze orarie potranno essere riscattate con servizi: 4 ore di viaggio diurno valgono un servizio nell'ipotesi di tournée particolarmente lunghe e impegnative, il riposo compensativo cadrà, possibilmente, al rientro dalla tournée stessa.
7. in occasione delle trasferte all'estero ogni neoassunto prima parte di ruolo con obbligo della fila, fermo restando il diritto all'avvicendamento in sede, avrà l'obbligo di prestare servizio nel ruolo di raddoppio al primo e di terzo della propria fila. I benefici economici della presenza (prova e concerto) saranno conteggiati secondo il ruolo di prima parte.
8. in occasione di trasferte europee, nazionali o interregionali per viaggi di durata fino a 6 ore può essere programmata una prova d'acustica di 30 minuti; per otto volte all'interno di ciascun multiperiodo potrà essere programmata una prova d'acustica di un'ora senza dar luogo ad alcuna maggiorazione; a partire dalla 9^a prova della durata di un'ora applicazione della maggiorazione dell'80%.

Note generali per tutte le trasferte

1. Per sede si intende il Parco della Musica;
2. L'orario decorre dalla convocazione presso il luogo di partenza e termina con la consegna delle chiavi in hotel, con flessibilità di un'ora a partire dall'assegnazione della prima stanza;
3. i Professori d'Orchestra e gli artisti del Coro raggiungeranno il luogo di partenza con il vettore messo a disposizione dalla Fondazione, salvo che non intenda avvalersi di altri mezzi. Al rientro in sede l'orario giornaliero decorrerà dall'ora di partenza dall'hotel, luogo di pernottamento dell'Orchestra e del Coro, e terminerà al Parco della Musica, tranne che per i viaggi in treno nel qual caso terminerà all'arrivo nella stazione ferroviaria di Roma.
4. Se la città sede del concerto è sprovvista di aeroporto si potrà prendere in considerazione anche la stazione aeroportuale più vicina.
5. Il rientro in sede entro le ore 12,00 non darà diritto a nessun pasto; il rientro in sede entro le ore 18,00 non darà diritto al secondo pasto giornaliero ma sarà utile ai fini dell'erogazione del ticket di cui all'art.16.
6. Un membro della RSU/RSA farà parte dell'organizzazione della tournée al fine di superare preventivamente le difficoltà organizzative. Tutte le eventuali difformità rispetto alle norme suesposte, se necessarie per una migliore realizzazione della tournée, si intenderanno implicitamente accettate dai professori d'orchestra e dagli artisti del coro solo quando il delegato delle RSU/RSA ha dato il proprio

gu
P
SP
[Signature]
[Signature]

parere positivo.

M. Collaboratori, Personale Tecnico-Amministrativo e Ausiliario

I Maestri collaboratori e il personale tecnico-amministrativo ed ausiliario impegnato nelle trasferte si adeguano a quanto indicato per i complessi artistici ad eccezione delle trasferte di cui ai successivi punti A) e B).

La rinuncia alle eccedenze orario scaturenti dai viaggi nazionali ed internazionali da parte del personale tecnico-amministrativo è strettamente limitata alla durata del viaggio con i complessi artistici. Per le eventuali ulteriori eccedenze il trattamento sarà quello previsto dalla normativa vigente.

A) Trasferte regionali di più giorni di durata

- Nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza il maestro collaboratore, l'impiegato tecnico e/o amministrativo e l'operaio sono tenuti a fornire le normali prestazioni giornaliere;
- Nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della trasferta non può superare le 9 ore per il Maestro collaboratore e le 10 ore per l'impiegato tecnico e/o amministrativo e per l'operaio. Pertanto l'eccedenza oltre le 7 ore e fino alle 9 per il Maestro collaboratore e l'eccedenza oltre le 9 ore fino alle 10 ore per gli altri, sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;

B) Trasferte regionali ed interregionali

- In giornata di trasferta l'impegno complessivo del maestro collaboratore e dell'impiegato/operaio, tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare rispettivamente le 9 ore per il M. Collaboratore e le 10 ore per l'impiegato e/o operaio. L'eccedenza oltre le 7 ore e fino alle 9 ore per il M. Collaboratore e oltre le 8 ore e fino alle 10 ore per l'impiegato e/o operaio sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- Il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2,30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite l'eccedenza di orario oltre le ore 2,30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- Il pernottamento, da programmarsi preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2,30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria

o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;

- Nella giornata successiva alla trasferta il dipendente è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1,30, il dipendente non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- In caso di pernottamento; il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera;

Missioni individuali

Al dipendente in missione individuale per conto della Fondazione si applica il trattamento previsto per le trasferte collettive, tenuto conto dell'ambito territoriale in cui avviene la missione. Inoltre il lavoratore avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telegrafiche, telefoniche e per taxi).

Art. 35 – RIPRESE RADIOTELEVISIVE

Il lavoratore è tenuto a prendere parte a riprese radiotelevisive di durata non superiore a 6 minuti, effettuate in funzione di servizi giornalistici e documentaristici, senza per questo maturare il diritto ad alcun compenso aggiuntivo. Il lavoratore è tenuto altresì a prendere parte a riprese radiofoniche effettuate dall'azienda concessionaria del servizio radiotelevisivo.

Il lavoratore cede alla Fondazione per ciascun anno civile i diritti di sfruttamento economico derivanti dalla diffusione di 8 esecuzioni sinfoniche o sinfonico-corali per via televisiva e 8 per via radiofonica.

In occasione delle riprese televisive, la stessa esecuzione potrà essere trasmessa anche via radio, sia in diretta che in differita. In tale ipotesi, anche quando il passaggio televisivo e radiofonico avvengano in giornate diverse, sarà comunque computata la sola ripresa televisiva, restando pertanto assorbita la ripresa radiofonica. Qualora, nel periodo di riferimento, le riprese televisive siano in numero inferiore ad 8, le riprese non effettuate potranno essere trasformate in altrettante riprese radiofoniche.

Qualora la stessa esecuzione venga trasmessa da due emittenti diverse verranno conteggiate due riprese.

Resta inteso che una delle riprese radio e una delle riprese tv cedute potranno riguardare anche i concerti della stagione da camera in cui sono impegnati gruppi dell'orchestra e/o del coro.

Nel caso sia programmata una sola esecuzione del concerto, l'abito di servizio andrà indossato anche nella prova generale.

La diffusione delle 8 riprese televisive potrà essere effettuata anche con mezzi multimediali diversi quali ad esempio internet, pay-tv, home-video, cinematografica, via satellite.

Ulteriori, diversi strumenti tecnologici di riproduzione e/o diffusione, resi disponibili dalla naturale evoluzione tecnologica, s'intenderanno accettati previa verifica tra direzione e RSU/RSA degli sviluppi

di mercato che tali mezzi avranno comportato o potranno comportare e della conseguente necessità di operare i giusti adeguamenti economici per gli esecutori.

In caso di streaming, al personale impegnato sarà riconosciuto un compenso pari al 250% della normale retribuzione utile al calcolo delle maggiorazioni straordinarie. Considerata la novità dell'argomento nonché le prospettive di sviluppo dello stesso le parti concordano sull'opportunità di istituire una commissione tecnica, composta da rappresentanti dei lavoratori, abilitata a monitorare e valutare, in contraddittorio con la direzione, le condizioni economiche, tecnico-organizzative nonché le finalità di utilizzo dello streaming. La valutazione di tali parametri potrà dar luogo ad eventuali adeguamenti dei compensi previsti, allo scopo, per quanto possibile, di consentirne la fattibilità.

Le parti prendendo atto dello storico rapporto intercorrente con l'azienda concessionaria del servizio radio-televisivo, concordano che le registrazioni effettuate dalla stessa azienda concessionaria del servizio radio-televisivo, cedute con il presente contratto, potranno essere diffuse via streaming senza dar luogo ad alcun compenso aggiuntivo.

Per la diffusione di riprese televisive e radiofoniche eccedenti i limiti di cui al presente articolo sarà erogato un compenso pari rispettivamente al 200% ed al 100% della retribuzione giornaliera (base straordinario).

Nel caso in cui la registrazione radiofonica riguardi solo una parte compiuta dello spettacolo (spettacolo lirico e concerto, ovvero due opere liriche costituenti ciascuna un intero spettacolo) il compenso di cui sopra è ridotto del 50%.

Art.36 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della gravità, con:

- a. rimprovero verbale
- b. rimprovero scritto
- c. multa non superiore a 3 ore di stipendio
- d. sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo fino a 5 giorni
- e. sospensione dallo stipendio e dal lavoro per un periodo non superiore a 10 giorni;
- f. licenziamento senza preavviso e con la perdita della relativa indennità.

Le sospensioni di cui alle lettere d) e e) possono applicarsi a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c).

Il provvedimento di cui alla lettera f) si applica nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto che siano così gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento non pregiudica le eventuali responsabilità per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

Alcun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza preventiva contestazione dell'addebito all'interessato e senza averlo sentito a sua difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, salvo il caso di infrazioni di gravità tale che non consentano la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 37 – PORTATORI DI HANDICAP

Le parti stipulanti il presente contratto nell'intento di facilitare l'inserimento dei portatori di handicap in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative convengono di favorire la loro collocazione nelle strutture aziendali, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative.

In tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, saranno verificate tutte le opportunità per attivi inserimenti, anche mediante la frequenza di corsi di formazione o riqualificazione professionale, al fine di agevolare la migliore integrazione.

Art. 38 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Preso atto che l'obiettivo, assunto a suo tempo dal CCNL per il personale dipendente dalle Fondazioni Liriche e Sinfoniche, di perseguire la costituzione di un Fondo di previdenza complementare utilizzabile anche dai dipendenti delle Fondazioni stesse non ha trovato positivo riscontro;

Visto che lo statuto e il regolamento del Fondo di previdenza complementare "Byblos", istituito con accordo tra le OO.SS. firmatarie del presente contratto e le Organizzazioni datoriali del settore industriale dell'area Comunicazione e spettacolo, offre la possibilità di adesione ai lavoratori di imprese che applicano contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti anche da una sola delle OO.SS. firmatarie dell'accordo istitutivo del fondo;

A series of handwritten signatures and initials are written vertically along the right margin of the document. The signatures appear to be in dark ink and include several distinct names and initials, some of which are quite stylized.

Le parti convenendo sull'adesione al Fondo BYBLOS di cui sopra concordano le seguenti condizioni:

- a. Contributo a carico del datore di lavoro pari al 4% delle seguenti voci retributive: trattamento fondamentale base, trattamento fondamentale distinto, scatti, premio di presenza annuale e bimestrale straordinario fisso e indennità strumento;
- b. Contributo a carico del dipendente pari almeno allo 0,5% della retribuzione utile per la determinazione del TFR;
- c. 100% del TFR maturando dai dipendenti assunti per la prima volta dopo il 28 Aprile 1993;
- d. 2% del TFR maturando per tutti gli altri dipendenti;
- e. Oltre ai dipendenti assunti a tempo indeterminato, la possibilità di adesione al fondo è consentita anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 6 (sei) mesi all'anno.

Sulla base delle indicazioni di cui sopra le parti provvederanno, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, a completare le procedure per l'adesione al Fondo BYBLOS.

Norma transitoria

Ai lavoratori già in forza a tempo indeterminato alla data di entrata in vigore del presente Contratto, che non aderiscono a forme di previdenza complementare integrativa ai sensi dell'articolo 38, viene erogato, a titolo di assegno ad personam non riassorbibile, un importo mensile, per 14 mensilità, corrispondente al 4% di un montante retributivo composto da trattamento fondamentale base, trattamento fondamentale distinto, scatti, premio di presenza annuale, premio di presenza bimestrale, straordinario fisso e indennità strumento.

Art. 39 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti concordando di introdurre, a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei propri dipendenti a tempo indeterminato e determinato (se superiore a 6 mesi annui) e, a tal fine, di monitorare le condizioni offerte dai vari fondi che offrono servizi di assistenza sanitaria integrativa con l'obiettivo di individuare, in tempo utile per rispettare la scadenza di cui sopra, le migliori condizioni offerte a parità di contribuzione.

Pertanto, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, saranno iscritti al Fondo i lavoratori

assunti a tempo indeterminato e determinato, se superiore a 6 mesi, che ne facciano richiesta.

La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in 10 euro mensili a carico della Fondazione, e 2 euro a carico del lavoratore.

I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Qualora la Fondazione ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 20,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione fondamentale, di cui all'art. 11 del presente contratto.

Nel caso sia dovuta al Fondo una quota una tantum per la prima iscrizione la stessa sarà a carico della Fondazione per una cifra non superiore a 30 euro per ciascun lavoratore.

Art.40 –

A) DIRITTO ALLO STUDIO

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato potranno ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi retribuiti oltre che per il conseguimento presso Istituti di istruzione pubblica o legalmente riconosciuti del titolo di scuola media dell'obbligo o per la partecipazione a corsi di qualificazione, specializzazione e riqualificazione professionale promossi da Enti territoriali o dalle Fondazioni, anche per la partecipazione a corsi di specializzazione musicale, master acc.

I permessi retribuiti di cui al comma precedente potranno essere usufruiti nella misura massima di 150 ore annue pro-capite, nei limiti di un monte ore globale distribuito tra tutto il personale in forza alla Fondazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a condizione che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore, anche non coincidenti con l'orario di lavoro, doppio di quelle richieste come permesso retribuito. Il monte complessivo annuo di permessi retribuiti a disposizione del personale sarà determinato al 10 settembre di ciascun anno moltiplicando 5 ore per il numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dalla Fondazione per la partecipazione ai corsi di studio non dovranno superare il 3% del livello di appartenenza, computando i soli dipendenti a tempo indeterminato e dovrà comunque essere assicurato il normale svolgimento dell'attività produttiva.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Nell'eventualità che il numero dei richiedenti risulti superiore rispetto al numero dei beneficiari come sopra individuati, la Direzione aziendale e la R.S.U./R.S.A. concorderanno criteri obiettivi, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc. per l'individuazione dei lavoratori beneficiari dei permessi stessi, fermo restando quanto stabilito al 3° comma.

I lavoratori dovranno fornire alla Fondazione un certificato di iscrizione al corso e, a scadenze mensili, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

B) CONGEDI PER LA FORMAZIONE

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa Fondazione possono richiedere un congedo per la formazione per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea nonché per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dalla Fondazione.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o periodi di aspettativa.

La domanda di fruizione del congedo deve essere presentata dal lavoratore almeno 30 giorni prima del periodo indicato per la fruizione.

Il lavoratore interessato deve produrre il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, i relativi certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante la partecipazione agli esami.

Il personale assente contemporaneamente per congedo di formazione non potrà superare il 3% della categoria professionale di appartenenza computando i soli dipendenti a tempo indeterminato e dovrà comunque essere assicurato il normale svolgimento dell'attività produttiva.

La Fondazione può non accogliere la richiesta di congedo ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e/o produttive.

Art.41 -DIRITTI SINDACALI

Con la stipula del presente CCdL le parti assumono nella sua interezza il "Testo Unico sulla Rappresentanza" del 10.1.2014 che viene recepito unitamente all'accordo interconfederale del 28.6.2011 e del Protocollo d'Intesa del 31.5.2013. In particolare, per quanto riguarda la Rappresentanza Sindacale a livello aziendale si fa riferimento alla "PARTE SECONDA REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI" con le modifiche di seguito riportate:

1. Numero dei componenti

Il numero dei componenti la R.S.U. è determinato sulla base di un componente ogni 50 o frazione di 50 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, con un minimo di 12 componenti.

Ferma restando l'eleggibilità dei lavoratori non in prova in forza alla Fondazione alla data delle elezioni, possono essere candidati anche i lavoratori con contratto a tempo determinato, il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro di almeno sei mesi.

Al termine del contratto a tempo determinato ed in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il mandato conferito scade automaticamente.

2. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

Sono fatti salvi, in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il *presente CCdL*, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

3. Permessi per i componenti la R.S.U.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la R.S.U. disporrà di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 2 ore per dipendente in forza alla Fondazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Non sono computabili nel monte ore annuo le ore utilizzate dalla R.S.U. per i rapporti con la Direzione.

Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la R.S.U. nell'esercizio dei compiti da essa svolti.

I permessi di cui sopra assorbono fino a concorrenza quelli spettanti ai dirigenti della R.S.A. ai sensi dell'art.23 della legge 300/1970.

Le richieste di permesso verranno presentate, di norma per iscritto, con almeno 24 ore di anticipo alla Direzione indicandone il tempo ed i membri della R.S.U. che ne usufruiranno.

4. Agibilità sindacali

Considerato quanto contrattualmente convenuto tra le parti nell'ambito del CCNL per i dipendenti delle Fondazioni Lirico Sinfoniche in materia di agibilità sindacali (riportato in allegato come parte integrante del presente CCdL (allegato B), la Fondazione dichiara che fa proprio quanto disposto al punto 3) dell'articolo 38 del CCNL per i dipendenti dalle F.L.S. sottoscritto da ANFOLS e dalle OO.SS. SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCOM-UIL e FIALS.CISAL.

Pertanto, anche qualora la Fondazione Accademia di Santa Cecilia non aderisse ad ANFOLS, si farà comunque carico per la quota parte di pertinenza delle singole Fondazioni dando applicazione a tutto quanto previsto nei commi A), B), C), D), E), F), G) e H) del punto 3) sopra richiamato.

5. Contributi sindacali

La Fondazione provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali su delega individuale scritta rilasciata dal lavoratore. La trattenuta avrà decorrenza dal mese successivo a quello in cui la delega è stata rimessa alla Fondazione mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore. La lettera dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) data;
- b) generalità del lavoratore;
- c) ammontare del contributo, pari all'1% della retribuzione;
- d) l'Organizzazione sindacale a favore della quale il contributo deve essere devoluto.

Il lavoratore può revocare in qualsiasi momento la delega inoltrando la relativa comunicazione alla Fondazione e all'O.S. interessata.

L'effetto della revoca decorre dal 1° del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Fondazione.

SISTEMA D'INFORMAZIONE

Ferma restando l'autonomia operativa e le prerogative istituzionali della Fondazione e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, saranno articolate procedure di informazione nei seguenti termini:

Livello nazionale

In apposito incontro da tenersi in tempo utile, la Fondazione presenterà alle OO.SS. Nazionali/Territoriali e Aziendali il progetto produttivo triennale (supportato dalle previsioni di tenuta economica articolata per entrate e uscite) previsto dalle vigenti disposizioni di legge per le Fondazioni alle quali è riconosciuto lo "status" di speciali. Annualmente, entro il primo trimestre, le parti di cui sopra, procederanno ad un puntuale monitoraggio dello stato di realizzazione e di tenuta economica del processo di avanzamento del progetto produttivo triennale, verificandone gli eventuali scostamenti dal programma e le ragioni di tali scostamenti, esaminando gli eventuali correttivi la qualità e la tempistica degli stessi.

Nello stesso incontro la Fondazione, qualora non aderisca all'Associazione Nazionale di rappresentanza delle Fondazioni Lirico Sinfoniche, fornirà alle Organizzazioni sindacali Nazionali dei lavoratori oltre alle informazioni globali riferite all'esercizio finanziario in corso, indirizzi produttivi, ai programmi di attività e a gli elementi di entrata e di uscita emergenti dai bilanci preventivi nonché alle prospettive occupazionali generali dell'Azienda fornirà alle Organizzazioni

sindacali Nazionali dei lavoratori anche informazioni globali riferite all'esercizio finanziario precedente sulle attività produttive realizzate dalla Fondazione, sugli elementi di entrata e di uscita emergenti dai conti consuntivi.

Livello territoriale

Annualmente, entro il primo quadrimestre, la Direzione aziendale, nel corso di uno specifico incontro, fornirà alle Organizzazioni sindacali a livello orizzontale territoriale ed alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria informazioni sugli indirizzi produttivi della Fondazione, con particolare riferimento ai programmi finalizzati alla diffusione musicale nel territorio e nella scuola, sulle previsioni finanziarie, sui progetti di formazione professionale e sulle linee del coordinamento in sede regionale e dell'attività della Fondazione.

Livello aziendale

Informazione

Annualmente, entro il primo trimestre, la Direzione aziendale fornirà alla R.S.U. ed alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria informazioni dettagliate riferite all'esercizio finanziario in corso sulle linee e proposte di programmazione annuale e sulle modalità produttive dell'attività artistica programmata (produzioni proprie, coproduzioni, noleggi, ospitalità, commesse esterne), sulla situazione finanziaria quale emerge dal bilancio preventivo e sulle prospettive occupazionali della Fondazione.

Nel corso dello stesso incontro e, comunque, entro il primo quadrimestre, la direzione aziendale fornirà alla RSU ed alle OO.SS. territoriali di categoria informazioni riferite all'esercizio finanziario precedente sull'attività produttive realizzate dalla Fondazione, sugli elementi di entrata e di uscita emergenti dal conto consuntivo, sulla attuazione dei programmi di formazione del personale, sull'andamento occupazionale.

Informazione e confronto

Le direzione aziendale informerà preventivamente la R.S.U. e le OO.SS. territoriali di categoria in ordine a:

- modifiche del regolamento di servizio;
- criteri e modalità delle assunzioni;
- proposte di nuova organizzazione del lavoro-anche eventualmente conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie- e relativi riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;
- programmi di formazione professionale;
- processi di mobilità del personale che determinino spostamenti non temporanei nell'ambito aziendale di significative aliquote di lavoratori;
- misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- affidamento di servizi e commesse all'esterno.

Ricevuta l'informazione, RSU e OOSS territoriali, possono richiedere in forma scritta un incontro per l'esame dei contenuti dell'informazione. L'esame si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro le 48 ore dalla ricezione della richiesta e che si concludono nel termine di 15 giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

Dell'esito della procedura è redatto verbale dal quale risultano le posizioni della direzione aziendale, della R.S.U. e delle OO.SS. sulle materie oggetto di esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva dell'organo deliberante della Fondazione.

Durante il periodo in cui si svolge l'esame la Fondazione non adotta provvedimenti sulle materie oggetto di esame e le OO.SS. non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

FORME DI PARTECIPAZIONE

a) Conferenza permanente

Presso la Fondazione è costituita una Conferenza permanente pariteticamente costituita da componenti della Direzione della Fondazione e da rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori sottoscrittrici del presente CCdL. Nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità delle Direzioni aziendali e dei Sindacati e senza funzioni negoziali, la Conferenza concorre, attraverso la reciproca informazione ed ogni utile consultazione, a contemperare l'interesse dei lavoratori allo sviluppo professionale ed al migliore assetto delle condizioni di lavoro con l'esigenza di ottimizzare l'efficacia e l'efficienza dell'attività produttiva e del servizio culturale ed artistico reso alla collettività. In tale veste e su tali materie la Conferenza permanente può rendere parere al Consiglio di Indirizzo e alla RSU aziendale.

b) Consiglio Artistico

Il Consiglio Artistico svolge funzioni consultive al fine di ottimizzare la programmazione, la qualità e la conseguente produzione ed attività artistica della Fondazione, rendendo per iscritto pareri obbligatori al Consiglio di Amministrazione entro i 15 giorni successivi alla propria riunione.

Il Consiglio Artistico è composto:

- dal Vice-Presidente Accademico, che lo presiede;
- dal Direttore artistico o suo delegato;
- dal Direttore Stabile / o Principale / o Musicale, il quale potrà delegare il Maestro del Coro;
- da un rappresentante della Commissione artistica dell'Orchestra;
- da un rappresentante della Commissione artistica del Coro;
- da un rappresentante del Personale amministrativo, tecnico e ausiliario.

Fungerà da Segretario, curando i relativi adempimenti, il responsabile amministrativo più alto in carica.

Il Consiglio Artistico formula i propri pareri a maggioranza dei presenti.

Il Consiglio Artistico può riferire alle Assemblee, al Presidente/Sovrintendente, al Consiglio di amministrazione, al Consiglio Accademico e al Collegio dei Revisori, sia in fase preventiva che successiva.

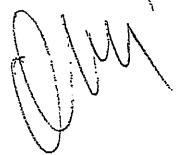
Il Consiglio Artistico predispone e approva con regolamento la propria attività, fatte salve le funzioni storicamente svolte dalle Commissioni artistiche e nel rispetto delle competenze attribuite agli organi della Fondazione nonché alle prerogative proprie delle RSU/RSA.

- a. **Commissione Artistica Orchestra** *(recuperare accordo ed eventualmente precisare)*

b. Commissione Artistica Coro (recuperare accordo ed eventualmente precisare)









Art. 42 – APPALTI

La direzione aziendale informerà preventivamente le RSU/RSA e le OO.SS. territoriali di categoria delle commesse esterne nonché degli appalti di servizio all'interno della Fondazione.

Art. 43 – FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti attribuiscono alla formazione, all'aggiornamento e alla riqualificazione professionale dei lavoratori un ruolo strategico per l'elevazione degli standard qualitativi dell'offerta al pubblico.

Dichiarano pertanto il loro impegno ad attivarsi sia in sede aziendale che nazionale per:

- L'individuazione degli opportuni strumenti finalizzati alla formazione permanente, alla riqualificazione ed all'arricchimento professionale dei lavoratori, in particolare nei casi di riorganizzazione aziendale e/o di rilevanti innovazioni tecnologiche;
- La definizione delle attività formative, sia in orario di lavoro che fuori orario di lavoro;
- La realizzazione di ogni possibile intesa volta ad agevolare la concessione di finanziamenti comunitari e nazionali nell'ambito delle risorse destinate alla formazione;
- La definizione, con gli organi istituzionali preposti, di procedure semplificate per l'accesso a detti finanziamenti.

In questo quadro la Fondazione e le OO.SS. aziendali e territoriali dei lavoratori, considerata la competenza primaria della Regione in materia di formazione professionale, si impegnano ad attivare e sviluppare il confronto con gli Assessorati regionali al lavoro ed alla formazione al fine di realizzare opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

Le parti procederanno alla costituzione, all'interno della "Conferenza Permanente" di cui all'art. 41, di una apposita commissione composta da 2 rappresentanti della Fondazione e 2 rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente contratto per le attività di studio, documentazione, acquisizione dati e, comunque, per ogni approfondimento della materia formativa nonché per la formulazione di indirizzi e di progetti.

Art. 44 – PROCEDURE PER LA DEFINIZIONE DELLE CONTROVERSIE SINDACALI

Nel ribadire il comune intendimento di adottare tutte le misure utili per prevenire, esaminare e possibilmente risolvere i motivi di conflitto di lavoro che possono insorgere nelle varie realtà aziendali



nonché allo scopo di salvaguardare l'interesse dell'utenza, le parti concordano di adottare le procedure di seguito indicate:

a. Procedura preventiva

- La Fondazione fornirà alla RSU informazione preventiva sulle finalità, modalità operative e conseguenze delle innovazioni tecnologiche e/o tecnico-organizzative di rilievo che comportino immediatamente o in prospettiva la riorganizzazione del lavoro. La RSU presenterà alla Fondazione le richieste dei lavoratori in tema di innovazione tecnologica e/o tecnico-organizzativa;
- le valutazioni, sui temi esposti da entrambe le parti, dovranno essere presentate ed esaminate entro 3 giorni lavorativi o comunque entro il termine concordato per la ricerca di un accordo in sede locale;
- trascorso tale termine le parti, senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà di azione, potranno integrare le proprie delegazioni con le rispettive rappresentanze territoriali e/o nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei 3 giorni lavorativi successivi;
- le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti;
- durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette;
- nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione alla Fondazione con un preavviso comunque non inferiore a un giorno.

b. procedure di conciliazione

I conflitti di lavoro, non riguardanti il rinnovo del presente Contratto Collettivo di Lavoro, saranno esaminati e possibilmente risolti come segue:

- le valutazioni di parte aziendale e sindacale dovranno essere esaminate tra le parti entro 3 giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo in sede locale;
- trascorso tale termine le parti, prima di riprendere la propria libertà di azione, potranno integrare le delegazioni con le rispettive rappresentanze nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei 3 giorni lavorativi successivi;
- le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti;
- durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non

procederanno ad azioni dirette;

- nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione alla Fondazione, con un preavviso comunque non inferiore ad 1 giorno.

c. Controversie individuali e plurime

Le controversie individuali e plurime dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale ed all'Autorità giudiziaria.

Sono escluse dalle procedure di che trattasi:

- la materia di cui ai licenziamenti individuali e collettivi ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali in vigore;
- la materia di cui all'art. 36 del contratto collettivo di lavoro (provvedimenti disciplinari).

Per le controversie aziendali attinenti l'applicazione delle norme contrattuali, il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal contratto, può richiedere direttamente o tramite la RSU/RSA che la questione venga esaminata tra la Fondazione e quest'ultima.

La richiesta di esame avverrà, in ogni caso, per iscritto tramite la presentazione di apposita domanda alla Direzione aziendale, che dovrà contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale il lavoratore propone il reclamo e i motivi del reclamo stesso.

Qualora si tratti di controversia plurima, la richiesta di instaurare la procedura dovrà essere presentata per il tramite la R.S.U./RSA.

I reclami dovranno essere esaminati e discussi entro 10 giorni dalla presentazione.

Qualora non si raggiunga un accordo tra la Fondazione e la RSU/RSA, il reclamo potrà essere sottoposto ad un ulteriore esame con le Organizzazioni sindacali territoriali e/o nazionali stipulanti i cui rappresentanti unitamente alla Fondazione dovranno ricevere la richiesta entro 10 giorni dal mancato accordo in sede aziendale; l'esame in sede sindacale dovrà essere effettuato entro 10 giorni dalla richiesta di cui sopra.

gfm
d
SP
AP
Lr
AS

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, non potrà farsi ricorso a qualsiasi forma di agitazione sindacale, né i lavoratori interessati potranno adire l'Autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

Art. 45 – COLLOCAMENTO A RIPOSO

Il lavoratore è collocato a riposo d'ufficio al compimento dell'età per il pensionamento di vecchiaia prevista dalle vigenti norme di legge.

La risoluzione del rapporto di lavoro ha effetto dal 1° giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prescritta.

Le lavoratrici hanno diritto di essere mantenute in servizio fino al raggiungimento dei requisiti anagrafici previsti per il collocamento a riposo degli uomini fatta salva la facoltà di accedere alle condizioni di miglior favore eventualmente previste dalla legge inoltrando in tempo utile formale richiesta.

In deroga alla normativa di cui sopra il Consiglio di Amministrazione, a domanda, delibera il mantenimento in servizio del personale che non abbia maturato i requisiti contributivi minimi per la pensione di vecchiaia fino al raggiungimento di detti requisiti.

Nota a verbale

Le parti si danno atto e riconoscono in relazione a tale norma e ad ogni altra disposizione di legge in materia pensionistica che la permanenza della idoneità professionale costituisce condizione imprescindibile del rapporto di lavoro.

Art. 46 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Al personale spetta, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto di cui al combinato disposto dell'art. 2120 del codice civile, come novellato dalla legge 29/5/1982 n. 297.

Ai fini della determinazione del TFR sono utili tutte le voci di cui al primo comma dell'articolo 11, nonché tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo purché siano di ammontare determinato, con esclusione delle seguenti voci:

- integrazione scatti;
- conguaglio integrazione scatti;
- la quota A di cui alla Tabella contenuta nell'allegato 2 all'articolo 17.

Per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto in costanza di rapporto di lavoro si fa riferimento

alla disposizione di legge sopra richiamata nonché il regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'1 ottobre 2012, riportato in appendice al presente Contratto.

Art. 47 – INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

Per quanto concerne la ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, e l'attribuzione di essa, in mancanza delle persone indicate nel comma precedente, valgono le norme contenute nell'art. 2122 del Codice Civile.

Art. 48 – TERMINI DI PREAVVISO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

Professori d'orchestra e artisti del coro

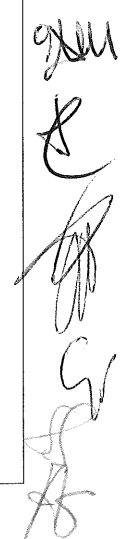
- 1 mese per anzianità di servizio fino a 2 anni;
- 2 mesi per anzianità di servizio oltre i 2 anni e fino a 4 anni;
- 3 mesi per anzianità di servizio oltre i 4 anni e fino a 9 anni;
- 4 mesi per anzianità di servizio oltre i 9 anni.

Maestri collaboratori

- 2 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni;
- 5 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Personale tecnico-amministrativo (Impiegati)

- A. per anzianità di servizio fino a cinque anni:
- 2 mesi per i funzionari A e B e per gli impiegati di 1° livello;
 - 1 mese e mezzo per gli impiegati di livello 2°, 3°A e 3°B;



- 1 mese per gli impiegati di livello 4° e 5°.

B. per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino a 10 anni:

- 3 mesi per i funzionari A e B e per gli impiegati di 1° livello;
- 2 mesi per gli impiegati di livello 2°, 3°A e 3°B;
- 1 mese e mezzo per gli impiegati di livello 4° e 5°.

C. per anzianità di servizio oltre i 10 anni:

- 5 mesi per i funzionari A e B e per gli impiegati di 1° livello;
- 4 mesi per gli impiegati di livello 2°, 3°A e 3°B;
- 2 mesi per gli impiegati di livello 4° e 5°.

Personale tecnico-amministrativo (Operai)

A. livelli 3°A e 3°B

- 1 mese per anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 2 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino a 10 anni;
- 3 mesi per anzianità di servizio oltre i 10 anni e fino a 20 anni;
- 4 mesi per anzianità di servizio oltre i 20 anni.

B. livelli 4°, 5° e 6°

- 15 giorni per anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 45 giorni per anzianità di servizio superiore a 5 anni.

I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

La Fondazione ha diritto di ritenere, su quanto sia dalla stessa dovuto al lavoratore, un importo

corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del primo comma del presente articolo, troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità di servizio ai diversi effetti contrattuali con esclusione del trattamento di fine rapporto.

In caso di risoluzione del rapporto da parte del lavoratore per cause attribuibili alla Fondazione, e così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso, è dovuta oltre al trattamento di fine rapporto anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso la Fondazione concederà al lavoratore permessi per la ricerca di nuove occupazioni. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Fondazione in rapporto alle esigenze di servizio.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 49 – DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto ha durata triennale sia per la parte economica che per la parte normativa.

La parte normativa, tenuto conto delle intese raggiunte con l'orchestra e al fine di dare agibilità alla programmazione artistica con le nuove regole sin dalla prossima stagione 2016/2017, decorre dal 15 ottobre 2016 e cessa, pertanto, il 14 ottobre 2019.

La parte economica, attese le modifiche strutturali apportate all'assetto retributivo attuale, decorre dall'1 gennaio 2017 e cessa, pertanto il 31 dicembre 2019.

A partire dalla data della sua entrata in vigore, le norme adottate con il presente Contratto sostituiscono integralmente le norme collettive applicate ai lavoratori della Fondazione derivanti da precedenti contratti collettivi nazionali e dagli accordi integrativi aziendali preesistenti. Con decorrenza dalla data predetta, pertanto, il predetto complesso normativo cesserà definitivamente di avere efficacia.

Le norme del presente Contratto, sia nell'ambito dei singoli istituti sia nel loro insieme, sono correlate ed inscindibili e costituiscono un trattamento complessivo non cumulabile, neanche parzialmente, con il contratto collettivo nazionale applicato nel settore.

Nel caso in cui intervengano controversie in ordine alla interpretazione di clausole contenute nel presente Contratto, le Parti si incontreranno, a richiesta della Fondazione o di una o più delle OO.SS. stipulanti, per ricercare soluzioni condivise sul significato della clausola controversa. L'eventuale

fu
P
SS
SS
SS
SS

accordo raggiunto varrà come interpretazione della stessa.

Procedure di rinnovo

Il Contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non sia data disdetta per iscritto da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non venga sostituito dal successivo contratto.

Le proposte per il rinnovo del Contratto vengono presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del Contratto stesso.

La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro all'altra entro 15 giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di rinnovo come sopra descritti, in caso di ritardato rinnovo del Contratto rispetto alla scadenza naturale, le Parti concordano la seguente copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data del rinnovo contrattuale con decorrenza dalla predetta scadenza naturale:

- dopo 3 mesi di vacanza contrattuale, 30% del tasso di inflazione programmata applicato ai minimi retributivi (base straordinario);
- dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, 50% del tasso di inflazione programmata applicato ai minimi retributivi (base straordinario).

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno reciprocamente atto che nelle more del rinnovo del presente Contratto non sarà dovuto alcun elemento di indennità di vacanza contrattuale dovendosi considerare la stessa integralmente sostituita e assorbita dalla copertura economica di cui al presente articolo "Procedure di rinnovo" per le mensilità interessate dalla vacanza contrattuale.

MAESTRI COLLABORATORI

Art. 49 – INQUADRAMENTO

I maestri collaboratori sono così inquadrati nei livelli dell'area artistica di cui all'art. 5 del presente contratto:

1° livello

Direttore musicale di palcoscenico

Maestro collaboratore con obbligo di direzione orchestrale

2° livello (maestri collaboratori gruppo A)

Maestro collaboratore di sala

Maestro collaboratore di palcoscenico

Altro maestro del coro

3° livello (maestri collaboratori gruppo B)

Maestro della banda;

Aiuto maestro del coro;

Maestro alle luci;

Maestro aggiunto di palcoscenico e di sala.

È inquadrato nel 1° livello il direttore musicale di palcoscenico che ha la responsabilità del coordinamento e della direzione dei complessi musicali in palcoscenico e svolge compiti di coordinamento degli altri maestri collaboratori in palcoscenico e con la direzione artistica.

È inquadrato nel 1° livello il maestro collaboratore che, oltre alle mansioni proprie dei maestri collaboratori di gruppo A, assume contrattualmente l'obbligo della direzione orchestrale per le prove e, a richiesta della direzione aziendale, per l'eventuale ripresa di alcune delle opere in programma. I titoli degli spettacoli la cui ripresa potrà essere eventualmente affidata al maestro saranno comunicati all'interessato prima dell'inizio della stagione.

Per la direzione orchestrale delle prove non compete alcun compenso aggiuntivo. Per la direzione

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

orchestrale delle riprese sarà corrisposto un compenso da pattuirsi di volta in volta.

La direzione ha facoltà di affidare, durante la stagione, anche agli altri maestri collaboratori la ripresa o le prove di alcune fra le opere in programma. La Fondazione corrisponderà ai maestri collaboratori per la direzione orchestrale delle prove e delle riprese uno speciale compenso da pattuirsi di volta in volta.

Il presente contratto verrà applicato, ad eccezione della normativa concernente gli orari di lavoro, al maestro del coro, il quale sarà tenuto a prestare la propria attività in relazione ai compiti affidatigli. Ai fini del computo degli aumenti periodici di anzianità del maestro del coro verrà convenzionalmente utilizzato il minimo retributivo previsto per 1° livello.

La qualifica di altro maestro del coro è riconosciuta al maestro che ha l'obbligo di svolgere tutte le mansioni del maestro del coro e di sostituirlo.

Al maestro della banda cui venga affidata in modo continuativo la preparazione di altri complessi di palcoscenico con obbligo della strumentazione sarà riconosciuta l'appartenenza al 2° livello.

Art. 50 – MUTAMENTO DI MANSIONI

Al maestro collaboratore, in relazione alle esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

Al maestro collaboratore che sia chiamato a svolgere mansioni di livello superiore è dovuto, per il relativo periodo, un importo corrispondente alla differenza tra il minimo tabellare di retribuzione del livello superiore ed il minimo tabellare di retribuzione del proprio livello.

Trascorso un periodo ininterrotto di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni di livello superiore, avverrà il passaggio del maestro collaboratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro maestro collaboratore assente con diritto alla conservazione del posto.

ART. 51 – PRESTAZIONI SPECIALI

I maestri collaboratori hanno l'obbligo di eseguire tutte le prestazioni speciali che, inerenti alle rispettive mansioni e necessarie per il normale svolgimento degli spettacoli, fossero loro affidate dalla Direzione.

Sono tuttavia escluse da tale obbligo le prestazioni strumentali in orchestra e le esecuzioni solistiche di rilievo in palcoscenico. Al maestro che accetta di svolgere tali prestazioni spetta uno speciale compenso

da pattuirsi di volta in volta.

Sono da annoverare tra le prestazioni speciali le strumentazioni realizzate dal maestro istruttore della banda assegnato al 3° livello.

Art. 52 – QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Ai maestri cui si applica il presente contratto spetta, a tutti gli effetti, la qualifica impiegatizia.

Art. 53 – ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro del maestro collaboratore è fissato in 39 ore settimanali e in 7 ore giornaliere ripartite in due prestazioni ordinarie, una delle quali potrà avere una durata massima di 4 ore.

Tuttavia ai soli fini delle prestazioni eseguite al pianoforte, l'orario di lavoro del maestro di sala e del maestro al ballo è fissato in 6 ore, ripartite in due prestazioni ordinarie, una delle quali potrà avere la durata massima di 4 ore. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero, le 6 ore di prestazione eseguita al pianoforte del maestro di sala e del maestro al ballo assorbono convenzionalmente 7 ore di lavoro.

In caso di spettacolo o prova ante generale o prova generale, l'orario normale di lavoro del maestro collaboratore è così suddiviso:

- a) una prestazione ordinaria di 3 ore ed uno spettacolo o viceversa;
- b) una prestazione ordinaria di 3 ore ed una anti prova generale o viceversa;
- c) una prestazione ordinaria di 3 ore ed una prova generale o viceversa.

Il maestro collaboratore è tenuto ad eseguire due spettacoli nella stessa giornata senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo. L'eventuale eccedenza oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sarà peraltro retribuita in regime straordinario.

In caso di prova unica l'orario giornaliero sarà esaurito in 5 ore.

Durante ciascuna prova il maestro collaboratore ha diritto ad almeno 10 minuti di riposo da computarsi

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

nell'orario di lavoro.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo, la cui durata unica per tutte le categorie artistiche, verrà fissata aziendaliamente in relazione alle condizioni ambientali, con un minimo di 2 ore e 30 minuti. Tale intervallo può essere ridotto a 2 ore in relazione ad esigenze di produzione.

Il maestro collaboratore dovrà trovarsi al suo posto di lavoro in tempo utile per l'inizio delle varie prestazioni secondo l'ora fissata nell'ordine del giorno.

Le prestazioni antimeridiane avranno inizio normalmente alle ore 10. Le prestazioni antimeridiane del maestro alle luci potranno avere inizio alle ore 8,30. Le prestazioni serali non potranno superare in regime normale di lavoro le ore 1 in caso di spettacolo e prova generale, le ore 0,30 in caso di prova ante generale e le ore 24 in caso di prove ordinarie. Gli spettacoli all'aperto e le relative prove ante generali e generali potranno protrarsi fino alle ore 1,30.

Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il maestro collaboratore usufruisca del riposo nella giornata di domenica, l'orario normale di lavoro si esaurisce con una prestazione di 4 ore o con uno spettacolo, che possono essere effettuati in regime normale di lavoro sia al mattino che al pomeriggio che alla sera.

Dichiarazione a verbale

Fermo restando l'orario normale di lavoro di cui al 1° comma del presente articolo è concordata in riduzione del monte ore annuo di 10 ore in ragione d'anno finalizzata all'aggiornamento o perfezionamento professionale.

Art. 54 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Entro i limiti consentiti dalle vigenti disposizioni legislative e salvo giustificati motivi di impedimento, il maestro collaboratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario, notturno e festivo che gli venga richiesto.

Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello compiuto oltre l'orario normale di cui al primo comma dell'art. 56 sarà compensato per ogni mezz'ora di prolungamento o frazione di mezz'ora con la retribuzione spettante per mezz'ora di prestazione maggiorata del 75%.

Qualora la Fondazione richieda una o più prove straordinarie fuori dall'orario normale giornaliero e non in prolungamento delle prestazioni ordinarie, verrà corrisposto al maestro collaboratore un compenso globale pari al 60% della retribuzione giornaliera per ogni prestazione straordinaria richiesta. La durata delle prestazioni straordinarie sarà di due ore. E' consentito un prolungamento di 15 minuti

La commercializzazione dei prodotti discografici potrà avvenire con qualsiasi supporto, compresi i DVD ed eventuali futuri nuovi strumenti tecnologici, senza limiti di tempo e/o di spazio.

In caso di realizzazione di un DVD, il maestro collaboratore ha l'obbligo di indossare l'abito indicato dall'ordine di servizio per un massimo di quattro servizi per ciascun prodotto; tale numero, in presenza di esigenze eccezionali segnalate dalle case discografiche, potrà subire variazioni per le quali si dovrà raggiungere un preventivo accordo tra le parti.

Ciascuna seduta di registrazione discografica (anche per i DVD) avrà una durata massima di 3 ore per un massimo di 2 sessioni di registrazione al giorno e di undici sessioni settimanali. Nel caso di registrazioni live le due sedute di correzione di tre ore potranno essere effettuate già a partire dal mattino dopo il primo concerto in caso di esecuzioni ripetute o dopo il concerto in caso di una sola esecuzione.

Ciascuna delle 4 incisioni discografiche non deve superare la durata di novanta minuti di musica, indipendentemente dal numero dei titoli. In caso di titolo unico o di opera compiuta a carattere sinfonico, lirico o sinfonico-corale tale durata, se contenuta entro le tre ore, comporterà il conteggio di una sola incisione discografica; per durata eccedente le tre ore, verranno conteggiate due incisioni discografiche.

A partire dalla 5^a incisione discografica il maestro collaboratore che prenda parte alla registrazione compete un compenso forfettario la cui determinazione è rinviata ad intese in sede aziendale.

Nulla è dovuto al maestro collaboratore per registrazioni discografiche o su altro supporto e cinematografiche realizzate per l'Archivio di Stato e per l'archivio del teatro.

PROFESSORI D'ORCHESTRA

Art. 56 – INQUADRAMENTO

I professori d'orchestra sono così inquadrati nei livelli dell'area artistica di cui all'art. 6 del presente contratto:

1° livello

1° violino

1° violoncello

2° livello (1° cat. A orchestra)

1° Viola; concertino di primi violini; 1° violino dei secondi; 1° contrabbasso; 1° arpa; 1° flauto; 1° oboe; 1° clarinetto; 1° fagotto; 1° corno; 1° tromba; 1° trombone; pianoforte solista; 1° timpano

3° livello (1° categoria B orchestra)

2° violoncello; corno inglese; 3° corno; trombone basso; basso tuba; ottavino; clarinetto basso; clarinetto piccolo in mi bem.; controfagotto;; percussionista addetto allo xilofono; vibrafono; marimba e simili ed a tutti gli strumenti a percussione a suono determinato – esclusi i timpani e gli strumenti a tastiera (pianoforte, armonium, celesta, campanelli, sistro) – con obbligo di strumenti a percussione a suono determinato.

4° livello (2° categoria orchestra)

2° viola e seguenti; 2° leggio dei primi violini e seguenti; 2° violino dei secondi violini e seguenti; 2° contrabbasso e seguenti; 2° flauto; 2° oboe; 2° clarinetto; 2° fagotto; 2° e 4° corno; 2° tromba; 3° tromba; 2° arpa; 2° e 3° trombone; 3° violoncello e seguenti; 3° flauto; 3° oboe; 3° clarinetto; 3° fagotto e 4° tromba; 4° trombone; cassa e piatti; batteria con obbligo di ogni altro strumento a percussione esclusi i timpani e gli strumenti a tastiera.

5° livello

2° categoria orchestra ingresso.

Sono inquadrati nel 5° livello i professori di orchestra di 2° categoria di nuova assunzione. La permanenza in tale livello sarà di 8 mesi. Ai fini dell'inquadramento nel 4° livello saranno riconosciuti al professore d'orchestra di 2° categoria i periodi di effettivo servizio prestati presso la stessa Fondazione o presso altre Fondazioni lirico-sinfoniche con precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a termine.

Il professore d'orchestra di 2° categoria assunto con contratto di lavoro a tempo determinato sarà inquadrato nel 5° livello. Ai fini della maturazione degli 8 mesi necessari per l'applicazione del minimo tabellare del 4° livello saranno riconosciuti al professore d'orchestra di 2° categoria assunto a tempo determinato i periodi di effettivo servizio prestato presso la stessa Fondazione o presso altre Fondazioni lirico-sinfoniche con precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a termine.

Ai seguenti professori d'orchestra inquadrati nel 4° livello sarà corrisposta la maggiorazione del trattamento fondamentale base di cui all'allegata tabella "Maggiorazioni": 2° flauto; 2° oboe; 2° clarinetto; 2° fagotto; 2° e 4° corno; 2° e 3° trombone; 2° e 3° tromba; 2° dei secondi violini; 2° viola; 2° contrabbasso; 3° violino dei primi.

Analoga maggiorazione sarà corrisposta al professore d'orchestra che per contratto individuale assuma l'obbligo di sostituire il professore d'orchestra di livello immediatamente superiore nell'ambito della famiglia degli strumenti di appartenenza, nonché al 3° fagotto per l'obbligo del controfagotto.

Le maggiorazioni di cui sopra, che formano parte integrante della retribuzione a tutti gli effetti, sono cumulabili tra loro.

A decorrere dal 1° luglio 1979 è abolita per l'orchestra la dizione "altra prima parte".

Con la stessa decorrenza tutte le prime parti, a prescindere da esigenze artistiche o di completamento di organico, hanno l'obbligo della fila per gli strumenti ad arco e l'obbligo del 3° per gli strumenti a fiato, il timpano ha l'obbligo della batteria e di tutti gli altri strumenti a percussione a suono indeterminato, il pianoforte ha l'obbligo degli strumenti a tastiera (armonium, celesta, campanelli, ecc.) esclusi l'organo e il clavicembalo, il trombone basso ha l'obbligo del 3° trombone.

I professori d'orchestra, prime parti, già dipendenti dagli Enti alla data del 30 giugno 1979 mantengono le condizioni pattuite con il contratto individuale.

Art. 57 – MUTAMENTO DI MANSIONI

Al professore d'orchestra, in relazione alle esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

Al professore d'orchestra che sia chiamato a svolgere mansioni di livello superiore è dovuto, per il relativo periodo, un importo corrispondente alla differenza tra la retribuzione del livello di appartenenza e la retribuzione del livello sostituito con l'eventuale maggiorazione di cui all'art. 62.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Trascorso un periodo ininterrotto di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni di livello superiore, avverrà il passaggio del professore d'orchestra a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro professore d'orchestra assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 58 – INDENNITÀ DI STRUMENTO

Al professore d'orchestra sarà corrisposta una speciale indennità mensile di euro 105,61, a titolo di rimborso forfettario per manutenzione strumento, non computabile a nessun effetto nella retribuzione.

L'indennità sarà elevata ad euro 144,81 mensili nei confronti del professore d'orchestra che, a richiesta della Fondazione, si avvalga di uno strumento di sua proprietà ed a euro 150,96 mensili nei confronti del professore d'orchestra che, in relazione ai propri obblighi contrattuali di strumenti affini, si avvalga di due o più strumenti di sua proprietà. Tale indennità, oltre che di una quota a titolo di rimborso forfettario per manutenzione strumento, è comprensiva di una quota a titolo di apporto capitale riferita allo strumento od agli strumenti di proprietà del professore d'orchestra e da questi utilizzati su richiesta della Fondazione.

Per quanto concerne le arpe e i timpani, le spese di manutenzione straordinaria sono a carico della Fondazione sia che lo strumento sia di proprietà della Fondazione che del professore d'orchestra. All'arpista ed al timpanista spetta, a titolo di rimborso forfettario per spese di piccola manutenzione non computabili a nessun effetto nella retribuzione, un'indennità di euro 105,61 mensili, elevata a euro 120,19 se lo strumento è di proprietà del professore d'orchestra. Tale ultima indennità, oltre che di una quota a titolo di rimborso forfettario per spese di piccola manutenzione, è comprensiva di una quota a titolo di apporto capitale riferita allo strumento di proprietà del professore d'orchestra e da questi utilizzato su richiesta della Fondazione.

Dichiarazione a verbale

La Fondazione è tenuta ad accendere polizze assicurative per danni o furti all'interno della sede della Fondazione o in attività decentrata di strumenti di proprietà dei dipendenti.

Tali polizze saranno stipulate a copertura di un solo strumento musicale per ciascun professore d'orchestra, salvo che per i professori d'orchestra con l'obbligo dello strumento affine, nel qual caso la polizza sarà estesa anche ad uno strumento affine. La polizza assicurativa dello strumento ad arco sarà estesa anche a due archetti per ciascun professore d'orchestra. Onde consentire alla Fondazione di adempiere correttamente a quanto sopra, i professori d'orchestra sono tenuti a comunicare tempestivamente ogni variazione in ordine allo strumento utilizzato e quindi assicurato. Nel caso in cui vengano utilizzati strumenti di valore dichiarato superiore ad Euro 20.000,00 è fatto obbligo al professore d'orchestra di presentare idonea perizia qualificata.

Art. 59 – PRESTAZIONI SPECIALI E STRUMENTI AFFINI

Il professore d'orchestra chiamato a suonare uno strumento speciale, purché inerente alla famiglia d'appartenenza, ha l'obbligo di effettuare una produzione per anno solare senza percepire alcuna maggiorazione.

A partire dalla seconda produzione dell'anno solare avrà diritto ad un compenso pari al 200% della retribuzione giornaliera (base straordinario) per ogni esecuzione. Qualora l'esecuzione non abbia replica, il compenso sarà corrisposto nella misura del 300% (base straordinario).

Si intendono per strumenti speciali tutti quelli non espressamente previsti nell'art. 62.

Il professore d'orchestra ha l'obbligo di collaborare a reperire lo strumento speciale qualora questo non fosse nella disponibilità alla Fondazione. Le spese di noleggio e spedizione dello strumento speciale sono a carico della Fondazione.

Il professore d'orchestra ha l'obbligo di eseguire, senza diritto di maggiorazione della retribuzione, prestazioni con strumenti affini secondo le seguenti norme:

- il 3° flauto ha l'obbligo dell'ottavino, escluso il 1°;
- il 3° oboe del corno inglese, escluso il 1°;
- l'ottavino del flauto, escluso il 1°;
- il corno inglese dell'oboe, escluso il 1°;
- il clarinetto basso del clarinetto, escluso il 1° ed il clarinetto piccolo;
- il clarinetto piccolo del clarinetto, escluso il 1° ed il clarinetto basso;
- il controfagotto del fagotto, escluso il 1°;
- il terzo trombone del trombone basso;
- la tuba del trombone contrabbasso.

Ai professori d'orchestra di contrabbasso, che adatteranno lo strumento per l'installazione della quinta corda, sarà corrisposto il rimborso delle relative spese a seguito di preliminare intesa con l'Ente.

Art. 60 – QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Al professore d'orchestra spetta la qualifica impiegatizia agli effetti dell'applicazione delle disposizioni legislative che disciplinano il rapporto di lavoro subordinato e degli accordi sindacali a carattere generale stipulati per gli impiegati dell'industria, che saranno applicati nei suoi confronti mediante accordi specifici di settore, con i necessari adattamenti richiesti dalle caratteristiche dell'attività svolta.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several initials below it.

Il professore d'orchestra collabora alla realizzazione dei fini istituzionali della Fondazione mediante l'apporto di prestazioni lavorative che comportano una completa e specifica preparazione tecnico-professionale.

Art. 61 – ORARIO DI LAVORO

Le Parti, in attuazione del rinvio alla contrattazione collettiva disposto dall'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 66/2003, concordano l'introduzione di un sistema di flessibilità multiperiodale nel quale la durata dell'orario normale individuale di lavoro, fissata in 24 ore settimanali distribuite su 8 servizi della durata massima di 3 ore ciascuno, è da considerarsi quale media plurisettimanale in un arco temporale di 12 mesi. Si conviene che il numero massimo di servizi ordinari programmabili ogni 28 giorni consecutivi non potrà superare il numero di 36, escludendo il doppio conteggio dei servizi programmati in giornate festive.

In regime di programmazione multiperiodale il professore d'orchestra percepirà la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario contrattuale.

L'orario di lavoro del professore d'orchestra deve intendersi individuale e pertanto la relativa articolazione giornaliera può anche essere diversificata per i singoli professori d'orchestra.

L'attività lavorativa del professore d'orchestra è articolata in servizi individuali della durata massima di 3 ore ciascuno, compresa una pausa di 20 minuti, fatte salve le eccezioni appresso previste.

La durata del concerto è fissata convenzionalmente in 3 ore; pertanto al concerto viene attribuito il valore di un servizio, indipendentemente dalla sua durata. Qualora la durata del concerto ecceda le 3 ore e fino a 3 ore e mezza troveranno applicazione le maggiorazioni di cui all'articolo ...; per durate superiori, ma comunque inferiori a 6 ore, la relativa prestazione sarà conteggiata come due servizi oppure, in alternativa, troveranno applicazione le maggiorazioni predette. I professori d'orchestra rinunciano al compenso per le eccedenze orarie oltre i limiti previsti dal presente contratto per un massimo di due produzioni nell'ambito di ciascun multiperiodo).

Nel corso di ciascuna settimana viene effettuata una media di 8 servizi, elevabili ordinariamente a 9, in occasione di quarta esecuzione per *family concert*, trasferta o sponsor. Le settimane con 9 servizi possono essere programmate per non più di 8 volte nel multiperiodo e con una cadenza non eccessivamente ravvicinata. In tali settimane possono essere programmati un massimo di 2 servizi giornalieri, fatte salve le eccezioni appresso previste. L'intervallo tra i servizi giornalieri sarà ordinariamente di 1 ora e mezza, riducibile ad 1 ora d'intesa tra le parti.

I servizi giornalieri potranno essere collocati all'interno della fascia 10.00-21.30 di ciascuna giornata nel caso vengano programmate esclusivamente prove; in caso di attività estiva all'aperto e comunque

qualora venga programmato un concerto detta fascia sarà 10.00-24.00.

I servizi potranno essere utilizzati anche per prove a sezioni; in tal caso la loro durata sarà ridotta a 2 ore, comprensive di 10 minuti di intervallo.

Il professore d'orchestra è tenuto ad eseguire due spettacoli nella stessa giornata senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo. L'eventuale eccedenza oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sarà peraltro retribuita in regime straordinario.

Per un massimo di 2 volte nel multiperiodo, nel rispetto del limite dei servizi settimanali, potranno essere richiesti 3 servizi giornalieri. Nell'ipotesi di una prova e due concerti, la durata della prova non potrà eccedere le due ore comprensive di una pausa di 10 minuti e uno dei due concerti non potrà superare la durata di 1 ora e 15' senza intervallo; nell'ipotesi di 2 prove e un concerto, le due prove non potranno superare la durata di 4 ore. Quando possibile la Fondazione cercherà di accorpate le due prove con una prova unica di 4 ore, che assorbe convenzionalmente due servizi, comprensiva di due pause di 10 minuti.

Per un massimo di 5 volte nel multiperiodo, al professore d'orchestra potrà essere richiesto di effettuare fino ad un massimo di 10 o 11 servizi settimanali, sempre in regime ordinario, ferma restando la media dei servizi prevista per il multiperiodo di riferimento. L'intervallo tra due settimane a 10 o 11 servizi non sarà, di norma, inferiore a 4 settimane. Alle 5 settimane/produzioni a 10 o 11 servizi se ne aggiunge 1 per registrazione discografica in studio. .

Ai fini del mantenimento della media delle prestazioni, all'interno del multiperiodo di riferimento saranno programmate settimane con un numero proporzionalmente inferiore di servizi settimanali, fino ad un minimo di zero servizi; le settimane a 0 servizi, nel primo multiperiodo di applicazione del presente modello organizzativo, restano fissate nel numero di 4.

Dichiarazione a verbale.

Sul punto delle settimane a 0 servizi le Parti non hanno raggiunto un accordo; la Direzione ha chiesto di poter programmare settimane a 0 servizi e le Rappresentanze hanno manifestato la loro contrarietà. Pertanto, esaminata la programmazione, per il primo multiperiodo le Parti ne concordano 4, rinviando l'accordo definitivo al termine dello stesso.

Nelle settimane a 0 ore non verranno conteggiati servizi. La Direzione si impegna a garantire che l'organizzazione in servizi consenta individualmente l'esenzione nel corso del multiperiodo per un minimo di 7 settimane.

In caso di malattia di durata non superiore ad una settimana, al lavoratore assente verranno riconosciuti i servizi effettivamente programmati nei calendari di attività, fermo restando in ogni caso il tetto massimo di 8 servizi; pertanto, non si terrà conto dei servizi eventualmente programmati oltre l'ottavo.

Per eventi di malattia di durata superiore alla settimana verranno riconosciuti al lavoratore assente i servizi effettivamente programmati nei calendari di attività per l'intero periodo di malattia.

L'obbligo del professore d'orchestra di rimanere a disposizione per l'eventuale sostituzione di colleghi

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "Giu", "P", and "HS".

assenti durante i periodi di esenzione è disciplinato da apposito regolamento.

Regolamento per la disciplina dell'obbligo di disponibilità dei professori d'orchestra in esenzione

Qualora, sulla base della programmazione multiperiodale, al professore d'orchestra sia assegnato il numero massimo di servizi esigibili, pervisti per la categoria di appartenenza, nei periodi di esenzione, intendendosi per tali i periodi in cui il professore d'orchestra non è impegnato nella produzione in corso, non sussiste l'obbligo di rientro in servizio per eventuali sostituzioni o integrazioni d'organico, fatte salve le eventuali variazioni di calendario effettuate nei termini previsti dal presente contratto.

Qualora invece, sulla base della programmazione multiperiodale, non venga impegnato per l'intero ammontare dei servizi contrattualmente dovuti, il professore d'orchestra ha l'obbligo di garantire la propria disponibilità per l'eventuale subentro secondo le seguenti modalità:

- la Fondazione individua all'inizio del multiperiodo le produzioni in cui può essere esercitata la facoltà del richiamo in servizio fino a concorrenza del numero dei servizi dovuti; eventuali variazioni saranno comunicate con un preavviso di almeno 30 giorni;*
- in caso di richiamo in servizio, al professore in regime di disponibilità saranno attribuiti i servizi effettuati ;*
- qualora non si proceda al richiamo in servizio, al professore d'orchestra in regime di disponibilità sarà attribuito un numero di servizi pari al 50% di quelli programmati;*
- il professore in regime di disponibilità richiamato in servizio potrà esercitare il diritto di non rientrare; in tal caso, qualora la sostituzione non avvenga da parte di altro professore della fila di appartenenza in esenzione, si darà luogo a trattenuta economica per l'intero periodo per il quale è previsto il subentro, fermo restando l'abbattimento dei servizi programmati per il medesimo periodo .*

Nel giorno della prima esecuzione, potrà essere programmato soltanto un servizio con caratteristiche di prova generale: esecuzione da capo a fondo delle musiche in programma, senza necessariamente tenere conto della normale successione delle musiche stesse, in relazione alle esigenze tecniche e artistiche: La durata della prova generale assorbe convenzionalmente 1 servizio. In occasione delle repliche dei concerti potrà essere programmato un servizio per la preparazione di un programma diverso, di durata di 2 ore e mezza. I professori d'orchestra sono tenuti a svolgere, all'interno di ciascun multiperiodo il seguente numero massimo di servizi in regime ordinario:

INQUADRAMENTO	SERVIZI
1° e 2° liv.	160; la coppia di prime parti garantirà 320 prestazioni totali
1° Arpa, Pianoforte	200
Concertino dei primi violini	236
corno inglese, 3° corno, clarinetto basso, ottavino, basso tuba, controfagotto, percussionista 3° livello, trb. Basso	244
secondo violoncello, secondo	

violino dei secondi violini, seconda viola, secondo contrabbasso	
File fiati 4° livello, sostituti concertini	252
File archi 4° livello	260

Ai fini del computo dei servizi svolti da ciascun professore d'orchestra nel multiperiodo concorre l'intero numero di servizi programmati per il complesso orchestrale per ogni singola produzione in cui il lavoratore è impiegato, indipendentemente dal numero di servizi in cui il lavoratore stesso è chiamato a svolgere servizio sulla base della partitura.

Il professore d'orchestra dovrà trovarsi al suo posto di lavoro in tempo utile per l'inizio dei vari servizi secondo l'ora fissata nell'ordine del giorno.

Inoltre, sempre in relazione alle effettive esigenze organizzative della produzione, sentita preventivamente la Rsu/Rsa, in applicazione della disposizione sopra richiamata, si potranno programmare fino ad un massimo di 12 giorni lavorativi consecutivi, per un massimo di 18 servizi, di cui al massimo 2 giornalieri, per non più di 2 volte nel multiperiodo. Questa fattispecie si applicherà nelle seguenti ipotesi: due produzioni in sede non intervallate dal giorno di riposo, due produzioni in sede intervallate da una trasferta con uno o due concerti, altre eventuali fattispecie da individuarsi d'intesa tra le parti.

Nella ipotesi di due produzioni in sede intervallate da una trasferta con uno o due concerti nel giorno del rientro in sede al viaggio verrà attribuito il valore di 1 servizio.

In sede, analogamente a quanto previsto dal precedente contratto integrativo aziendale, qualora venga programmata la quarta esecuzione nel giorno di lunedì, il riposo settimanale potrà essere anticipato o posticipato garantendo una cadenza massima di 9 giorni lavorativi continuativi.

Ai fini del calcolo dei servizi da attribuire al professore d'orchestra nelle trasferte troverà applicazione la seguente regola generale: attribuzione di un servizio per ciascun giorno di trasferta, inclusi i giorni di viaggio, di riposo settimanale e di recupero per il *jet lag*, indipendentemente dal numero dei servizi effettivamente eseguiti. Al rientro in sede dalla trasferta nel giorno di riposo settimanale non verrà attribuito alcun servizio.

In caso di trasferte con residenza nello stesso luogo verranno invece conteggiati i servizi effettivamente svolti detratti i giorni di solo viaggio e quelli di riposo, fatta salva in ogni caso l'applicazione della regola generale (un servizio per ciascun giorno di trasferta indipendentemente dal numero dei servizi effettivamente eseguiti) qualora il risultato sia maggiore.

[Handwritten signatures and initials]

Fermi restando tutti i limiti previsti, potranno essere programmate variazioni d'orario al calendario del multiperiodo con un preavviso minimo di 48 ore nell'ipotesi di variazioni imprevedibili e con caratteristiche di urgenza; nell'ipotesi di variazioni ordinarie della programmazione, il preavviso sarà di almeno 90 giorni.

Art. 62 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Il lavoro in regime straordinario sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal presente contratto calcolate su una base retributiva giornaliera (d'ora innanzi "base straordinario") composta dal trattamento fondamentale base e dagli scatti d'anzianità.

Ciascun professore d'orchestra è tenuto a svolgere servizi aggiuntivi a quelli contrattualmente dovuti in relazione all'inquadramento attribuito esclusivamente nell'ipotesi in cui detti servizi siano necessari al completamento della produzione, sia per la parte preparatoria che per le relative esecuzioni. Per tali servizi sarà riconosciuta una maggiorazione del 130% del trattamento fondamentale base giornaliero. Esclusivamente per il primo multiperiodo tale maggiorazione è ridotta della metà restando pertanto fissata nella misura del 65% del trattamento fondamentale base giornaliero.

In tutte le altre ipotesi i servizi straordinari verranno retribuiti con la maggiorazione del 160% del trattamento fondamentale base giornaliero.

Fermo restando quanto previsto nel periodo precedente in ordine ai servizi aggiuntivi necessari al completamento della produzione, esclusivamente per il primo multiperiodo sperimentale, esaminata la relativa programmazione, i professori d'orchestra inquadrati nei livelli 1° e 2° si rendono disponibili a prestare ulteriori 10 servizi straordinari previa corresponsione della maggiorazione del 130%.

Il professore d'orchestra è tenuto a prestare il lavoro straordinario che gli venga richiesto in prolungamento dei servizi programmati in regime ordinario:

- prolungamento di un quarto d'ora, non deve essere programmato ed è compensato con il 12% della retribuzione fondamentale giornaliera;
- esclusivamente nel caso sia programmato un servizio della durata di due ore e mezza, potrà essere programmato un prolungamento di mezz'ora compensato con il 25% della retribuzione fondamentale giornaliera;
- prolungamento superiore a mezz'ora: sarà compensato per ogni mezz'ora con il 25% della retribuzione fondamentale giornaliera.

Il lavoro notturno in prolungamento, intendendosi per tale quello compiuto tra le ore 1 per l'attività lirica (ore 0,30 per le generali e ante generali e ore 1,30 per l'attività lirica all'aperto, salve le consuetudini locali) o le ore 24 per l'attività sinfonica e le ore 8, sarà compensato, indipendentemente dal compimento dell'orario ordinario giornaliero di lavoro, con criteri di cui ai precedenti punti ma in misura raddoppiata.

Con esclusione delle seguenti festività:

1. il Primo giorno dell'anno;
2. il giorno di Pasqua;
3. il giorno di lunedì dopo Pasqua;
4. il 1° maggio (Festa del lavoro);
5. il 15 agosto (giorno dell'Assunzione);
6. il 25 dicembre (Natale);
7. il 26 dicembre (Santo Stefano).

nei rimanenti giorni festivi di cui all'articolo 19 potranno essere programmati, senza che si dia luogo ad alcuna maggiorazione, fino a 2 servizi giornalieri in regime ordinario, cui sarà attribuito un valore doppio (1 servizio verrà conteggiato come 2 servizi) ai fini dell'esaurimento del numero di servizi contrattualmente dovuti nel multiperiodo di riferimento.

Una volta esaurito il numero di servizi contrattualmente dovuto ciascun servizio effettuato nei giorni festivi in oggetto, sarà retribuito con la maggiorazione del 160% della base straordinaria.

Resta inteso che per coloro per i quali nel multiperiodo non è previsto il completamento dei servizi contrattualmente esigibili, i servizi programmati nelle giornate festive di cui al presente articolo verranno sin dall'inizio conteggiati il doppio a fini della quantificazione dei servizi dovuti in disponibilità

Tenuto conto degli aspetti innovativi rispetto all'organizzazione del lavoro finora applicata ed al fine di consentire alle parti un adeguato periodo di valutazione in ordine alla reciproca convenienza, la presente disciplina entra in vigore, in via sperimentale, a partire dal 10 ottobre 2016 per la durata di due anni, con termine al 9 ottobre 2018. Con tre mesi di anticipo rispetto al termine del primo multiperiodale (ottobre 2017) le parti si incontreranno per una valutazione complessiva finalizzata a verificare eventuali disfunzioni e/o carenze alle quali corrispondere con le necessarie variazioni e aggiustamenti che saranno oggetto di sistematica verifica nel corso del secondo multiperiodale di sperimentazione. Decorso questo secondo periodo di sperimentazione ciascuna delle parti potrà formalizzare la propria volontà di recesso e in tal caso, nel terzo anno di vigenza contrattuale dovranno essere realizzati accordi sostitutivi e/o modificativi.

Le Parti precisano che in caso di mancato raggiungimento del numero dei servizi individuali dovuti da ciascun professore d'orchestra non potranno essere richieste prestazioni diverse da quelle disciplinate dal presente contratto.

Il contatore dei servizi verrà azzerato al termine di ciascun multiperiodo.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Art. 63 – INDENNITÀ DI FUNZIONE ORCHESTRA

Ai professori d'orchestra spetta un'indennità di funzione mensile, per quattordici mensilità, di importo pari ad un ventiseiesimo della base straordinario moltiplicato per il coefficiente di 3,446.

Art. 64 – SUDDIVISIONE ED UTILIZZAZIONE DEL COMPLESSO ORCHESTRALE

Il complesso orchestrale in relazione alle esigenze di programmazione, può essere suddiviso in più formazioni autonome, onde consentire lo svolgimento contemporaneo di diverse attività artistiche (attività lirica, concertistica, cameristica, , ecc.).

Tale principio, comune a tutti i complessi artistici, trova applicazione anche per le esecuzioni di musica moderna, nelle quali risulta frequentemente impegnato solo un ristretto numero di componenti il complesso orchestrale.

La consistenza numerica delle formazioni autonome deve risultare superiore a 12 elementi, e può essere composta anche di sole parti reali.

Il professore d'orchestra, in ciascun anno solare, ha l'obbligo di eseguire senza percepire alcuna maggiorazione una produzione, anche di tutte parti reali, "in palcoscenico" o fuori scena (escluso banda), con organico pari o superiore a 8 elementi, per qualunque tipo di repertorio; qualora la prestazione risultasse compatibile con l'organico in produzione saranno utilizzati, nel proprio ruolo, i professori presenti; in caso contrario si utilizzeranno i professori d'orchestra in disponibilità.

Art. 65 – PRESTAZIONI DI PALCOSCENICO

Il professore d'orchestra ha l'obbligo di prestare la propria opera indifferentemente sia nel golfo mistico che in palcoscenico.

Al professore d'orchestra che presta la propria opera sul palcoscenico è fatto obbligo del trucco, della vestizione e della comparsata.

Il professore d'orchestra ha l'obbligo di eseguire gli "a solo" importanti in palcoscenico nel proprio ruolo.

Il professore d'orchestra *prima parte* ha altresì l'obbligo di eseguire, per tre volte a stagione, prestazioni

“a solo concertanti” di grande rilievo del repertorio lirico-sinfonico, senza percepire alcuna maggiorazione.

Art. 66 – INDENNITÀ VESTIARIO

In sostituzione di quanto previsto dall'articolo 69 del previgente CCNL, in sede aziendale era stata introdotta una indennità vestiario, utile ai fini del trattamento di fine rapporto oltre che della voce “previdenza integrativa individuale” e veniva erogata in un'unica soluzione.

Importo: € 588,76 per l'orchestra ed € 392,50 per il Coro.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, tale indennità verrà accorpata al “trattamento fondamentale aggiuntivo”, previa maggiorazione del 4% dei relativi importi annui (€ 612,31 per l'orchestra ed € 408, 20 per il coro) e verrà erogata mensilmente su 14 mensilità.

Art. 67 – INCISIONI DISCOGRAFICHE

Il professore d'orchestra è tenuto, nell'ambito della normale attività produttiva della Fondazione, a prendere parte a registrazioni effettuate durante il normale orario di lavoro giornaliero in ripresa diretta ai fini dell'incisione su disco o altro supporto.

Per la migliore realizzazione tecnico-artistica dell'incisione, possono essere registrate un massimo di tre esecuzioni dello spettacolo oltre la prova generale ed una prova ordinaria.

Il professore d'orchestra rinuncia a percepire, per 4 incisioni discografiche all'anno, ogni e qualunque compenso derivante dalla cessione del diritto di fissazione su supporto audio, video o audio-video delle riprese effettuate, dal vivo o in studio, per la realizzazione di prodotti discografici. A tal fine, esemplificativamente ma non esaustivamente, la rinuncia comprende il diritto di utilizzazione dell'interpretazione ed esecuzione delle opere musicali, dell'immagine e del nome dei singoli professori d'orchestra.

Le 4 incisioni discografiche devono intendersi riferite al repertorio sinfonico, sinfonico-corale e lirico; per repertori diversi sarà necessario raggiungere un preventivo accordo tra le parti.

In caso di registrazione dal vivo (dischi-live o DVD-live), potranno essere riprese tutte le prove, anche quelle straordinarie, e tutte le esecuzioni previste dal piano di produzione.

La commercializzazione dei prodotti discografici potrà avvenire con qualsiasi supporto, compresi i DVD ed eventuali futuri nuovi strumenti tecnologici, senza limiti di tempo e/o di spazio.

In caso di realizzazione di un DVD, il professore d'orchestra ha l'obbligo di indossare l'abito indicato

gu
P
S
W
AS

dall'ordine di servizio per un massimo di quattro servizi per ciascun prodotto; tale numero, in presenza di esigenze eccezionali segnalate dalle case discografiche, potrà subire variazioni per le quali si dovrà raggiungere un preventivo accordo tra le parti.

Ciascuna seduta di registrazione discografica (anche per i DVD) avrà una durata massima di 3 ore per un massimo di 2 sessioni di registrazione al giorno e di undici sessioni settimanali. Nel caso di registrazioni live le due sedute di correzione di tre ore potranno essere effettuate già a partire dal mattino dopo il primo concerto in caso di esecuzioni ripetute o dopo il concerto in caso di una sola esecuzione. Resta inteso che non potranno dar luogo a tre prestazioni nella stessa giornata.

Ciascuna delle 4 incisioni discografiche non deve superare la durata di novanta minuti di musica, indipendentemente dal numero dei titoli. In caso di titolo unico o di opera compiuta a carattere sinfonico, lirico o sinfonico-corale tale durata, se contenuta entro le tre ore, comporterà il conteggio di una sola incisione discografica; per durata eccedente le tre ore, verranno conteggiate due incisioni discografiche.

A partire dalla 5^a incisione discografica il professore d'orchestra che prenda parte alla registrazione compete un compenso forfettario la cui determinazione è rinviata ad intese in sede aziendale.

Nulla è dovuto al professore d'orchestra per registrazioni discografiche o su altro supporto e cinematografiche realizzate per l'Archivio di Stato e per l'archivio del teatro

ARTISTI DEL CORO

Premessa

Le parti ritengono imprescindibile accrescere i livelli produttivi raggiunti finora dal complesso corale anche in ottemperanza ai fini statutari e ai sensi del Decreto Ministeriale 6 novembre 2014 Art.5.

A tal fine, per la programmazione del Coro delle prossime stagioni, si farà riferimento alla media delle produzioni sostenute dal Coro stesso nelle ultime tre stagioni sinfoniche. come base

Considerato il livello di eccellenza riconosciuto al Coro della Fondazione Accademia di Santa Cecilia nonché la versatilità che il complesso artistico è in grado di mettere in campo sia sotto il profilo produttivo che artistico;

Preso atto del reciproco interesse nel ricercare ed attivare tutte le possibili soluzioni organizzative tese a valorizzare

artisticamente e produttivamente il patrimonio professionale rappresentato dal complesso corale;

Valutato positivamente l'impegno della Fondazione a sviluppare, fino dall'anno in corso, una significativa implementazione della programmazione sia sotto il profilo delle produzioni che della articolazione del repertorio concretizzando in tal modo la valorizzazione del complesso, la sua stabilità di organico da salvaguardare ed adeguare, anche attraverso il suo naturale ed equilibrato ricambio;

Al fine di incrementare la produzione e presenza artistica del Coro nel panorama nazionale ed internazionale, la Fondazione opererà per realizzare una maggiore partecipazione del Coro durante la stagione sinfonica invernale, estiva e da camera, ad ulteriori produzioni sinfonico-corali con altre orchestre, in sede o in trasferta, garantendo comunque il livello di qualità artistica.

A fronte degli impegni assunti dalla Fondazione, sinteticamente richiamati nel precedente comma, le OO.SS. ritengono che gli importanti elementi di flessibilità introdotti nei vari articoli che regolano la parte normativa del presente CCdL, con particolare riferimento alla gestione e articolazione degli orari di lavoro nel loro insieme, la suddivisione e utilizzazione del complesso corale, le agevolazioni anche economiche per le registrazioni e riprese televisive ecc., costituiscono un insieme normativo nel quale i lavoratori, compatibilmente con la salvaguardia dell'integrità fisica e professionale, si sono resi disponibili al superamento di regole non sufficientemente compatibili con il pieno dispiegamento delle potenzialità professionali e produttive del complesso;

Quanto sopra premesso, le parti concordano che il normativo ed economico concordato nel presente CCdL rappresenta un equilibrato punto di incontro realizzato nel comune interesse e che gli impegni sinteticamente richiamati nei precedenti 3° e 4° comma rappresentano un unicum non scindibile da monitorare costantemente nella sua applicazione progettuale – organizzativa e produttiva, verificandone la corretta e puntuale applicazione nell'ambito delle relazioni sindacali di cui alla parte generale ovvero ogni qualvolta ciascuna delle parti ne faccia richiesta.

La premessa è da considerare come parte integrante del CCdL.

Art. 68 – INQUADRAMENTO

Gli artisti del coro sono così inquadrati nei livelli dell'area artistica di cui all'art. 6 del presente contratto:

5° livello (categoria speciale coro)

Sono inquadrati nel 5° livello gli artisti del coro dopo due anni di effettivo servizio. Per tale inquadramento l'artista del coro è tenuto a prestare la sua attività per l'esecuzione di musica lirica, operettistica, sinfonica, cameristica e polifonica senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several initials below it.

6° livello (coro ingresso)

Sono inquadrati nel 6° livello gli artisti del coro di prima assunzione. La permanenza in tale livello sarà di 2 anni. Anche per tale inquadramento l'artista del coro è tenuto a prestare la sua attività per l'esecuzione di musica lirica, operettistica, sinfonica, cameristica e polifonica senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo.

Ai fini dell'inquadramento nel 5° livello saranno riconosciuti all'artista del coro i periodi di effettivo servizio prestati presso la stessa Fondazione o presso altre Fondazioni lirico-sinfoniche con precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a termine.

L'artista del coro assunto con contratto di lavoro a tempo determinato sarà inquadrato nel 6° livello. Ai fini della maturazione dei 2 mesi necessari per l'applicazione del minimo tabellare di retribuzione del 5° livello saranno riconosciuti all'artista del coro assunto a tempo determinato i periodi di effettivo servizio prestato presso la stessa Fondazione o presso altre Fondazioni lirico-sinfoniche con precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a termine.

Art. 69 – PRESTAZIONI SPECIALI

All'artista del coro chiamato a sostenere una parte vocale individuale nello spettacolo sarà riconosciuto un compenso speciale da concordarsi di volta in volta.

La disciplina normativa ed economica per l'assegnazione ed il trattamento della parte vocale individuale sarà oggetto di un accordo separato tra le parti.

Art. 70 – COMPARSATA, TRUCCO E VESTIZIONE

L'artista del coro impegnato musicalmente in un atto di opera, anche in modo parziale, potrà essere utilizzato, a giudizio del regista, in prestazioni qualsiasi di comparsata ed in genere per tutti i movimenti scenici e coreografici connessi al personaggio interpretato prima, durante e dopo l'impegno vocale, per tutta la durata dell'atto, anche se lo stesso atto è frazionato per esigenze artistiche.

L'artista del coro è tenuto ad indossare il costume per una prova ante generale o per un'altra prova sostitutiva di essa al piano o con orchestra oltre la generale. Tali prove, quando si tratta di spettacoli in più atti, possono non seguire la successione degli atti.

L'artista del coro ha l'obbligo del trucco nella prova ante generale, generale, sia al piano che in orchestra, e negli spettacoli.

Le prove dei costumi, delle calzature e delle parrucche devono avvenire senza incidere sul normale svolgimento delle prestazioni giornaliere e pertanto fuori dall'orario di lavoro. L'artista del coro è peraltro libero di scegliere l'orario di effettuazione di tali prove, nelle giornate lavorative in cui le stesse sono previste, nell'ambito dell'orario in cui agiscono i rispettivi reparti.

Alle prestazioni di cui ai precedenti commi ed in genere a tutte le prestazioni inerenti alla sua professionalità l'artista del coro è tenuto senza per questo maturare il diritto ad alcun compenso aggiuntivo.

Art. 71 – QUALIFICA IMPIEGATIZIA

All'artista del coro spetta la qualifica impiegatizia agli effetti dell'applicazione delle disposizioni legislative che disciplinano il rapporto di lavoro subordinato e degli accordi sindacali a carattere generale stipulati per gli impiegati dell'industria, che saranno applicati nei suoi confronti mediante accordi specifici di settore, con i necessari adattamenti richiesti dalle caratteristiche dell'attività svolta.

L'artista del coro collabora alla realizzazione dei fini istituzionali della Fondazione mediante l'apporto di prestazioni lavorative che comportano una completa e specifica preparazione tecnico-professionale.

Art. 72 – ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO (Coro "in Orchestra" e "Coro in "produzione propria")

L'orario di lavoro dell'artista del Coro deve intendersi individuale e pertanto la relativa articolazione settimanale e giornaliera può anche essere diversificata per i singoli artisti del Coro; l'orario individuale normale di lavoro potrà articolarsi secondo i seguenti modelli.

A – Coro "in orchestra"

Quando il Coro è in produzione congiunta con l'Orchestra seguirà gli orari dell'Orchestra adeguandosi a quanto per essa stabilito in materia di durata delle prove, numero di prestazioni giornaliere e settimanali, intervallo tra le prestazioni, spostamento del giorno di riposo settimanale, etc., secondo il nuovo modello produttivo adottato con il presente contratto. In caso di terza prestazione giornaliera effettuata secondo le modalità stabilite per l'Orchestra, la relativa prestazione sarà recuperata con un giorno di riposo compensativo da programarsi non appena possibile tenuto conto delle esigenze artistiche.

Premesso che la normale articolazione dei concerti in stagione prevede che le esecuzioni avvengano, di norma, il giovedì, il venerdì e il sabato, con il giorno di riposo settimanale fissato il lunedì, la fissazione del riposo settimanale nella giornata di domenica potrà avvenire per un massimo di 3 volte a stagione. In tale evenienza il lunedì successivo è considerato giorno lavorativo.

Nel caso in cui il Coro è impegnato in una produzione con un'orchestra ospite seguirà gli orari del complesso ospite fatti salvi i limiti massimi di durata delle prestazioni previsti dal presente articolo.

B – Coro "in produzione propria"

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several initials below it.

Per “produzione propria” si intende l’attività del Coro che preveda la presenza di almeno uno strumento con funzione di orchestra; nel caso si tratti di un solo strumento, la presente articolazione si applicherà esclusivamente per brani la cui durata non superi i 75'.

Fermo restando che l’orario di lavoro deve intendersi individuale e pertanto la relativa articolazione settimanale e giornaliera può anche essere diversa per i singoli artisti del coro, in caso di produzione propria l’orario individuale normale di lavoro è distribuito su un massimo di 2 prestazioni giornaliere, di durata non inferiore alle due ore e non superiore alle 3, per un massimo di 5 ore giornaliere. Le prestazioni saranno collocate all’interno della fascia oraria 10.00-21.30; resta inteso che, in caso di attività estiva all’aperto e comunque qualora venga programmato un concerto, la fascia oraria all’interno della quale sarà possibile collocare le prestazioni è 10.00-24.00.

Il presente modello orario potrà essere adottato per una massimo di quattro giorni lavorativi comprensivi del giorno del/dei concerti nell’ambito della settimana lavorativa.

L’artista del coro è tenuto ad eseguire due spettacoli nella stessa giornata senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo. L’eventuale eccedenza oltre l’orario normale di lavoro giornaliero sarà peraltro retribuita in regime straordinario.

La prova unica giornaliera ha durata di 3 ore con 15 minuti di riposo o due riposi della durata di 10 minuti, ha carattere del tutto eccezionale e non può essere prolungata nemmeno in regime straordinario. Agli effetti dell’esaurimento dell’orario di lavoro settimanale e giornaliero la durata della prova unica assorbe convenzionalmente 5 ore di lavoro.

Lo svolgimento delle prove ante generali e generali può essere effettuato dalla Fondazione senza tener conto della normale successione degli atti, in relazione alle esigenze tecniche ed artistiche.

Non è posto alcun limite circa l’effettuazione ed il numero delle prove ante generali nonché circa l’effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o ante generale e dopo l’andata in scena dello spettacolo.

Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora l’artista del coro usufruisca del riposo nella giornata di domenica, l’orario normale di lavoro è fissato in 3 ore, ferma restando la durata prevista per ciascun tipo di prestazione. In tali giornate può essere effettuato lo spettacolo o la prova generale o la prova ante generale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o ante generale possono essere effettuati sia al mattino che al pomeriggio che alla sera. La prova ordinaria avverrà di norma in regime antimeridiano. La prova ordinaria pomeridiana o serale è peraltro consentita qualora si renda necessaria per esigenze produttive connesse al lavoro in palcoscenico od in conseguenza dell’attività promozionale e decentrata. L’eventuale eccedenza oltre le 3 ore deve essere retribuita in regime straordinario.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo, la cui durata è fissata ordinariamente in 1 ora e mezza, riducibile ad 1 ora d’intervallo tra le parti.

C - Prove di sala

Quando il complesso corale è impegnato esclusivamente in prove di sala, fermo restando che la relativa articolazione giornaliera può anche essere diversificata per ogni singolo componente, gli artisti del coro effettueranno una sola prestazione (prova unica giornaliera) secondo le seguenti modalità:

- prova di 3 ore e 15 minuti (3 ore nel periodo estivo), con 2 pause di 10 minuti, collocata all'interno della fascia oraria 10.00-21.30 dal lunedì al venerdì di ciascuna settimana; resta inteso che, in caso di attività estiva all'aperto e comunque qualora venga programmato un concerto, la fascia oraria all'interno della quale sarà possibile collocare le prestazioni è 10.00-24.00. La prova unica giornaliera nella giornata di lunedì e venerdì sarà collocata, di norma, rispettivamente nella fascia pomeridiana ed in quella antimeridiana;
- prova a raggruppamento di sezioni (I coro, II Coro, Coro uomini, coro donne, produzioni diverse), di durata di 3 ore con 2 pause di 10 minuti; la consistenza numerica del raggruppamento dovrà essere comunque superiore o uguale a 16 elementi;
- prova a singole sezioni (soprani, contralti, tenori, bassi/baritoni) di durata di 2 ore comprensiva di una pausa di 15 minuti;
- prova straordinaria, di durata di 2 ore, con una pausa di 10 minuti; nel caso di organico a raggruppamento di sezioni la prova straordinaria avrà durata di 1 ora e 35 minuti comprensiva di una pausa di 5 minuti.

Al fine di consentire il mantenimento di standard produttivi adeguati, nel rispetto di carichi di lavoro compatibili, nella stagione sinfonica invernale la Fondazione s'impegna a programmare al massimo 14 concerti in quarta esecuzione con le seguenti tipologie:

- Family Concert: fino ad un massimo di otto esecuzioni da realizzarsi di domenica mattina; il programma musicale avrà una durata massima di un'ora e un quarto;
- Concerti per sponsor: fino ad un massimo di sei esecuzioni le eventuali prove straordinarie potranno essere computate nel novero delle prove straordinarie cedute dagli artisti del coro ai sensi dell'articolo 78 del presente contratto, punto "prestazioni straordinarie integrative".
- Concerti in tournée: fino ad un massimo di quattro volte all'anno, da intendersi quale 4^a esecuzione oltre le 3 esecuzioni in sede; analogamente a quanto previsto per l'orchestra, la 4^a esecuzione in trasferta potrà essere replicata 1 volta portando a 5 il numero delle esecuzioni consecutive tra sede e fuori sede. Le 4^e esecuzioni potranno realizzarsi nelle giornate di domenica, giovedì, venerdì e sabato, fermo restando il giorno di riposo settimanale, e sarà previsto obbligatoriamente il programma musicale in corso. Si potranno apportare piccole modifiche al programma e/o alla partecipazione degli artisti ospiti, qualora queste fossero considerate essenziali alla realizzazione delle tournée, solo se realizzabili durante la prova di acustica o all'interno degli orari di lavoro per la preparazione del primo concerto.

Con 7 giorni lavorativi di anticipo, mediante il relativo ordine di servizio, la Fondazione stabilirà la fascia oraria delle 4^e esecuzioni per sponsor: matinée, pomeridiana o serale.

Qualora il Coro, pur partecipando alla produzione settimanale congiunta, non venga impegnato nella 4^a

[Handwritten signatures and initials]

esecuzione, il riposo della domenica sarà recuperato articolando l'orario della prova di sala con il direttore d'orchestra fino ad un massimo di 4 ore (con doppia firma di presenza) suddivise in due prestazioni con uno stacco di 15', oltre alle pause già previste:

- la prima (minimo 1 ora, massimo 2 ore) per il ripasso del programma in produzione;
- la seconda, dopo uno stacco di 15', a disposizione del direttore d'orchestra per il restante orario.

Inoltre, in deroga al principio di cui sopra ed al fine di ottimizzare il processo produttivo del programma settimanale, la prova di mercoledì mattina, se non richiesta congiuntamente all'Orchestra sia in fase di formulazione dell'orario che su modifica comunicata anche verbalmente entro il termine della prestazione antecedente, potrà essere effettuata in sala per la durata massima di 1h e 30' senza intervallo per il ripasso del programma in corso oppure anche per altri programmi sempre che ciò non pregiudichi la resa artistica del complesso corale; in tal ultimo caso previo confronto e consenso della Commissione Artistica del Coro.

La prova unica di sala, programmata con il Direttore d'Orchestra sarà preferibilmente programmata sul palcoscenico deputato al concerto in oggetto, per adeguare la prova alla giusta acustica, ottimizzandola.

I concerti programmati fino ad un massimo di 3 esecuzioni, anche se previsti nella giornata di domenica, non concorrono a formare il suddetto numero massimo di 14 così come anche:

- i concerti programmati di domenica (in abbonamento o fuori abbonamento) ma non in quarta esecuzione;
- le rappresentazioni liriche in forma di concerto, scenica o semiscenica programmate di domenica;
- le prove ante generali e generali delle rappresentazioni suddette, sempre programmate di domenica.

In questi ultimi tre casi potranno essere utilizzate al massimo due domeniche aggiuntive durante la vigenza della stagione sinfonica invernale e sarà previsto un giorno di riposo a recupero da individuarsi nell'ambito della stessa produzione. Resta perciò inteso che al massimo il totale di domeniche impegnate non potrà superare il numero di 16 nel corso della stagione sinfonica invernale.

Il nuovo modello produttivo prevede il riposo settimanale nella giornata di domenica o lunedì; l'articolazione del nuovo orario di lavoro legato alla realizzazione delle quarte esecuzioni in giornata di domenica potrà comportare il posticipo del giorno di riposo settimanale rispetto alla normale cadenza su 7 giorni e dovrà garantire una cadenza massima di 9 giorni lavorativi continuativi salvo quanto previsto per il modello orario A "Coro in orchestra".

Le quarte esecuzioni programmate di domenica in tournée dovranno essere opportunamente distanziate nel corso della stagione e intervallate a non meno di 20 giorni l'una dall'altra.

Si conviene che l'intervallo tra le 2 prove giornaliere potrà essere anche inferiore a 2 ore e 30 minuti ma comunque non inferiore ad un'ora e mezza, riducibile ad 1 ora d'intervallo tra le parti analogamente a quanto previsto per l'orchestra.

Analogamente a quanto previsto per il complesso orchestrale, con esclusione delle seguenti festività:

1. il Primo giorno dell'anno;
2. il giorno di Pasqua;
3. il giorno di lunedì dopo Pasqua;
4. il 1° maggio (Festa del lavoro);
5. il 15 agosto (giorno dell'Assunzione);
6. il 25 dicembre (Natale);
7. il 26 dicembre Santa Stefano).

nei rimanenti giorni festivi di cui all'articolo 19 del CCNL vigente potranno essere programmati, senza che si dia luogo ad alcuna maggiorazione, fino a 2 prestazioni (prove o concerti) giornaliere in regime ordinario che saranno recuperate con altrettanti riposi compensativi.

PROVA SPECIALE DI RIPASSO E RISCALDAMENTO

L'artista del coro ha l'obbligo di effettuare, senza percepire alcun compenso, una prova speciale di "ripasso e riscaldamento" del programma del concerto per tutte le esecuzioni appartenenti alle categorie di seguito elencate ad eccezione dei concerti in tournée in cui viene programmata la prova di acustica/assestamento:

1. concerti della stagione sinfonica e da camera
2. concerti della stagione estiva
3. concerti fuori abbonamento, per sponsor o family concert
4. concerti di solo coro o con formazioni orchestrali ridotte
5. concerti con altre orchestre, sia in sede che fuori sede

Le prove speciali di "ripasso e riscaldamento" avranno la durata di 1 ora e si terranno a partire da un'ora prima l'orario di inizio dell'esecuzione; nel corso di tali prove sarà anche possibile, solo se strettamente necessario, effettuare interventi tecnici legati alla migliore predisposizione della sede del

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

concerto.

Per le prove di “ripasso e riscaldamento” legate ai concerti programmati in giornate festive non sarà dovuta alcuna retribuzione straordinaria.

A fronte dell'effettuazione delle suddette prove speciali, l'artista del coro avrà diritto all'orario di lavoro concentrato in 5 giorni dal lunedì al venerdì per tutte le settimane dell'anno ad eccezione di quelle in cui risulti impegnato in produzione secondo i modelli di cui al presente articolo, ivi comprese le incisioni discografiche e le tournée (anche per i giorni di solo viaggio).

MODIFICHE ORARIO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 77 del CCNL vigente le modifiche dell'orario possono riguardare:

- a) variazioni di programma per cause di forza maggiore da valutare con le OO.SS.;
- b) improvvise esigenze di produzione.

Resta fermo da parte della Fondazione l'obbligo del preavviso entro le ore 13 del giorno precedente o con 48 ore di anticipo nel caso di variazioni rilevanti nelle fasce orarie di attività, fatti salvi i casi di modifiche urgenti e non prevedibili.

PERIODI ESENZIONE

Il Coro avrà diritto a 2 periodi di esenzione di 5 giorni ciascuno da godersi, compatibilmente con le esigenze artistico-produttive, o collettivamente o anche individualmente, in quest'ultimo caso previo accordo con le rappresentanze aziendali. Si precisa che nei suddetti 10 giorni rientrano sia le giornate di riposo scaturenti dalla delibera del CdA n°... del ... che quelle previste dal precedente accordo aziendale.

Art. 73 – ASSORBIMENTI

Gli artisti del coro canteranno a memoria per due produzioni a stagione senza percepire alcuna maggiorazione.

Gli artisti del coro rinunciano al compenso per le eccedenze orarie oltre i limiti previsti dal presente contratto per un massimo di due produzioni nell'ambito di ciascuna stagione.

Art. 74 – CAMBIO DI CORDA

Per esigenze di partitura e su richiesta del Maestro del Coro, le sezioni o parti di esse (non meno di 3 elementi, alternativamente, all'interno di ogni sottosezione), potranno integrare le altre sezioni; anche per i gruppi ridotti l'integrazione potrà essere richiesta a non meno di 3 elementi per sezione. Inoltre, il Maestro del Coro può disporre il “cambio di corda” o “salto di rigo” senza il consenso dell'Artista interessato e senza alcuna indennità specifica, quando ciò avviene nell'ambito delle seguenti affinità:

basso-baritono o viceversa;

contralto-mezzosoprano o viceversa;

tenore II – tenore I o viceversa;

soprano II – soprano I o viceversa;

baritono – tenore II o viceversa;

mezzosoprano - soprano II/I o viceversa.

Per l'affinità tenore I – contralto o viceversa sarà necessario il consenso dell'Artista interessato e non sarà corrisposta alcuna indennità specifica; per tutte le altre fattispecie di "cambio di corda" o "salto di rigo" sarà necessario il consenso dell'Artista interessato e sarà corrisposta una specifica indennità, a copertura dell'intera produzione, che sarà determinata all'inizio della stagione

Art. 75 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

L'artista del coro è tenuto a prestare il lavoro straordinario che gli venga richiesta in prolungamento della prestazione ordinaria ovvero con la fissazione di prove straordinarie fermo restando che l'orario complessivo di lavoro giornaliero, ordinario e straordinario, non può eccedere le 7 ore.

Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello compiuto oltre l'orario normale di cui all'art. 80, sarà compensato, salvo quanto previsto dall'articolo medesimo circa le eccedenze di orario per gli spettacoli, come segue:

- 1) prolungamento di un quarto d'ora: non deve essere programmato ed è compensato con il 12% della retribuzione giornaliera;
- 2) prolungamento di mezz'ora: deve essere programmato ed è compensato con il 25% della retribuzione giornaliera;
- 3) prolungamento superiore a mezz'ora: deve esser programmato per frazioni non inferiori alla mezz'ora e compensato per ogni mezz'ora con il 25% della retribuzione giornaliera;
- 4) nel caso in cui, per esigenze sopravvenute, il prolungamento ecceda la durata programmata, tale eccedenza, ove sia contenuta nei limiti di 5 minuti, sarà compensata con il 12% della retribuzione giornaliera; ove ecceda il limite di 5 minuti, sarà compensato con il 25% della retribuzione giornaliera.

Il lavoro notturno in prolungamento, intendendosi per tale quello compiuto tra le ore 1 per l'attività lirica (ore 0,30 per le prove ante generali e ore 1,30 per l'attività lirica all'aperto, salve le consuetudini locali) o le ore 24 per l'attività sinfonica e le ore 8, sarà compensato, indipendentemente dal compimento dell'orario ordinario giornaliero di lavoro, con criteri di cui ai precedenti punti ma in

Lu

P

S
ACW

misura raddoppiata.

Qualora la Fondazione richieda una o più prove straordinarie fuori dall'orario normale giornaliero e non in prolungamento delle prestazioni ordinarie, verrà corrisposto all'artista del coro un compenso globale pari al 80% della retribuzione giornaliera per ogni prestazione straordinaria richiesta.

La durata massima delle prove straordinarie, escluse quelle a sezione o a raggruppamento di più sezioni, è fissata in 2 ore ivi compresi i 10 minuti di riposo. E' consentito tuttavia, anche in deroga a quanto previsto dal 1° comma del presente articolo, il prolungamento di un quarto d'ora delle prove straordinarie con la corresponsione all'artista del coro di un ulteriore compenso pari al 20% della retribuzione giornaliera. Tale prolungamento non può in alcun caso essere superato rappresentando il limite massimo di durata delle prove straordinarie. Il compenso di cui al 4° comma sarà dovuto integralmente anche se la prova non raggiunge il predetto orario massimo.

I prolungamenti di cui ai punti 2) e 3) del 2° comma del presente articolo e le prove straordinarie devono essere comunicati all'artista del coro con l'ordine del giorno settimanale. Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale (programmazione, annullamento, aumento o riduzione del prolungamento di cui al punto 2) e 3), prolungamento o annullamento delle prove straordinarie) devono essere comunicate entro le ore 13 del giorno precedente.

Qualora l'artista del coro sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'art. 79 avrà diritto ad un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le due ore. In caso di spettacolo, prova ante generale o prova generale, avrà diritto ad un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera.

Il lavoro straordinario festivo sarà retribuito con un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera per ciascuna delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 80 che potrà essere richiesta al professore d'orchestra da parte della Fondazione.

Le maggiorazioni suddette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

PRESTAZIONI STRAORDINARIE INTEGRATIVE

Gli artisti del coro si obbligano ad effettuare, senza percepire alcuna maggiorazione, 9 prove straordinarie annuali, programmate con un preavviso non inferiore a 7 giorni. Tali prove potranno essere programmate per un massimo di tre volte a settimana potranno essere anche assorbite per esuberi d'orario in tournée previo accordo con le RSU.

Le prestazioni straordinarie integrative potranno essere utilizzate anche per:

- prova di correzione dischi (durata 2 ore);
- prova di correzione dischi-live (massimo due e di 3 ore ciascuna se congiunte all'Orchestra-

ARTICOLO 76 CCNL – SUDDIVISIONE ED UTILIZZAZIONE DEL COMPLESSO CORALE

Onde consentire lo svolgimento contemporaneo di diverse attività artistiche, la Fondazione ha diritto, in relazione alle esigenze produttive e di programmazione, di suddividere, nel rispetto degli orari di lavoro di cui all'articolo 77, punto articolazione dell'orario di lavoro (Parte specifica), gli artisti del coro in più formazioni corali autonome, anche di soli uomini o di sole donne, utilizzando le formazioni medesime in sala, in palcoscenico, ovvero in sale appositamente predisposte.

Tale principio, comune a tutti i complessi artistici, trova applicazione anche per le esecuzioni di musica moderna, nelle quali risulta frequentemente impegnato solo un ristretto numero di componenti il complesso corale.

La suddivisione del complesso corale in formazioni ridotte deve peraltro ricollegarsi funzionalmente alla necessità di costituire complessi comunque autonomi e tali da risultare di per sé idonei alla preparazione, allestimento ed all'esecuzione di manifestazioni artistiche.

La consistenza numerica delle formazioni autonome deve risultare superiore a 16 elementi.

La suddivisione ed utilizzazione dei singoli Artisti del Coro nelle formazioni ridotte dovrà essere improntata, per quanto possibile, ad un'equa distribuzione dei carichi di lavoro e dei relativi emolumenti, se presenti, tra tutti i componenti del complesso corale. Questo al fine di garantire uguale possibilità del mantenimento del livello artistico professionale.

Art. 77 – ATTIVITÀ SPECIALIZZATA E DA CAMERA

La Fondazione ed il complesso corale confermano il proprio interesse ad utilizzare le professionalità extra-contrattuali degli artisti del Coro per sviluppare ulteriori attività musicali mediante la costituzione, su base volontaria, di nuove formazioni ridotte per attività specializzata (FRAS). Tali formazioni, composte da artisti del Coro a tempo indeterminato o con contratto a termine, svolgeranno la loro attività fuori dell'orario di lavoro secondo un modello organizzativo le cui fasi attuative sono rimandate ad un successivo protocollo d'intesa. L'Artista del Coro si rende inoltre disponibile, secondo le proprie personali competenze ed attitudini, ad effettuare attività atipiche, sempre strettamente connesse all'attività artistica "de quo", utili a liberare energie e capacità funzionali al più ampio sviluppo della Fondazione nell'odierno panorama di competitività, diversificazione dell'offerta di spettacolo, formativa ed educativa, nonché di radicamento ed espansione sul territorio. Resta inteso che da tali disponibilità si

Gu

CS

HS

potranno conseguire dei riconoscimenti economici non riferibili al presente documento, ferme restando le compatibilità di bilancio e la necessità di reperire appositi finanziamenti a sostegno delle attività di cui sopra.

15.07.1989 Coro polifonico

Sempre al fine di valorizzare la professionalità degli artisti del coro, nonché di sviluppare l'attività corale anche nell'ambito della musica polifonica, il Coro si dichiara disponibile alla programmazione ed alla attuazione di una propria parallela attività polifonica, mirante alla realizzazione di concerti polifonici nell'ambito della stagione concertistica dell'Ente, nonché di trasferte regionali, nazionali ed internazionali.

Sarà cura del direttore del coro, in relazione alle esigenze artistiche della partitura in programma indicare, sentito il Consiglio d'Azienda, gli elementi da utilizzare di volta in volta.

Art. 78 – PRESTAZIONI NEL GOLFO MISTICO

L'artista del coro ha l'obbligo di prestare la propria opera anche nel golfo mistico e comunque al di fuori del palcoscenico senza per questo maturare il diritto ad alcuna maggiorazione di retribuzione.

Art. 79 – INDENNITÀ VESTIARIO

In sostituzione di quanto previsto dall'articolo 82 del previgente CCNL, in sede aziendale era stata introdotta una indennità vestiario, utile ai fini del tfr oltre che della voce "previdenza integrativa individuale" e veniva erogata in un'unica soluzione.

Importo: € 588,76 per l'orchestra ed € 392,50 per il Coro.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, tale indennità verrà accorpata al "trattamento fondamentale aggiuntivo", previa maggiorazione del 4% dei relativi importi annui (€ 612,31 per l'orchestra ed € 408,20 per il coro) e verrà erogata mensilmente su 14 mensilità.

Art. 80 – INCISIONI DISCOGRAFICHE

L'artista del coro è tenuto, nell'ambito della normale attività produttiva della Fondazione, a prendere parte a registrazioni effettuate durante il normale orario di lavoro giornaliero in ripresa diretta ai fini dell'incisione su disco o altro supporto.

Per la migliore realizzazione tecnico-artistica dell'incisione, possono essere registrate un massimo di tre esecuzioni dello spettacolo oltre la prova generale ed una prova ordinaria.

L'artista del coro rinuncia a percepire, per 4 incisioni discografiche all'anno, ogni e qualunque compenso derivante dalla cessione del diritto di fissazione su supporto audio, video o audio-video delle riprese effettuate, dal vivo o in studio, per la realizzazione di prodotti discografici. A tal fine, esemplificativamente ma non esaustivamente, la rinuncia comprende il diritto di utilizzazione dell'interpretazione ed esecuzione delle opere musicali, dell'immagine e del nome dei singoli professori

d'orchestra.

Le 4 incisioni discografiche devono intendersi riferite al repertorio sinfonico, sinfonico-corale e lirico; per repertori diversi sarà necessario raggiungere un preventivo accordo tra le parti.

In caso di registrazione dal vivo (dischi-live o DVD-live), potranno essere riprese tutte le prove, anche quelle straordinarie, e tutte le esecuzioni previste dal piano di produzione.

La commercializzazione dei prodotti discografici potrà avvenire con qualsiasi supporto, compresi i DVD ed eventuali futuri nuovi strumenti tecnologici, senza limiti di tempo e/o di spazio.

In caso di realizzazione di un DVD, l'artista del coro ha l'obbligo di indossare l'abito indicato dall'ordine di servizio per un massimo di quattro servizi per ciascun prodotto; tale numero, in presenza di esigenze eccezionali segnalate dalle case discografiche, potrà subire variazioni per le quali si dovrà raggiungere un preventivo accordo tra le parti.

Ciascuna seduta di registrazione discografica (anche per i DVD) avrà una durata massima di 3 ore per un massimo di 2 sessioni di registrazione al giorno e di undici sessioni settimanali. Nel caso di registrazioni live le due sedute di correzione di tre ore potranno essere effettuate già a partire dal mattino dopo il primo concerto in caso di esecuzioni ripetute o dopo il concerto in caso di una sola esecuzione.

Ciascuna delle 4 incisioni discografiche non deve superare la durata di novanta minuti di musica, indipendentemente dal numero dei titoli. In caso di titolo unico o di opera compiuta a carattere sinfonico, lirico o sinfonico-corale tale durata, se contenuta entro le tre ore, comporterà il conteggio di una sola incisione discografica; per durata eccedente le tre ore, verranno conteggiate due incisioni discografiche.

A partire dalla 5^ incisione discografica l'artista del coro che prenda parte alla registrazione compete un compenso forfettario la cui determinazione è rinviata ad intese in sede aziendale.

Nulla è dovuto all'artista del coro per registrazioni discografiche o su altro supporto e cinematografiche realizzate per l'Archivio di Stato e per l'archivio del teatro.

IMPIEGATI E OPERAI

Art. 81 – INQUADRAMENTO

Gu

P

AS

Gr

L'inquadramento dei lavoratori dell'area tecnico-amministrativa è effettuato secondo le declaratorie di cui all'art. 6 del presente contratto.

Nell'esercizio della propria attività l'impiegato e l'operaio è tenuto, nell'adempimento delle proprie mansioni, allo svolgimento dei compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento della mansione stessa, intendendosi per tali quelle operazioni necessarie per lo svolgimento della mansione principale e che non assumono aspetto prevalente.

Nell'eventualità che ad operai non specializzati vengano affidate mansioni di guida e controllo di un gruppo di operai di pari o inferiore livello sarà corrisposto per il periodo di svolgimento di tali mansioni una indennità giornaliera pari al 15% della propria retribuzione giornaliera (base straordinario).

Art. 82 – MUTAMENTO DI MANSIONI

All'impiegato ed all'operaio, in relazione alle esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

All'impiegato ed all'operaio che sia chiamato a svolgere mansioni di livello superiore è dovuto, per il relativo periodo, un importo corrispondente alla differenza tra il minimo tabellare di retribuzione del livello superiore ed il minimo tabellare di retribuzione del proprio livello.

Trascorso un periodo ininterrotto di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni di livello superiore, avverrà il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato od operaio assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 83 – CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato ed all'operaio al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diversi livelli è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima sia svolta con normale continuità e con prevalenza rispetto ad altre mansioni espletate.

Art. 84 – INDENNITA' PER MANEGGIO DENARO

All'impiegato ed all'operaio avente in forma continuativa mansioni e responsabilità di cassa dovrà essere corrisposta una particolare indennità mensile ragguagliata all'8% del minimo tabellare del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

Le eventuali somme richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a

nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato e dell'operaio

Art. 85 – ORARIO DI LAVORO

Preso atto che la programmazione e la realizzazione degli spettacoli inseriti nelle stagioni musicali allestite dalla Fondazione comportano una variazione dell'intensità lavorativa, le Parti, in attuazione del rinvio alla contrattazione disposto dall'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 66/2003, concordano l'introduzione dei seguenti modelli di flessibilità:

1 - Programmazione dell'orario multiperiodale

La durata dell'orario normale individuale di lavoro, fissata in 39 ore settimanali, è da considerarsi quale media plurisettimanale in un arco temporale di 6 mesi.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto contrattuale.

Pertanto, con programmazione semestrale, le 39 ore medie settimanali potranno essere distribuite su non oltre 2 prestazioni giornaliere e 11 settimanali, in maniera tale da non superare le 10 ore giornaliere e le 45 ore settimanali, e da non risultare inferiore a 3 ore giornaliere e a 25 ore settimanali.

All'interno di ciascun multiperiodo potranno essere programmate fino ad un massimo di 5 settimane a 45 ore. Dette settimane restano pertanto fissate nel numero di 10 in ragione d'anno e potranno essere collocate consecutivamente, per un massimo di due, per una sola volta all'interno di ciascun mese.

Possono essere previste giornate a 0 ore. Dette giornate, ove programmate, sono comunque utili ai fini dell'attribuzione della corrispondente quota di premio presenza ovvero di qualsiasi altro istituto contrattuale connesso alla presenza.

L'orario di lavoro giornaliero e settimanale programmato nell'intero multiperiodo, nei termini e secondo le modalità sopra descritte, rappresenta il normale orario di lavoro e pertanto è da considerare come lavoro straordinario quello prestato oltre l'orario giornaliero e/o settimanale previsto nella programmazione multiperiodale.

Fermo restando il rispetto delle 39 ore medie settimanali, la Fondazione comunicherà al lavoratore l'articolazione dell'orario giornaliero programmato nel semestre, sia relativamente alla quantità che alla

gm

SP

SP

collocazione dello stesso, con un anticipo non inferiore a 15 giorni rispetto al semestre di riferimento.

Eventuali variazioni all'articolazione oraria trasmessa, rese indispensabili da necessità impreviste e non procrastinabili, potranno essere effettuate dalla Direzione aziendale, per non più di una volta al mese nel semestre, previa comunicazione al lavoratore interessato con un preavviso non inferiore a 48 ore.

Nel semestre multiperiodale, fermo restando il pagamento dell'eventuale lavoro straordinario effettuato, il lavoratore percepirà la retribuzione corrispondente all'orario ordinario settimanale di cui al primo comma del presente articolo sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario.

2 – Flessibilità degli orari di lavoro

Per far fronte alle variazioni dell'attività, nell'intento di cercare di realizzare obiettivi di maggiore funzionalità operativa, in alternativa alla programmazione "multiperiodale" di cui sopra, potrà essere applicato un regime di "flessibilità dell'orario di lavoro" con le seguenti modalità operative:

- a) la flessibilità dell'orario si esplica in un arco temporale di 6 mesi (26 settimane) con la possibilità per la Fondazione di poter programmare nel semestre o per ogni semestre un massimo di 13 settimane con orari superiori al normale orario di lavoro settimanale e giornaliero di cui al 1° comma del successivo punto 3 (39 ore) e 13 settimane nelle quali con la programmazione di orari settimanali inferiori alle normali 39 ore viene recuperato il maggiore orario effettuato nel corso delle precedenti 13 settimane facendo sì che il consuntivo tra le settimane di maggiore e di minore prestazione di orario di lavoro determini l'orario medio delle 39 ore settimanali;
- b) Il regime di flessibilità potrà riguardare l'intera area tecnico amministrativa o singoli reparti e/o aree;
- c) Ai lavoratori interessati al regime di flessibilità sarà corrisposta la retribuzione relativa al normale orario contrattuale, sia nelle settimane nelle quali avranno effettuato prestazioni superiori all'orario medio, sia nelle settimane nelle quali avranno effettuato prestazioni inferiori;
- d) Nel semestre di flessibilità la programmazione dell'orario di lavoro si articola in periodi bimensili nei quali viene fissata la durata dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero del bimestre di riferimento;
- e) Le programmazioni bimestrali saranno comunicate ai lavoratori interessati con almeno 30 giorni di anticipo rispetto all'inizio del bimestre stesso;

f) Quanto sopra tenendo presente che il maggior orario giornaliero e settimanale non potrà superare rispettivamente le 10 e le 45 ore e che le settimane a 45 ore non potranno superare il numero di 3 nel bimestre ovvero 2 consecutive nel mese e 5 nell'arco dei 6 mesi in cui si esaurisce il regime di flessibilità;

g) L'orario di lavoro giornaliero e settimanale programmato nel Bimestre, rappresenta il normale orario di lavoro e pertanto è da considerare come lavoro straordinario quello prestato oltre l'orario giornaliero e/o settimanale previsto nella programmazione Bimestrale.

h) Eventuali variazioni all'articolazione oraria trasmessa, rese indispensabili da necessità imprevedute e non procrastinabili, potranno essere effettuate dalla Direzione aziendale, per non più di due volte nel Bimestre, previa comunicazione al lavoratore interessato con un preavviso non inferiore a 48 ore.

i) Qualora al termine del semestre nel quale si conclude il ciclo di flessibilità dell'orario risultassero ore lavorate in eccedenza alla media delle 39 settimanali e il dipendente interessato non abbia esercitato quanto previsto nella successiva nota a verbale, le stesse saranno liquidate, con la retribuzione corrente maggiorata del 75% , unitamente alle spettanze del mese successivo al semestre in oggetto.

Norma aggiuntiva

Per i dipendenti appartenenti all'area tecnico amministrativa impegnati in trasferta, la programmazione dell'orario prevista ai precedenti punti 1 e 2 viene sospesa per la durata della trasferta stessa provvedendo in tale periodo a programmare l'orario ordinario giornaliero e settimanale rispettivamente nei limiti delle 9 e delle 39 ore.

Nota a verbale

A richiesta del dipendente, l'eventuale straordinario effettuato nel corso della programmazione di cui ai precedenti punti 1 e 2 potrà dar luogo, in alternativa all'erogazione della retribuzione oraria e della maggiorazione prevista per il lavoro straordinario al successivo art. 102, a riposi compensativi (con la maggiorazione straordinaria ricalcolata in minuti da recuperare), la cui collocazione dovrà essere concordata con il rispettivo capo servizio, da usufruire entro il semestre successivo. In caso di mancata o parziale fruizione dei riposi compensativi entro il termine predetto ovvero con il termine del rapporto di lavoro, le ore accantonate e non utilizzate saranno liquidate con la retribuzione corrente.

3 – Norme generali

Ferme le deroghe e le eccezioni previste dalla legge, per gli impiegati e gli operai cui si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro ai sensi delle vigenti disposizioni legislative la durata normale del lavoro è fissata in 39 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Il normale orario di lavoro di 39 ore medie settimanali potrà essere concentrato in 5 o 6 giornate lavorative in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'ufficio/reparto di assegnazione.

L'orario di lavoro settimanale concentrato su 6 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al sabato, con giorno di riposo settimanale fissato alla domenica.

Fermo restando quanto previsto all'articolo 18 in materia di spostamento del giorno di riposo settimanale ed a parziale deroga dello stesso, in presenza di esigenze non programmabili né differibili, per tre volte a semestre il giorno di riposo settimanale può essere spostato nel corso della settimana, previa comunicazione alla RSU/RSA e ai lavoratori interessati con almeno 48 ore di anticipo, garantendo comunque la fruizione del giorno di riposo non oltre 12 giornate lavorative consecutive, di talché il giorno di riposo viene calcolato come media di due giorni ogni 14 giorni di calendario.

Il personale addetto alla produzione collocherà le prestazioni di lavoro adeguandosi ai calendari di attività predisposti per i complessi artistici, con giorno di riposo settimanale fissato al lunedì.

L'orario di lavoro settimanale concentrato su 5 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al venerdì; in questa tipologia di orario il giorno infrasettimanale a 0 ore coincide, di norma, con il sabato.

La durata giornaliera dell'orario di lavoro qualora la prestazione sia continuata non può superare le 6 ore.

Qualora l'orario giornaliero sia superiore alle 6 ore, lo stesso dovrà essere articolato su 2 prestazioni ciascuna delle quali dovrà avere una durata non inferiore a 3 ore.

In caso di doppia prestazione giornaliera l'intervallo tra le 2 prestazioni non può superare, di norma, le 2 ore né essere inferiore a 30 minuti.

Le prestazioni giornaliere di lavoro dovranno essere collocate all'interno della fascia oraria 9.00-18.00, con flessibilità in entrata dalle 8.30 fino alle 10.00 e intervallo tra le due prestazioni, qualora previste, non inferiore a 30 minuti, fermo restando che l'apertura dell'ufficio/reparto di appartenenza dovrà essere garantita almeno a partire dalle ore 9.00 e almeno fino alle 18.00.

I lavoratori addetti alla produzione seguiranno gli orari dei complessi artistici adeguandosi a quanto per essi stabilito in materia di prestazioni giornaliere, intervalli e riposi.

Al personale predetto nella giornata della domenica in regime ordinario può essere chiesta una prestazione di durata non eccedente le 4 ore.

In assenza dei complessi artistici, troverà applicazione anche nei confronti del predetto personale la flessibilità di cui ai punti precedenti.

Indipendentemente dalla concentrazione su 5 o 6 giornate lavorative, restano esclusi dalla flessibilità in ingresso e, correlativamente, in uscita, dell'orario giornaliero di lavoro:

- i lavoratori adibiti a mansioni di guardiania e di custodia;
- i lavoratori che operano in squadra su turni di lavoro.

Lavoro a turni

L'orario di lavoro degli impiegati e degli operai può essere articolato a turni nei seguenti termini:

1. Impiegati ed operai addetti alla preparazione-esecuzione in palcoscenico degli spettacoli ed impegnati per tali attività a turni per squadre secondo la seguente articolazione:

- ☐ mattina e pomeriggio
- ☐ pomeriggio e sera
- ☐ mattina e sera

2. Impiegati ed operai addetti alla preparazione-esecuzione degli spettacoli ed impegnati durante gli stessi per tale attività a turni secondo la seguente articolazione:

- ☐ mattina e pomeriggio
- ☐ pomeriggio e sera
- ☐ mattina e sera

Agli impiegati ed operai addetti al lavoro a turni articolato nei termini di cui sopra spetta, quale elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo nonché quello non lavorativo in periodo di adozione della settimana corta. Durante il periodo dei concerti sinfonici la maggiorazione spetta unicamente agli impiegati ed agli operai addetti ai turni per tale attività.

La maggiorazione del 12% spetta a partire dal primo giorno della settimana in cui la Fondazione

Handwritten signatures and initials on the right margin.

impegna, tutte o in parte, le proprie strutture alla sera. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'impiegato ed all'operaio che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%.

La maggiorazione di cui al precedente comma spetta altresì agli impiegati ed agli operai con orario di lavoro giornaliero articolato su due prestazioni, di cui una al mattino, l'altra alla sera in quanto collegata all'esecuzione dello spettacolo, prova ante generale e generale. Tale maggiorazione spetta esclusivamente nei giorni in cui il relativo orario di lavoro è ripartito nei termini di cui sopra escludendosi in ogni caso tale maggiorazione nei giorni in cui gli impiegati e gli operai effettuino un'unica prestazione in regime continuato nonché nei giorni in cui l'orario di lavoro è ripartito in due prestazioni di cui una al mattino e l'altra al pomeriggio anche se collegata allo spettacolo, prova ante generale e generale oppure in due prestazioni di cui l'una al pomeriggio e l'altra alla sera.

La durata minima di una delle due prestazioni giornaliere non dovrà risultare inferiore alle 3 ore.

Per la fissazione dell'orario di inizio e fine dei vari turni nonché le eventuali variazioni, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari, troveranno applicazione i termini di cui all'articolo 101.

L'impiegato e l'operaio dovrà trovarsi al suo posto di lavoro in tempo utile per l'inizio delle varie prestazioni e per verificare la funzionalità della scena e delle attrezzature tecniche prima delle prove generali, ante generali e dello spettacolo, secondo l'ora fissata nell'ordine del giorno.

Sono ammessi prolungamenti straordinari dei turni di lavoro, fino a una durata massima di 5 ore per prestazione. In caso di doppio spettacolo, di prova ante generale o prova generale e spettacolo, fermo restando il limite massimo di 10 ore giornaliere, uno dei due turni può essere prolungato fino ad un massimo di 6 ore.

I prolungamenti straordinari dei vari turni di lavoro devono essere programmati mediante l'ordine del giorno delle prestazioni per frazioni di mezz'ora. I prolungamenti resi necessari da esigenze contingenti sono ammessi per frazioni di quarti d'ora, con un massimo di 2.

I prolungamenti straordinari dei vari turni di lavoro sono retribuiti con il compenso previsto per il lavoro straordinario.

Per gli impiegati e gli operai addetti ai turni l'intervallo tra la prestazione antimeridiana e pomeridiana e tra la prestazione pomeridiana e serale è fissato in 2 ore. La durata di tale intervallo può essere

aumentata qualora nel secondo turno sia programmato uno spettacolo, una prova generale o anti generale.

La durata degli intervalli tra le prestazioni giornaliere come sopra individuata è riferita ai turni normali di lavoro, esclusi quindi gli eventuali prolungamenti straordinari.

La consistenza e la composizione delle squadre saranno definite dalla Direzione aziendale in base alle esigenze produttive mediante l'ordine del giorno bisettimanale mensile, attuando nei limiti del possibile la rotazione del personale addetto nei vari turni settimanali.

Le eventuali variazioni della consistenza e della composizione delle squadre, rese necessarie da esigenze eccezionali ed imprevedibili, saranno comunicate entro le ore 13 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO (ROL)

I lavoratori del comparto tecnico-amministrativo hanno diritto ad una riduzione dell'orario di lavoro su base annua di 40 ore; detti permessi orari retribuiti, da godersi individualmente, devono essere utilizzati entro il 31 dicembre di ciascun anno. La collocazione dei permessi va effettuata in accordo con il capo servizio, tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive.

La riduzione maturerà per dodicesimi in proporzione ai mesi interi di servizio prestato.

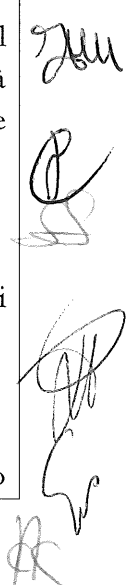
Art. 86 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Entro i limiti consentiti dalle vigenti disposizioni legislative e salvo giustificati motivi di impedimento, l'impiegato e l'operaio sono tenuti a prestare il lavoro straordinario, notturno e festivo che gli venga richiesto.

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti dell'orario giornaliero e settimanale previsto al 1° comma punto 3 del precedente art. 101 ovvero, in regime di orario multiperiodale o di flessibilità Bimestrale di cui ai punti 1 e 2 dello stesso art. 101, quello eccedente l'orario giornaliero e/o settimanale previsto in tali programmazioni.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 24 e le ore 8, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'art. 101.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'art. 103. Straordinario festivo quello



compiuto in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro.

Lavoro straordinario diurno	50%
Lavoro notturno	70%
Lavoro straordinario notturno	100%
Lavoro festivo	60%
Lavoro straordinario festivo	100%

Le maggiorazioni suddette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 87 – INDUMENTI DI LAVORO

Gli impiegati addetti al palcoscenico e gli operai hanno l'obbligo di indossare gli indumenti di lavoro forniti dalla Fondazione

PARTE ECONOMICA

MINIMI RETRIBUTIVI MENSILI LORDI IN VIGORE DAL 01 gennaio 2017

AREA ARTISTICA ORCHESTRA

		Trattamento fondamentale Base	Trattamento Fondamentale Aggiuntivo	Trattamento Fondamentale Distinto
1° livello	1° Violino	€ 1.989,86	€ 2.111,13	€ 305,27
1° Livello	1° Violoncello	€ 1.920,54	€ 1.927,28	€ 290,74
2° Livello	1 categ A orch.	€ 1.783,64	€ 1.707,51	€ 262,51
3° Livello	1 categ B orch.	€ 1.653,50	€ 1.485,07	€ 235,50
4° livello	2 categ orch.	€ 1.550,36	€ 1.308,66	€ 214,33

5° livello	2 categ orch. ingresso	€ 1.382,76	€ 970,75	€ 179,87
-------------------	---------------------------	------------	----------	----------

PERSONALE AGGIUNTO

CON CONTRATTO NON SUPERIORE AI 30 GIORNI

		Trattamento fondamentale Base	Trattamento Fondamentale Aggiuntivo	Trattamento Fondamentale Distinto
1° livello	1° Violino	€ 1.983,66	€ 1.390,40	€ 305,27
1° Livello	1° Violoncello	€ 1.914,34	€ 1.284,10	€ 290,74
2° Livello	1 categ A orch.	€ 1.777,44	€ 1.156,93	€ 262,51
3° Livello	1 categ B orch.	€ 1.647,30	€ 984,27	€ 235,50
4° livello	2 categ orch.	€ 1.544,16	€ 859,94	€ 214,33
5° livello	2 categ orch. ingresso	€ 1.376,56	€ 626,21	€ 179,87

AREA ARTISTICA CORO

		Trattamento fondamentale Base	Trattamento Fondamentale Aggiuntivo	Trattamento Fondamentale Distinto
5° livello	Categoria spec. coro	€ 1.377,75	€ 977,26	€ 179,87
6° livello	Ingresso coro	€ 1.234,21	€ 880,77	€ 149,93

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

PERSONALE AGGIUNTO

CON CONTRATTO NON SUPERIORE AI 30 GIORNI

		Trattamento fondamentale Base	Trattamento Fondamentale Aggiuntivo	Trattamento Fondamentale Distinto
5° livello	Categoria spec. coro	€ 1.376,56	€ 507,84	€ 179,87
6° livello	Ingresso coro	€ 1.233,02	€ 451,86	€ 149,93

AREA ARTISTICA

MAESTRI COLLABORATORI

		Trattamento fondamentale Base	Trattamento Fondamentale Aggiuntivo	Trattamento Fondamentale Distinto
1° Livello	M° Collaboratore con obbligo di direzione orchestrale	€ 1.914,34	€ 1.780,68	€ 290,74
2° Livello	M° Collaboratore gruppo A	€ 1.841,19	€ 1.560,91	€ 275,63
3° Livello	M° Collaboratore gruppo B	€ 1.647,30	€ 1.338,47	€ 235,50

PERSONALE AGGIUNTO

CON CONTRATTO NON SUPERIORE AI 30 GIORNI

		Trattamento fondamentale Base	Trattamento Fondamentale Aggiuntivo	Trattamento Fondamentale Distinto
1° Livello	M° Collaboratore con obbligo di direzione orchestrale	€ 1.914,34	€ 1.134,79	€ 290,74
2° Livello	M° Collaboratore gruppo A	€ 1.841,19	€ 1.007,62	€ 275,63
3° Livello	M° Collaboratore gruppo B	€ 1.647,30	€ 834,96	€ 235,50

AREA TECNICO AMMINISTRATIVA

	Trattamento fondamentale Base	Trattamento Fondamentale Aggiuntivo	Trattamento Fondamentale Distinto
FA	€ 1.771,54	€ 1.964,53	€ 260,79
FB	€ 1.590,02	€ 1.338,47	€ 223,50
Livello 1°	€ 1.454,87	€ 1.071,17	€ 195,58
Livello 2°	€ 1.353,97	€ 824,15	€ 175,11
Livello 3° A	€ 1.309,56	€ 761,82	€ 165,79
Livello 3° B	€ 1.232,99	€ 662,10	€ 149,93
Livello 4°	€ 1.137,19	€ 576,68	€ 130,37
Livello 5°	€ 1.069,31	€ 439,54	€ 116,44
Livello 6°	€ 956,12	€ 274,72	€ 93,13







PERSONALE AGGIUNTO
CON CONTRATTO NON SUPERIORE AI 30 GIORNI

	Trattamento fondamentale Base	Trattamento Fondamentale Aggiuntivo	Trattamento Fondamentale Distinto
FA	€ 1.771,54	€ 1.241,09	€ 260,79
FB	€ 1.590,02	€ 834,96	€ 223,50
Livello 1°	€ 1.454,87	€ 619,74	€ 195,58
Livello 2°	€ 1.353,97	€ 476,90	€ 175,11
Livello 3° A	€ 1.309,56	€ 455,08	€ 165,79
Livello 3° B	€ 1.232,99	€ 398,19	€ 149,93
Livello 4°	€ 1.137,19	€ 333,60	€ 130,37
Livello 5°	€ 1.069,31	€ 254,34	€ 116,44
Livello 6°	€ 956,12	€ 158,97	€ 93,13

APPENDICE

L'anno 1969 il giorno 25 del mese di giugno in Roma presso la sede dell'AGIS in via di Villa Patrizi n. 10

TRA

l'Associazione Nazionale Enti Lirici e Sinfonici (ANELS)

E

la Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo (FILS-CGIL)

la Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo (FULS-CISL)

la UIL-SPETTACOLO

in attuazione di quanto previsto nella dichiarazione allegata all'accordo 9 gennaio 1968 si è stabilito quanto segue:

Art.1

A tutto il personale dipendente da Enti lirici e Istituzioni sinfoniche assimilate che svolgono tradizionalmente spettacoli lirici e sinfonici all'aperto, in sede propria e stabile, è corrisposta per il periodo compreso tra il giorno di inizio delle prove all'aperto ed il giorno dell'ultima prestazione al pubblico delle masse artistiche una indennità pari al 25% della retribuzione afferente il periodo medesimo. Per retribuzione si intende quella prevista dai vigenti contratti nazionali di categoria.

Ai sensi di quanto sopra, per teatri che svolgono attività tradizionale all'aperto si intendono attualmente il Teatro dell'Opera di Roma, il Teatro San Carlo di Napoli, il Teatro Massimo di Palermo e l'Accademia Nazionale di Santa Cecilia.

La peculiare situazione dell'Ente Autonomo Teatro Arena di Verona è disciplinata con accordo a parte in pari data.

In deroga a quanto sopra per le maestranze a tempo indeterminato impegnate sul luogo di svolgimento degli spettacoli per gli allestimenti scenici concernenti il teatro, l'erogazione della indennità in questione verrà effettuata a decorrere dal giorno di inizio delle prestazioni in loco.

Per i teatri richiamati al 2° comma del presente articolo sono fatte comunque salve le eventuali condizioni aziendali di miglior favore concernenti i criteri e le modalità di erogazione della indennità in parola.

Art.2

L'indennità di cui all'art.1 del presente accordo non sarà corrisposta dagli Enti che svolgono manifestazioni all'aperto con carattere di saltuarietà od occasionalità.

Per attività saltuarie od occasionali si intendono tutte quelle manifestazioni liriche o concertistiche che gli Enti realizzano nel periodo estivo al di fuori di ogni carattere di stabile tradizionalità e comunque in dipendenza di particolari esigenze annualmente valutate.

Art.3

La indennità di cui all'art.1 non spetta per le manifestazioni all'aperto svolte in occasione di tournées in Italia ed all'estero.

Art.4

Qualora per alcuno degli Enti non indicati nell'art.1 dovessero prospettarsi le condizioni per l'effettuazione di regolari stagioni all'aperto, ai relativi dipendenti verrà corrisposta l'indennità prevista dall'art. 1 medesimo con i criteri e le modalità ivi indicate. Tuttavia la misura della indennità medesima sarà proporzionalmente ridotta in relazione alla quantità della produzione.

Ai fini del riconoscimento del trattamento di cui sopra, la stagione teatrale all'aperto dovrà in ogni caso essere programmata dall'Ente per un ciclo di spettacoli lirici e sinfonici opportunamente articolato secondo un criterio di logica continuità temporale e svolto in sede stabile.

Art.5

Il presente accordo ha la stessa validità dei contratti nazionali collettivi di lavoro entrati in vigore l'1 gennaio 1968.

Gu
P
SS
JH
C
B

Gli eventuali trattamenti sostitutivi erogati nel 1968 a livello aziendale dagli Enti devono intendersi come definitivamente assorbenti sino a concorrenza ogni eventuale pretesa proposta o proponibile dai lavoratori interessati ai sensi della dichiarazione annessa all'accordo 9 gennaio 1968.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'anno 1993 il giorno 23 del mese di luglio in Roma presso la sede dell'AGIS

TRA

L'ANELS

E

la FILIS-CGIL

la FIS-CISL

la UILSIC-UIL

avuto riguardo all'art.9, comma 5 della legge 498/1992 ed ai relativi principi ispiratori tesi alla valorizzazione al massimo livello professionale dei complessi artistici degli enti lirico-sinfonici anche attraverso la previsione di strumenti di verifica dell'idoneità professionale artistica da adottare nell'ipotesi, per sua natura eccezionale, di individuate carenze professionali di singoli componenti dei complessi artistici, è stata siglata la seguente ipotesi d'accordo nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale di lavoro di cui all'art.9 comma 5 della legge 498/1992 che le parti si riservano di sottoporre per l'approvazione alle rispettive assemblee

Procedura di verifica

- a) qualora a giudizio del Sovrintendente, sentito il direttore artistico, le prestazioni del lavoratore risultino carenti sul piano della professionalità artistica, sarà inviata al lavoratore una comunicazione con circostanziati rilievi critici riferiti all'attività svolta;
- b) con la stessa comunicazione il lavoratore sarà informato che, trascorso un periodo di 5 mesi destinato al suo miglioramento artistico senza che le prestazioni si siano attestate ai necessari livelli di idoneità professionale, sarà sottoposto a verifica da parte di una apposita commissione;

Per il lavoratore che nei dodici mesi precedenti la data della comunicazione sia stato assente dal servizio per un periodo superiore a 2 mesi, il periodo di 5 mesi è aumentato di 15 giorni per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di assenza dal servizio;

- c) il periodo di cui al precedente punto b) può essere ridotto ove il lavoratore interessato richieda espressamente di anticipare i tempi della verifica artistica;
- d) la comunicazione di cui sopra, ove il lavoratore lo richieda, sarà portata a conoscenza della commissione artistica, laddove esistente, oppure del complesso di appartenenza del lavoratore mediante apposita comunicazione di servizio per ogni utile apporto collaborativo finalizzato al possibile miglioramento professionale, anche attraverso l'eventuale attuazione di programmi a tal fine predisposti d'intesa con il responsabile del complesso professionale di cui fa parte il lavoratore medesimo;
- e) alla commissione di verifica nominata dal Sovrintendente – che sarà composta da tre personalità particolarmente qualificate nella specifica disciplina professionale nonché da un componente del

complesso professionale di appartenenza del lavoratore designato dallo stesso complesso – è rimessa la definizione del programma e delle modalità dell'audizione che saranno adeguati al caso specifico con riguardo alle prestazioni e relative modalità di espletamento, cui il lavoratore è contrattualmente e abitualmente tenuto.

Alla audizione potrà assistere, nel rispetto dei principi della legge 241/1990, un rappresentante concordemente designato dalle OO.SS. firmatarie della presente intesa;

- f) la data, il programma e le modalità dell'audizione saranno comunicati al lavoratore con non meno di 30 giorni di anticipo. Nel caso in cui il lavoratore chieda, ai sensi del precedente punto c), di anticipare i tempi della verifica artistica, la data, il programma e le modalità dell'audizione gli saranno comunicati con non meno di 60 giorni di anticipo qualora la richiesta di anticipazione della verifica sia effettuata non oltre il 4 o mese dalla data della comunicazione di cui al punto a).

Effetti della verifica e conseguenti modalità attuative

A conclusione dell'audizione la commissione si esprimerà a suo insindacabile giudizio per:

- a) la conferma dell'interessato nelle sue mansioni;
- b) la conferma temporanea dell'interessato nelle sue mansioni per 6 mesi, trascorsi i quali dovrà sottoporsi ad una nuova verifica;
- c) l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle sue mansioni e l'idoneità allo svolgimento di mansioni di livello professionale inferiore a quello di appartenenza.

Il lavoratore cui – sussistendo il relativo posto vacante in organico – vengano assegnate tali nuove mansioni conserva il trattamento economico precedente. L'eccedenza di tale trattamento rispetto a quello calcolato in rapporto al nuovo livello di inquadramento previo riconoscimento dell'anzianità di servizio precedentemente maturata costituisce assegno ad personam riassorbibile con i successivi miglioramenti economici;

- d) l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni professionali artistiche.

Nel caso in cui la verifica abbia accertato l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni professionali artistiche nonché nel caso in cui la verifica abbia accertato l'idoneità del lavoratore allo svolgimento di mansioni di livello professionale inferiore a quello di appartenenza ma non esistano posti vacanti in organico, potranno essere attribuite al lavoratore mansioni proprie di altra e diversa categoria professionale, per la cui individuazione l'Ente si confronterà preventivamente con il Consiglio di azienda ai sensi dell'art.39 "livello aziendale" C2) del CCNL nell'ambito e nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, amministrative e contrattuali. Dalla data di assegnazione delle nuove mansioni spetta al lavoratore il trattamento economico e normativa corrispondente al nuovo livello di inquadramento con riconoscimento dell'anzianità di servizio precedentemente maturata.

Le OO.SS. si riservano di esaminare la possibilità di costituire un "Fondo di solidarietà" a favore dei lavoratori, alla gestione del quale gli Enti collaboreranno sul piano organizzativo/amministrativo, escluso ogni onere finanziario aggiuntivo a carico degli Enti medesimi.

Al finanziamento del Fondo potrà concorrere l'incasso netto di eventuali spettacoli effettuati a favore del Fondo con le prestazioni gratuite dei lavoratori e con la collaborazione degli Enti, escluso ogni onere finanziario a carico degli Enti stessi.

Gli Enti lirico-sinfonici daranno notizia all'Osservatorio di cui all'art.46 del CCNL delle comunicazioni ai lavoratori di cui al punto f) nonché degli esiti delle verifiche professionali artistiche effettuate.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Letto, confermato e sottoscritto

ANELS

FILIS-CGIL

FIS-CISL

UILSIC-UIL

N.B.: l'accordo è stato formalmente sottoscritto il 3 marzo 1994

APPENDICE PERMESSI ARTISTICI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato full-time, di tutto il personale alle dipendenze delle fondazioni lirico-sinfoniche, è incompatibile con altro lavoro dipendente pubblico o privato.

Previo richiesta alla Fondazione da parte del lavoratore che intende svolgere incarichi ed attività extra-istituzionali, il sovrintendente potrà accordare permessi, a carattere saltuario, per le attività di lavoro autonomo o professionale che non pregiudichino le esigenze produttive della Fondazione e siano tali da non incidere sulla continuità e funzionalità del rapporto di lavoro con la Fondazione stessa restando quindi garantiti il pieno e puntuale assolvimento da parte del lavoratore degli obblighi contrattuali nei confronti della Fondazione e la necessaria tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

La richiesta individuale di autorizzazione allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale, adeguatamente motivata e documentata, dovrà essere presentata per iscritto alla Fondazione, di norma, almeno 15 giorni prima della data di inizio del permesso (con risposta scritta della Fondazione entro i 5 giorni successivi), per la valutazione da parte del Sovrintendente e per le eventuali verifiche degli organi di controllo, salvo diverse intese a livello aziendale.

La valutazione da parte del Sovrintendente dell'alto valore artistico e professionale dell'attività di lavoro autonomo o professionale dovrà essere condotta anche con riferimento:

- alla dignità complessiva della manifestazione cui partecipa il lavoratore;
- alla sede nell'ambito della quale si svolge la prestazione;
- al contenuto della prestazione che deve essere correlato alla professionalità del lavoratore.

I suddetti criteri di valutazione della saltuarietà e dell'alto valore artistico e professionale dell'attività di lavoro autonomo o professionale, nel confermato rispetto dei principi del non aggravio economico e delle esigenze produttive della Fondazione, sono applicabili anche nel caso di richieste di autorizzazione allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale non sostanziatisi in prestazioni di esecuzione artistica in senso stretto ma comunque rientranti nella professionalità artistica o professionale del lavoratore, ivi comprese le attività didattico-seminariali.

L'autorizzazione della Fondazione allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale deve essere rilasciata per iscritto.

Al lavoratore, incluso quello a disposizione, cui è stata concessa l'autorizzazione allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale non spetta il trattamento economico per il periodo di assenza dal servizio. Non si fa luogo a trattenuta economica ove l'autorizzazione sia stata concessa per lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale in giornata in cui il lavoratore abbia effettuato per intero la sua prestazione lavorativa, in giornata di riposo settimanale, in periodo feriale,

nelle festività ovvero nelle giornate ove per il lavoratore non è programmata prestazione lavorativa presso la Fondazione.

La disciplina di cui sopra è integralmente applicabile alle richieste di autorizzazione avanzate da lavoratori dipendenti dalla Fondazione con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Qualora l'assenza di un collega o mutamenti non previsti né prevedibili nella programmazione pregiudicassero la fruibilità del permesso accordato il lavoratore sarà convocato in tempo utile al

Il mancato rispetto delle modalità di richiesta di permesso o lo svolgimento di incarichi ed attività extraistituzionali in assenza di autorizzazione potranno dare luogo ai provvedimenti previsti dalle lettere d), e) e f) dell'art. 36 del CCNL.

REGOLAMENTO PER L'ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. Il dipendente della Fondazione con contratto di lavoro a tempo indeterminato può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione sul trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice Civile, cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, nei casi e nella misura massima appresso indicati:
 - a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
 - b) decorsi otto anni di servizio presso la Fondazione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi (ristrutturazioni edilizie) di cui alle lettere a), b), c), e d) del comma 1 dell'articolo 3 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.
Per "prima casa di abitazione" si intende la casa destinata a residenza o dimora abituale dell'iscritto o dei suoi figli per la quale il proprietario ha diritto alle agevolazioni previste sulle imposte indirette al momento della stipula della compravendita (p. es. imposta di registro e IVA in misura ridotta, imposta ipotecaria e catastale in misura fissa);
 - c) decorsi otto anni di servizio presso la Fondazione, per un importo non superiore al 70 per cento nei casi previsti dall'art. 7 della Legge 8 marzo 2000, n. 53 (congedi parentali e formativi);
 - d) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 50 per cento, per l'acquisto dello strumento musicale utilizzato per dare esecuzione alle obbligazioni derivanti dal contratto individuale di lavoro.
 - e) decorsi otto anni di anzianità, per un importo non superiore al 30 per cento, per ulteriori esigenze.
2. Le richieste sono soddisfatte annualmente, rispettando l'ordine cronologico di presentazione delle stesse, entro i limiti del 10 per cento degli aventi diritto, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti a tempo indeterminato.
3. Le richieste possono essere reiterate da parte di ciascun avente diritto nel corso del rapporto di lavoro fermo restando che le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere, complessivamente, il 75 per cento del totale delle quote accantonate.

Ger

S

W
C
H

4. Con esclusione dei casi di cui ai precedenti punti c) ed e), l'importo dell'anticipazione non può superare l'ammontare delle spese sostenute dall'interessato e documentate, all'atto della presentazione della richiesta, come di seguito previsto:

a) Per le spese sanitarie:

- attestazione della struttura pubblica competente relativa alla straordinarietà della terapia e/o dell'intervento nonché di sussistenza di gravissima situazione;
- preventivo di spesa redatto dall'ente o professionista sanitario che effettuerà la prestazione;
- documentazione delle spese sostenute (fatture o documentazione valida ai fini fiscali) da trasmettere non oltre novanta giorni dalla chiusura della pratica di rimborso con l'obbligo di restituzione dell'importo ove, entro tale termine, l'interessato non produca tale documentazione;
- dichiarazione di responsabilità che le spese sono interamente rimaste a carico non avendo formato oggetto di rimborso, neanche parziale, da parte di forme integrative sanitarie;

b) Per acquisto della prima casa di abitazione, incluse le pertinenze se contestualmente acquistate, per sé o per i figli:

- copia autentica dell'atto notarile di acquisto ovvero atto preliminare di compravendita per atto pubblico, scrittura privata autenticata ovvero registrato presso l'Agenzia delle Entrate, con l'obbligo di restituzione dell'importo ove entro nove mesi dall'erogazione l'interessato non produca copia autentica dell'atto notarile d'acquisto;
- dichiarazione di responsabilità da cui si rilevi il grado di parentela, nel caso di acquisto della casa di abitazione del figlio;
- se non risultante dal preliminare di compravendita, dichiarazione di responsabilità dell'iscritto recante l'indicazione che l'immobile per il quale viene avanzata la richiesta è destinato a "prima casa di abitazione" per sé o per i figli.

c) Per interventi di ristrutturazione, restauro e manutenzione relativi alla prima casa di abitazione, incluse le pertinenze:

- titolo di proprietà (atto notarile di acquisto della casa) ovvero, dichiarazione di responsabilità recante l'indicazione che l'immobile per il quale viene avanzata la richiesta costituisce la "prima casa di abitazione" per sé o per i propri figli;
- dichiarazione di responsabilità da cui si rilevi il grado di parentela, nel caso di interventi di ristrutturazione sulla casa di abitazione dei figli;
- copia del contratto di appalto in cui siano dettagliati gli interventi di ristrutturazione;
- copia delle fatture o ricevute fiscali corredate della copia del relativo bonifico bancario riferite alle spese per le quali si richiede l'anticipazione con l'obbligo di restituzione dell'importo ove entro nove mesi dall'erogazione, l'interessato non produca tale documentazione;
- qualora la più recente fattura prodotta sia antecedente di oltre un mese, dichiarazione di responsabilità dell'interessato che i lavori siano ancora in corso.

d) Per congedi parentali e formativi:

- nessuna documentazione deve essere prodotta qualora la richiesta economica al datore di lavoro sia misurata nei limiti della sua funzione di integrazione, o sostituzione, della retribuzione nonché di copertura degli oneri contributivi per l'eventuale riscatto del periodo di assenza non retribuita, sempreché detto onere economico sia documentato contestualmente alla domanda di anticipazione;
- qualora il richiedente ritenga che le spese da sostenere siano superiori all'ammontare della retribuzione non corrisposta, dovrà fornire la relativa documentazione probatoria.

- e) Per l'acquisto dello strumento musicale:
- presentazione del preventivo d'acquisto contenente dettagliata descrizione dello strumento;
 - entro novanta giorni dall'erogazione dell'anticipazione, fattura quietanzata con obbligo di restituzione dell'importo ove, entro tale termine, l'interessato non produca tale documentazione.
5. A seguito di verifica da parte della Fondazione dell'irregolarità della documentazione presentata a supporto della richiesta di anticipazione, il richiedente dovrà procedere alla restituzione della stessa entro e non oltre quarantacinque giorni dalla data della richiesta formale della Fondazione, fatto salvo ogni ulteriore danno.

Letto, confermato e sottoscritto a Roma il 18 ottobre 2012

Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia

SLC-CGIL
FISTeL-CISL
UILCOM-UIL
FIALS CISAL

Letto, approvato e sottoscritto il 3 agosto 2016

SLC-CGIL

FISTeL-CISL

UILCOM-UIL

FIALS CISAL

Per la Fondazione

