

**ACCORDO AZIENDALE PER LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO  
DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO DELLA FONDAZIONE ACCADEMIA NAZIONALE DI SANTA  
CECILIA**

TRA

la Fondazione Accademia Nazionale di Santa Cecilia, d'ora in avanti per brevità Fondazione, nelle persone del Presidente-Sovrintendente Michele dall'Ongaro, del Direttore Generale Claudia Brizzi, del Responsabile del Personale e degli Affari Legali Fabrizio Santangelo e del Responsabile della Produzione Raffaele Polcino

da un lato,

E

le Segreterie Sindacali Territoriali SLC-CGIL in persona di Laura Aluisi, FISTeL-CISL in persona di Nicola Pellicano, UILCOM-UIL in persona di Francesco Melis e FIALS-CISAL in persona di Marco Piazzai, d'ora in avanti per brevità – congiuntamente tra loro – OO.SS.

dall'altro,

di seguito denominate congiuntamente come le “Parti”.

**PREMESSO CHE:**

- a) la Fondazione, con decreto del MIBACT 5 gennaio 2015, è stata riconosciuta quale fondazione lirico-sinfonica dotata di forma organizzativa speciale ai sensi del Decreto Interministeriale 6 novembre 2014;
- b) secondo quanto consentito dall'articolo 11, comma 21-bis, del Decreto Legge n. 91/2013, 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;
- c) le Parti, sulla scorta della normativa sopra richiamata, in data 17 novembre 2016 hanno sottoscritto un contratto collettivo di lavoro di unico livello aziendale, d'ora in avanti semplicemente CCL, che, a decorrere dalla data della sua entrata in vigore, ha sostituito l'impianto contrattuale precedentemente applicato, costituito dal CCNL 1.6.2000 per il personale dipendente dalle fondazioni liriche e sinfoniche, così come integrato dall'accordo normativo ed 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;

**CONSIDERATO CHE:**

- d) in tema di lavoro a tempo determinato, mentre per il personale artistico e tecnico – tenuto conto delle peculiarità produttive del settore di appartenenza della Fondazione – è stata introdotta una disciplina speciale che ha fissato le condizioni che legittimano la temporaneità del rapporto di lavoro, per il personale amministrativo valgono le regole generali di cui al Capo IV del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, come modificato, da ultimo, dal D.L. n. 48/2023;
- e) il D.L. n. 48/2023 (cosiddetto Decreto Lavoro), modificando l'art. 19 del D.lgs. 81/2015, ha sostituito integralmente il sistema di causali precedentemente introdotte nell'ordinamento ad opera del D.L. n. 87/2018 (cosiddetto Decreto Dignità);
- f) in forza di tale ultima modifica, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi (contratto cosiddetto “a-causale” poiché non necessita, per previsione legale, di particolari motivazioni a giustificazione dell'apposizione del termine) mentre, per i contratti di durata superiore, comunque non oltre 24 mesi – ovvero il limite superiore previsto dalla contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro – il termine può essere apposto solo in presenza di una delle ragioni giustificatrici di cui all'art. 19, comma 1, lettera a), b) e b-bis del D.lgs. 81/2015, vale a dire:
  - Lett. a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.lgs. 81/2015;
  - Lett. b) in assenza delle previsioni di cui al punto precedente, nei contratti collettivi comunque applicati in azienda, e fino al 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
  - Lett. b – bis) in sostituzione di altri lavoratori;
- g) alla luce del mutato scenario normativo procurato dalle modifiche introdotte dal D.L. n. 48/2023, fatta salva in ogni caso la possibilità di assumere a tempo determinato per ragioni sostitutive, decorso il regime transitorio di cui all'art. 19, comma 1, lettera b), del D.lgs. 81/2015, il superamento dei primi dodici mesi di durata, per effetto di uno o più contratti, sarà possibile solo nelle ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e nei contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria;
- h) la norma consente quindi di realizzare, in accordo con le organizzazioni sindacali dotate del requisito di rappresentatività previsto dall'art. 51 del D.lgs. 81/2015, un perimetro contrattuale in materia di contratto a tempo determinato che possa concretamente tenere in considerazione le peculiarità produttive ed organizzative del settore, del territorio e finanche della specifica realtà aziendale, individuando ragioni specifiche (non quindi esclusivamente e necessariamente causali

riferite ad oggettive esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva) a fronte delle quali poter superare il termine dei primi 12 mesi “a-causal”;

- i) le Parti, nell'articolo 4 del CCL di cui in premessa, hanno già dato attuazione ai rinvii legislativi alla contrattazione collettiva in materia di disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato, introducendo – per il personale amministrativo – una regolamentazione aziendale sul limite di durata massima dei contratti a tempo determinato, sugli intervalli temporali tra un contratto a termine e quello successivo (cosiddetti stop & go) e sul numero complessivo di contratti a tempo determinato;
- j) le Parti condividono e si danno reciprocamente atto che è comune e prioritario interesse valorizzare il ricorso a rapporti di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto dei vincoli ordinamentali introdotti dall'art. 22, comma 2-sexies del Decreto Legislativo 29 giugno 1996, n. 367 come sostituito dall'art. 1, comma 2 del Decreto Legge 28 giugno 2019, n. 59, e della dotazione organica;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO, LE PARTI COME IN  
EPIGRAFE RAPPRESENTATE CONVENGONO QUANTO SEGUVE:

#### **Articolo 1 – Ambito di applicazione**

Il presente Accordo si applica ai rapporti di lavoro a tempo determinato del personale amministrativo della Fondazione, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla data della sua stipulazione.

#### **Articolo 2 – Ipotesi di legittima di apposizione del termine**

Con il presente Accordo le Parti convengono, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lettera a), del D.lgs. 81/2015, che i contratti di lavoro a tempo determinato del personale amministrativo la cui durata ecceda i 12 mesi – sia con riferimento al primo e unico contratto comprensivo di eventuali proroghe sia con riferimento alla 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 – possono essere stipulati nelle seguenti ipotesi:

- necessità derivanti da esigenze programmatiche e produttive;
- punte di più intensa attività per festival e singole stagioni;
- necessità di fronteggiare situazioni imprevedibili e contingenti;
- riorganizzazione dei processi di lavoro esistenti e sviluppo di nuove metodologie di lavoro;
- inserimento di nuove competenze in ambito digitale;
- lavoratori svantaggiati ovvero lavoratori molto svantaggiati di cui all'articolo 1 del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 17/10/2017 (il contratto a termine potrà essere stipulato in tutti i casi in cui ricorra, alternativamente, una delle condizioni ivi previste);
- promuovere l'occupazione di giovani fino a 35 anni o di persone con più di 55 anni;
- attività che richiedono lo svolgimento di mansioni non rintracciabili nell'attuale contesto aziendale, perché necessitano di particolari attitudini o specializzazioni;
- necessità di provvedere alla copertura di posti temporaneamente vacanti a causa di un processo di riorganizzazione in atto;
- avvio di una nuova attività o di un servizio innovativo.

#### **Articolo 3 – Impegni delle Parti**

Le Parti si danno reciprocamente atto e convengono che in caso di novità normative in materia di contratti a tempo determinato si incontreranno per valutare eventuali modifiche o integrazioni da apportare al presente Accordo ovvero la cessazione dei suoi effetti.

Nella vigenza del presente Accordo le Parti si impegnano ad un monitoraggio continuo della situazione occupazionale del personale amministrativo a tempo determinato.

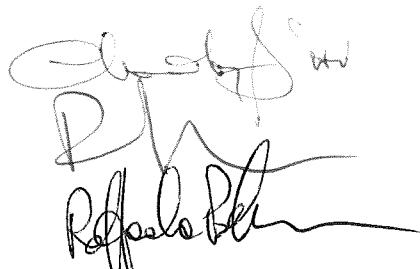
#### **Articolo 4 – Decorrenza e disposizioni finali**

Il presente Accordo entra in vigore a decorrere dalla data della sua stipulazione e cesserà il 31/12/2025; le Parti si incontreranno in tempo utile per valutare l'eventuale rinnovo ovvero la cessazione definitiva dei suoi effetti alla data sopra richiamata.

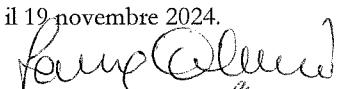
Rimangono comunque salvi i contratti di lavoro a tempo determinato sottoscritti in applicazione del presente Accordo che terminano in data successiva alla sua scadenza.

Letto, approvato e sottoscritto a Roma, presso la sede della Fondazione in Largo Luciano Berio 3, il 19 novembre 2024.

Per la FONDAZIONE



Per le OO.SS. SLC-CGIL



FISTeL-CISL



UILCOM-UIL



FIALS\_CISAL

