CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO per i Dipendenti delle FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE

SLC-CGIL
Emanuela Bizi

FISTel CISL
Luigi Pezzini

UILCOM-UIL
Fabio Benigni

FIALS-CISAL
Enrico Sciarra

A.N.F.O.L.S.
Cristiano Chiarot

Roma 1 marzo 2018

INDICE

Appalti	
Apprendistato	
Assegno di nuzialità	
Aspettativa	
Assenze	
Assunzione	
Assunzione fuori piazza	
Attività promozionale	
Aumenti di anzianità	
Cassa assistenza straordinaria	
Certificato di servizio	
Classificazione del personale	
Collocamento a riposo	
Congedi per la formazione	
Congedo matrimoniale	
Contrattazione aziendale	
Contratti a termine	
Contratti di fornitura di lavoro temporaneo	
Corresponsione della retribuzione	
Decorrenza e durata	
Diritto allo studio	
Diritti sindacali	
Disciplina delle festività soppresse	
Divieti e norme speciali	
Ferie	
Formazione professionale	
Indennità di anzianità – Tratt.. di Fine Rapporto	
Indennità in caso di morte	
Indennità sostitutiva mensa	
Infortuni sul lavoro	
Lavoro a tempo parziale	
Organici funzionali	
Osservatorio nazionale	
Permessi	
Periodo di prova	
Portatori di handicap	
Premio di produzione	
Previdenza complementare	
Procedure per la definizione delle controversie sindacali	
Provvedimenti disciplinari	
Quattordicesima mensilità	
Retribuzione ed elementi della retribuzione	
Riposo settimanale	
Riprese radiotelevisive	
Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro	
Tredicesima mensilità	
Tutela della maternità	
Utilizzazione di bande magnetiche registrate	
Visita medica	

MAESTRI COLLABORATORI	
Incisioni discografiche	
Inquadramento	
Lavoro straordinario, notturno e festive	
Mutamenti di mansioni	
Orario di lavoro	
Prestazioni speciali	
Qualifica impiegatizia	
Ricorrenze festive	
Termini di preavviso	
Trasferte	
PROFESSORI D'ORCHESTRA	
Incisioni discografiche	
Indennità strumento	
Inquadramento	
Lavoro straordinario, notturno e festive	
Mutamento di mansioni	
Orario di lavoro	
Prestazioni di palcoscenico	
Prestazioni speciali e strumenti affini	
Qualifica impiegatizia	
Ricorrenze festive	
Suddivisione ed utilizzazione del complesso orchestrale	
Termini di preavviso	
Trasferte	
Vestiario	
ARTISTI DEL CORO	
Comparsata, trucco e vestizione	
Incisioni discografiche	
Inquadramento	
Lavoro straordinario, notturno e festive	
Orario di lavoro	
Prestazioni nel golfo mistico	
Prestazioni speciali	
Qualifica impiegatizia	
Ricorrenze festive	
Suddivisione ed utilizzazione del complesso corale	
Termini di preavviso	
Trasferte	
Vestiario	
TERSICOREI	
Comparsata, trucco e vestizione	
Inquadramento	
Lavoro straordinario, notturno e festive	
Mutamento di mansioni	
Orario di lavoro	
Qualifica impiegatizia	
Ricorrenze festive	
Suddivisione ed utilizzazione del corpo di ballo	
Termini di preavviso	
Trasferte	
Vestiario	
IMPIEGATI	
Cumulo di mansionI	

Indennità per maneggio di denaro	
Inquadramento	
Lavoro straordinario, notturno e festive	
Mutamento di mansion	
Orario di lavoro	
Ricorrenze festive	
Termini di preavviso	
Trasferte	
OPERAI	
Attrezzi di lavoro ed indumenta di lavoro	
Inquadramento	
Lavoro notturno dei guardian e fuochisti	
Lavoro straordinario, notturno e festive	
Mutamento di mansioni	
Orario di lavoro	
Prestazioni in costume	
Prestazioni serali	
Ricorrenze festive	
Termini di preavviso	
Trasferte	
PARTE ECONOMICA	
Accordo 29.5.2001	
Tabella economica dall'1.5.2001	
Tabella economica dall'1.10.2001	
Tabella contingenza	
Tabella economica dall'1.9.2006	
APPENDICE	
Protocollo in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei Luoghi di lavoro (Dlgs. 626/94)	
Indennità di contingenza	
Aumenti periodici di anzianità: disciplina da valere per i Lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 4.4.1996	
Accordo 25.6.1969 per la regolamentazione degli spettacoli all'aperto	
Accordo 3.3.1994 in materia di verifiche della idoneità Professionale artistica	
Ipotesi accordo 29 luglio 2003	
Accordo durate contratti a termine	
Addendum al contratto	
Accordo previdenza integrativa	

PARTE COMUNE

PARTE COMUNE

Art.1 –ASSUNZIONE

Per l'assunzione dei lavoratori le Fondazioni si atterranno alle disposizioni legislative vigenti nonché a quelle previste dal presente contratto.

Le assunzioni a tempo indeterminato di personale artistico avvengono di norma per concorso pubblico, fatta salva peraltro la possibilità per le Fondazioni di ricorrere a chiamate dirette per figure di vertice dell'organizzazione aziendale.

Può altresì avvenire per chiamata diretta l'assunzione di figure artistiche di alto valore professionale, sentita preventivamente la RSU/RSA.

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 comma successivo e, nel caso di ulteriore parità, l'anzianità maturata presso la Fondazione.

Per le assunzioni a termine di personale artistico -tranne che si tratti di sostituzioni improvvise o che ricorrano esigenze eccezionali od impreviste – le Fondazioni procedono ad una selezione annuale prima dell'inizio della stagione formulando apposita graduatoria degli idonei, ferma restando, una volta esaurita tale graduatoria, la possibilità di ricorrere a chiamate dirette. Il personale artistico che per un triennio consecutivo abbia partecipato alle selezioni annuali e, risultato idoneo, sia stato assunto a termine (la cui durata minima viene rinviata in sede aziendale) in ciascuna delle stagioni comprese nel triennio, a partire dalla stagione successiva al triennio ha diritto di precedenza nelle assunzioni a termine per esigenze stagionali – senza quindi dover partecipare alle selezioni annuali indette dalla Fondazione – purché non sia incorso in contestazioni artistico-professionali, accertate nella loro corrispondenza, o sanzioni disciplinari.

Essendo l'istituto del diritto di precedenza, di norma, articolato sul doppio requisito delle idoneità e delle assunzioni a termine consecutive nel triennio, la mancata indizione da parte della Fondazione di regolari selezioni annuali non impedisce la maturazione del diritto di precedenza anche per quei professori d'orchestra, artisti del coro e tersicorei, maestri collaboratori, che la Fondazione abbia assunto con contratto a termine per tre stagioni consecutive, senza aver indetto con regolarità le audizioni annuali, purché beninteso il lavoratore abbia partecipato, acquisendo l'idoneità, ad almeno una selezione
annuale nel triennio.

Resta fermo che in presenza di regolari indizioni annuali di selezioni, qualora il lavoratore non partecipi alle selezioni annuali, vengono meno i requisiti per la maturazione del diritto di precedenza.

Salvo particolari esigenze di ordine artistico comunicate alle RSU/RSA, le Fondazioni per le assunzioni a termine attingono alle graduatorie degli idonei di cui al presente articolo.

E' altresì previsto che, una volta esaurita la graduatoria degli idonei, le Fondazioni possano ricorrere a chiamate dirette.

La mancata accettazione da parte del lavoratore dell'assunzione a termine proposta in forma scritta determina la perdita del diritto di precedenza già acquisito oppure impedisce
la maturazione del diritto di precedenza in corso secondo le regole generali (idoneità e assunzioni a termine consecutive nel triennio).

Tali conseguenze sono peraltro escluse ove la rinuncia all'assunzione a termine derivi non da una generica volontà del lavoratore ma da situazioni meritevoli di particolare considerazione e debitamente accettate dalla Direzione aziendale.

Resta altresì confermato in tema di assunzioni a termine quanto disposta dall'articolo 3 comma 4 del presente contratto.

Le Fondazioni lirico-sinfoniche dichiarano che le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sono nominate con provvedimento del Sovrintendente e sono costituite da esperti nelle materie oggetto del concorso e della selezione.

Il numero dei componenti la Commissione è di norma fissato in 5, compreso il presidente.

Le prove tecniche ed artistiche dei concorsi e delle selezioni devono svolgersi in ambienti aperti al pubblico di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.

Per le assunzioni a termine per esigenze stagionali di personale amministrativo e tecnico, salvo che si tratti di sostituzioni improvvise o che ricorrano esigenze eccezionali od impreviste, le Fondazioni si avvarranno del parere della RSU/RSA, fermo restando il diritto di precedenza per il personale amministrativo e tecnico che sia stato assunto nella stagione precedente che conservi i requisiti per l'espletamento della specifica mansione e che non abbia dato luogo a sanzioni disciplinari.

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

1) - la data di assunzione;
2) - il livello cui il lavoratore viene assegnato;
3) - la durata del periodo di prova,
4) - il trattamento economico iniziale;
5) - tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

- 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 potrà richiedere il diploma di composizione o di direzione d'orchestra o altro diploma di magistero conseguito presso un Conservatorio o Istituto musicale parificato.

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. La Fondazione rimborserà le spese eventuali per il bollo annuale.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare alla Fondazione il suo domicilio che deve essere fissato nella città ove ha sede la Fondazione, salvo diversi accordi aziendali, e a notificarne tempestivamente i cambiamenti ed a consegnare dopo l'assunzione lo stato di famiglia nonché gli altri documenti necessari per beneficiare dell'assegno per il nucleo familiare.

La Fondazione rilascerà al lavoratore una tessera di riconoscimento.

Non è previsto alcun criterio per stabilire l'ordine di priorità nelle chiamate degli aventi diritto, si tratti di lavoratori per i quali sia maturato il diritto di precedenza ovvero di lavoratori che abbiano ottenuto l'idoneità ma non possano ancora contare su un diritto di precedenza.

Sia per l'ipotesi in cui le Fondazioni abbiano predisposto un unico elenco comprendente lavoratori con diritto di precedenza e lavoratori idonei alle selezioni, che nell'ipotesi in cui sia

previsto un doppio elenco – uno per i lavoratori con diritto di precedenza e uno per i lavoratori idonei – l'ordine di priorità nella chiamata dei lavoratori potrà avvenire secondo appositi criteri.

Tali criteri - da rinviare in sede aziendale, per la concreta individuazione ed articolazione - dovranno basarsi, tra gli altri, su:

- la posizione del lavoratore nella graduatoria delle audizioni;
- l'anzianità di servizio;
- la data di maturazione del diritto di precedenza;
- la rotazione dei lavoratori.

Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto verrà attivato un tavolo paritetico allo scopo d'esaminare gli accordi aziendali raggiunti per la gestione delle graduatorie, al fine di individuare quello più corrispondente alle necessità dei Teatri, che verrà adottato come normativa nazionale nel nuovo CCNL.

Norma aggiuntiva

Il maestro collaboratore, il professore d'orchestra e l'artista del coro docenti di Conservatorio che prestino la propria opera in seno alla Fondazione nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato, di un contratto di collaborazione o di un contratto di scrittura professionale ai sensi delle vigenti disposizioni legislative sono tenuti a garantire l'effettuazione di tutte le prestazioni loro richieste dalla Fondazione stessa.

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. dichiarano, e l'ANFOLS 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 può essere sottoposto a visita medica presso i dipartimenti di prevenzione delle Asl o dal Medico competente.

Art.3 – ORGANICI FUNZIONALI

Gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali, identificano numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie generali previste dal CCNL.

In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali di categoria e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennalmente ipotizzabili, dall'altra, dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente.

Le Fondazioni lirico-sinfoniche corrispondono alle proprie necessità produttive e funzionali con:

a) personale assunto a tempo indeterminato;
b) personale assunto a termine.

Per le assunzioni a termine le Fondazioni attingono alle graduatorie degli idonei di cui all'art 1 comma 4 del presente contratto, salvo eventuali particolari esigenze di ordine artistico, che, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, non consentano l'osservanza della graduatoria o che rendano necessario ricorrere alla chiamata di altro personale idoneo.

Il numero massimo di lavoratori che può essere in servizio contemporaneamente con contratto a termine è pari al 15% dell'organico funzionale fino a concorrenza dell'organico stesso.

Possono peraltro essere aggiuntivamente utilizzati lavoratori con contratto a termine per esigenze sostitutive nonché per esigenze produttive collegate alla realizzazione dei programmi di attività, nel quadro dei principi del sistema di informazioni di cui al punto 5 dell'art.38 del CCNL.

CRITERI APPLICATIVI CONCORDATI DA ANFOLS E ORGANIZZAZIONI SINDACALI IN MERITO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 1, COMMA 4 E DELL'ART. 3, COMMA 4 DEL CCNL 1-6-2000

A. *L'art.1, comma 4 del CCNL 1.6.2000 attribuisce un diritto di precedenza nelle assunzioni a termine per esigenze stagionali di personale artistico al lavoratore che per un triennio consecutivo abbia partecipato alle selezioni annuali indette dalla Fondazione e, risultato idoneo, sia stato assunto a termine in ciascuna delle stagioni comprese nel triennio, purché non abbia dato luogo a contestazioni di carattere artistico-professionali e non sia incorso in sanzioni disciplinari.*

Il diritto di precedenza opera a partire dalla stagione successiva al triennio comprendente le tre selezioni e correlative assunzioni consecutive a termine, esonerando il lavoratore dall'obbligo di partecipare alle selezioni annuali ai fini del conseguimento dell'idoneità e dell'assunzione a termine.

Essendo l'istituto del diritto di precedenza articolato sul doppio requisito delle idoneità e delle assunzioni a termine consecutive nel triennio, la mancata indizione da parte della Fondazione di regolari selezioni annuali impedirebbe la realizzazione di uno dei due requisiti, quello appunto del superamento delle tre selezioni annuali consecutive.

Ad avviso delle parti tale situazione non può pregiudicare la maturazione del diritto di precedenza. Ritengono pertanto che il diritto di precedenza possa maturare anche per quei professori d'orchestra, artisti del coro e tersicorei che la Fondazione abbia assunto con contratto a termine per tre stagioni consecutive, senza aver indetto con regolarità le audizioni annuali, purché beninteso il lavoratore abbia partecipato, acquisendo l'idoneità, ad almeno una selezione annuale.

Resta fermo che ove il lavoratore non partecipi alle audizioni indette dalla Fondazione vengono meno i requisiti per la maturazione del diritto di precedenza.

B. *Ferma restando la vigente normativa contrattuale secondo cui il diritto di precedenza viene meno qualora il lavoratore abbia dato luogo a contestazioni artistico professionali o sia incorso in sanzioni disciplinari, le parti si riservano di esaminare, nel corso del secondo biennio contrattuale, la possibilità di prevedere un termine massimo di durata del diritto di precedenza e, alla scadenza del termine, appositi meccanismi confermativi del diritto.*

C. *Il vigente testo contrattuale prevede la maturazione del diritto di precedenza per il personale artistico che, risultato idoneo alle selezioni per un triennio consecutivo, sia stato assunto a termine in ciascuna delle stagioni comprese nel triennio.*

Ad avviso delle parti potrebbe essere rinviata in sede aziendale la fissazione di una durata minima del contratto a termine perché lo stesso possa considerarsi utile alla maturazione del diritto

di precedenza. E ciò, in particolare – avendo a riferimento le linee applicative dell'istituto indicate al precedente punto A. - per i contratti a termine stipulati nelle stagioni in cui la Fondazione ha proceduto ad assunzioni a termine senza aver indetto selezioni annuali.

***D.** Ai sensi dell'art.3, comma 4 del vigente CCNL, le Fondazioni per le assunzioni a termine attingono alle graduatorie degli idonei di cui all'art.1, comma 4, salvo particolari esigenze di ordine artistico, che, sentite le RSU, non consentano l'osservanza della graduatoria o che rendano necessario ricorrere alla chiamata di altro personale idoneo.*

E' altresì previsto che, una volta esaurita la graduatoria degli idonei, le Fondazioni possono ricorrere a chiamate dirette.

Il contratto collettivo non prevede invece alcun criterio per stabilire l'ordine di priorità nelle chiamate degli aventi diritto, si tratti di lavoratori per i quali sia maturato il diritto di precedenza ovvero di lavoratori che abbiano ottenuto l'idoneità ma non possano ancora contare su un diritto di precedenza.

Sia per l'ipotesi in cui le Fondazioni abbiano predisposto un unico elenco comprendente lavoratori con diritto di precedenza e lavoratori idonei alle selezioni, che nell'ipotesi in cui sia previsto un doppio elenco – uno per i lavoratori con diritto di precedenza e uno per i lavoratori idonei – ritengono le parti sia utile ed opportuno disciplinare l'ordine di priorità nella chiamata dei lavoratori secondo appositi criteri.

Tali criteri – da rinviare in sede aziendale, per la concreta individuazione ed articolazione – potrebbero basarsi, tra gli altri, su:

- *la posizione del lavoratore nella graduatoria delle audizioni;*
- *l'anzianità di servizio;*
- *la data di maturazione del diritto di precedenza;*
- *la rotazione dei lavoratori.*

***E.** La mancata accettazione da parte del lavoratore dell'assunzione a termine proposta in forma scritta determina la perdita del diritto di precedenza già acquisito oppure impedisce la maturazione del diritto di precedenza in corso secondo le regole generali (idoneità e assunzioni a termine consecutive nel triennio).*

Tali conseguenze sono peraltro escluse ove la rinuncia all'assunzione a termine derivi non da una generica volontà del lavoratore ma da situazioni meritevoli di particolare considerazione e debitamente accettate dalla Direzione aziendale.

Art.4 – CONTRATTI A TERMINE

Nel contratto individuale di lavoro a tempo determinato deve essere indicata la data di inizio e di termine del rapporto, il livello cui il lavoratore viene assegnato, le mansioni attribuitegli, il trattamento economico spettantegli, la durata del periodo di prova. Nel caso in cui l'assunzione a termine abbia luogo per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nel contratto individuale di lavoro deve essere indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione.

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 minimi tabellari – comprensivi di eventuali importi a titolo di e.d.r. e di e.a.r. – e l'indennità di contingenza dei lavoratori assunti con contratto a termine di durata non superiore a 30 giorni saranno maggiorati del 50% rispetto ai minimi tabellari – comprensivi di eventuali importi a titolo di e.d.r. e di e.a.r. – e l'indennità di contingenza stabiliti per i lavoratori assunti a tempo indeterminato. La maggiorazione in questione, che viene corrisposta in sostituzione di tutti gli istituti previsti dal presente contratto nonché delle indennità di qualsiasi natura corrisposte dai singoli Enti in sede aziendale, assorbe comunque fino a concorrenza le eventuali eccedenze della retribuzione percepita dal lavoratore in base al contratto individuale di lavoro rispetto al minimo tabellare – comprensivo di eventuali importi a titolo di e.d.r. – ed all'indennità di contingenza.

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 -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	- maestro collaboratore gruppo A - maitre de ballet - 1° cat. A orchestra - tersicorei extra
3° livello	- maestro collaboratore gruppo B - 1° cat. B orchestra - 1° cat. A tersi corei
4° livello	- 2° cat.orchestra
5° livello	- 2° cat. orchestra ingresso - cat. speciale coro - 1° cat. B tersicorei - cat. 2° speciale tersi corei
6° livello	- coro ingresso - tersicorei 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 ed 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, direttore allestimento scenico.

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 ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite, sono preposti al coordinamento ed al controllo di un servizio di notevole importanza, nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente.

es.: capo scenografo realizzatore.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, svolgendo mansioni direttive di minore importanza rispetto a quelle del livello precedente, con autonomia ed 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 ed altrui e/o lo espletamento di autonome attività specialistiche.

es.: scenografo realizzatore; tecnico responsabile della conduzione di un 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° livell

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

Livello 3° 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 ed attraverso la lettura e la interpretazione di disegni tecnici

(schemi elettrici, piante di palcoscenico, ecc.) con propria iniziativa tecnica, costruttiva ed organizzativa.

Livello 3° 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 livello 3°a.

es: aiuto scenografo

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 ed 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°.

Livello 4°

Appartengono a questo livello:

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 ed ai reparti tecnici ed inquadrati nel 4° livello il passaggio a I livello 3°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 ed 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 ed un esperto esterno.

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

Livello 5°

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 due 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 ed ai reparti tecnici ed 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.

Livello 6°

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori ed 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 due 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.

Quadri

Ai sensi di quanto stabilito dall'art.2 della legge 190/1985 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.

In base a quanto sopra le parti riconoscono che appartengono alla categoria dei Quadri di livello A i lavoratori dell'area tecnico-aministrativa 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 ed organizzativi.

Responsabilità civile e/o penale

Le Fondazioni si 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 una indennità di funzione nella misura di lire 100.000 (€ 51,65) lorde mensili per il Quadro di livello A e di lire 70.000 (€ 36,15) lorde mensili per il Quadro di livello B.

Tale indennità è utile ai soli effetti della 13° e 14° mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione hanno dato attuazione al disposto della legge 190/1985.

Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge 190/1985, la distinzione tra Quadri, impiegati ed 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 tecnicoamministrativa ed il trattamento normativo è il seguente:

- **qualifica di Quadro:**
Funzionari A; Funzionari B cui tale qualifica sia stata riconosciuta in sede aziendale;

- **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.6 - 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, professori d'orchestra, tersicorei, artisti del coro e funzionari A) :

- 5 mesi per i funzionari B) e per gli impiegati di 1°) livello;
- 3 mesi per gli impiegati di livello 2°), 3°a1) e 3°b1);
- 2 mesi per gli impiegati di livello 4°1) e 5°1) ;
- 1 mese per gli operai.

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

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

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.

Qualora alla scadenza del periodo di prova la Fondazione non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Per l'eventuale disdetta o per la conferma in servizio del lavoratore assunto a seguito di concorso sarà dalla Fondazione consultata la RSU.

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 dodicesimo mese dalla conclusione del concorso.

Art.7 - ASSUNZIONI FUORI PIAZZA

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato in Comune diverso da quello in cui ha sede la Fondazione è dovuta una 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 £ 11.000 - € 5,68 qualora la distanza non superi i 50 km e di £. 13.500 - € 6,97 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 I classe per via terra ed in classe corrispondente alla I per via mare.

Al professore d'orchestra saranno altresì rimborsate le spese di trasporto per i seguenti strumenti: contrabbasso, violoncello, arpa, timpani, cassa, basso tuba, controfagotto, nei limiti della riduzione prevista dalla Concessione VII. 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.

Inoltre la Fondazione corrisponderà su richiesta del lavoratore, prima della partenza, un anticipo corrispondente ad almeno tre giorni di retribuzione.

Art.8 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo vigente, si intende il rapporto di lavoro prestato ad orario inferiore rispetto a quello previsto dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

a) orizzontale, quando la prestazione si svolge con orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro;

b) verticale e ciclico, quando la prestazione si svolge a tempo pieno limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può svolgersi secondo una combinazione delle modalità indicate nelle lettere a) e b) del precedente 2° comma, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati o allegati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto, sul quale deve essere indicata o allegata la durata della prestazione lavorativa e la relativa distribuzione.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti principi:

- possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dal presente contratto;

- volontarietà di entrambe le parti;

- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tenuto conto delle esigenze aziendali e compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere, ferma restando la reciproca volontarietà;

- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale e viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le identiche mansioni.

Con specifico patto scritto tra lavoratore ed azienda può essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o l'aumento della sua durata, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa di cui al comma precedente comporta un preavviso a favore del lavoratore di almeno dieci giorni, fatte salve cause di forza maggiore e conseguenti diverse pattuizioni condivise tra il lavoratore e la fondazione. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari e degli schemi concordati all'atto dell'instaurazione del rapporto a tempo parziale ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria.

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 di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 26 giornate lavorative.

Ai fini dell'applicazione dei comporti 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 di tipo orizzontale ha diritto ad un periodo feriale pari a quello spettante al lavoratore a tempo pieno. Il lavoratore con rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto ha diritto ad un periodo feriale proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale è consentito, entro i limiti dell'orario giornaliero e settimanale ordinario, previo assenso del lavoratore, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare, anche con giornate aggiuntive, rispetto a quelle concordate, in occasione di punte di più intensa attività, di necessità di sostituzione di lavoratori assenti ovvero per specifiche esigenze di carattere straordinario. In tal caso il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nei limiti del 50% dell'orario ridotto pattuito.

Le ore di lavoro supplementare effettuate entro tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Per le ore di lavoro supplementare svolte oltre tali limiti si applicano le norme di legge in materia.

Il lavoratore a tempo parziale che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa avrà diritto al consolidamento totale o parziale nell'orario base individuale della prestazione supplementare continuativa. A tal fine, per prestazione supplementare continuativa agli effetti del consolidamento si intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre il 30% dello stesso, per un periodo di almeno nove mesi nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti. Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa nel rispetto delle disposizioni dettate dal presente contratto in materia di lavoro straordinario.

Lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari e straordinarie è consentito, oltre che nei rapporti a tempo indeterminato, anche nei casi di assunzioni a termine di cui alla legislazione vigente e di cui all'art. 3, comma 3, lettera b) del presente contratto.

Nota a verbale

Ai lavoratori già in forza all'entrata in vigore del presente CCNL restano fatte salve eventuali diverse pattuizioni.
Per quanto non disciplinato si fa riferimento agli articoli della legislazione vigente

Art.9 – APPRENDISTATO

Le parti avuto riguardo a quanto stabilito dalle leggi vigenti, con il presente CCNL assumono integralmente quanto ivi previsto e 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, con particolare riferimento all'apprendistato professionalizzante come regolato nei commi successivi.

APPRENDISTATO PROFESISONALIZZANTE

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età:

La durata del rapporto di apprendistato professionalizzante 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, 3°B	24
4°, 5°, 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:

Titolo di studio	Ore di Formazione
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, analogamento a quanto è previsto per le altre categorie, 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.

All'apprendista assente per malattia spetta, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto di cui al comma precedente, il trattamento previsto dall'art. 21 del 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 vigente e da eventuali successive modificazioni, alle normative contrattuali. previste per le altre categorie

Art.10 - CONTRATTO DI LAVORO SOMMINISTRATO

Visto quanto disposto dalla normativa vigente e relativamente al contratto di somministrazione di lavoro, le Parti concordano sulla possibilità che le Fondazioni possano ricorrere a tale servizio limitatamente alla fattispecie a tempo determinato.

Pertanto, ferme restando le previsioni di cui all'art. 1, comma 14 del presente contratto concernenti i diritti di precedenza nelle assunzioni a termine di personale tecnico-amministrativo per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, le Fondazioni lirico-sinfoniche possono utilizzare in aggiunta all'organico funzionale e nei casi previsti dalla legge 81/2015 prestatori di lavoro somministrato dell'area tecnico-amministrativa, con esclusione delle qualifiche di cui al 6° livello di tale area.

I prestatori di lavoro somministrato possono essere utilizzati per un numero non superiore al 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e con atto scritto per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.

Al prestatore di lavoro somministrato spetta un trattamento economico non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello della Fondazione utilizzatrice per effetto dei diversi livelli di contrattazione.

La Fondazione utilizzatrice comunicherà preventivamente all'organismo rappresentativo aziendale il numero, le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratto di lavoro somministrato nonché le durate. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Per quanto non previsto dal presente articolo trovano applicazione le norme di cui alla normativa vigente.

Art.11- RETRIBUZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Per retribuzione si intende:

a) il minimo retributivo previsto per il livello cui il lavoratore è assegnato;
b) gli aumenti periodici di anzianità;
c) gli aumenti di merito;
d) l'indennità di contingenza.

Le indennità previste dal presente contratto o da particolari accordi aziendali fanno parte della retribuzione qualora siano corrisposte al lavoratore in forma continuativa e con carattere di corrispettività rispetto alla normale prestazione lavorativa.

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

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

1) il compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno e festivo;

2) le eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o per particolari prestazioni od incarichi;

3) la tredicesima mensilità, la quattordicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo;

4) gli emolumenti di cui all'art.47 del presente CCNL fermo restando quanto previsto alla lett. A 4) del citato articolo ovvero quanto previsto dall'articolo 47bis per gli importi di cui alle relative tabelle.

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 ed i tersicorei;
- 169 per i maestri collaboratori, gli impiegati e gli operai;

Con decorrenza dall'1/01/2004 la retribuzione oraria per impiegati e operai che, fornendo una prestazione continuata, osservano un orario di lavoro settimanale di 36 ore, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 160.

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.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga nonché sulla quantità e qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

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

Nel caso in cui la Fondazione ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione il lavoratore ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e di mancato preavviso.

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

Art.13 - TREDICESIMA MENSILITA'

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 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 tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale o superiore a 15 giorni.

Art.14 - QUATTORDICESIMA MENSILITA'

Entro il 1° luglio di ciascun anno, la Fondazione corrisponderà al lavoratore 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 quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale 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 dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente, un premio di produzione di importo pari al 3% di una base retributiva annuale composta dai minimi tabellari, dalla indennità di contingenza e dagli aumenti periodici di anzianità calcolata in rapporto a 12 mensilità.

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 del premio di produzione per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale 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 tra il totale delle mancate prestazioni lavorative annuali del singolo lavoratore dovute ai motivi di cui sopra ed il totale delle prestazioni lavorative annuali della categoria di appartenenza.

IL premio di produzione come sopra individuato potrà essere integrato in sede di contrattazione aziendale sulla base degli indicatori e dei parametri che saranno concordati in tale sede. L'integrazione sarà comunque collegata all'aumento qualitativo e quantitativo della produzione ed all'incremento della produttività desumibile da elementi obiettivi quali ad esempio l'incremento rispetto all'anno precedente del numero degli spettacoli realizzati con complessi della Fondazione, la riduzione delle prestazioni straordinarie, la finalizzazione della produzione a specifici progetti culturali. Agli effetti della integrazione aziendale del premio di produzione 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 liquidazione individuale dell'integrazione aziendale del premio di produzione dovrà essere rapportata all'effettiva attività lavorativa del singolo dipendente, fatti salvi i fattori organizzativi e produttivi non direttamente collegabili al lavoratore.

Art. 16 INDENNITA' SOSTITUTIVA MENSA

L'indennità sostitutiva mensa viene corrisposta nella misura di £ 9.000 - € 4,65 mensili.

Tale misura assorbe sino a concorrenza ogni altro trattamento già corrisposto allo stesso titolo in sede aziendale.

L'istituto è per ogni altro profilo regolato dall'accordo interconfederale 20 aprile 1956.

Art. 17 AUMENTI DI ANZIANITA'

I lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 4 aprile 1996 per l'anzianità maturata dopo il diciottesimo anno di età presso la stessa 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:

Maestri collaboratori Professori d'orchestra Artisti del coro Tersicorei				Quadri Impiegati Operai		
	£.	€			£.	€
1° livello	90.000	46,48		Fa	83.000	42,87
2° livello	83.000	42,87		Fb	75.000	38,73
3° livello	77.000	39,77		1° livello	68.000	35,12
4° livello	73.000	37,70		2° livello	64.000	33,06
5° livello	65.000	33,57		3°a livello	62.000	32,02
6° livello	00.000	00,00		3°b livello	58.000	29,96
				4° livello	54.000	27,89
				5° livello	51.000	26,34
				6° livello	46.000	23,76

Gli aumenti biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Essi non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti biennali maturati o da maturare.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio di livello, l'importo per aumenti biennali già maturati sarà rivalutato nella misura del valore unitario previsto per il nuovo livello di inquadramento.

Fermo restando in ogni caso il numero massimo di cinque aumenti biennali, l'anzianità maturata dopo l'ultimo aumento biennale nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione del successivo aumento biennale nel nuovo livello di inquadramento.

Anzianità convenzionali

Agli esclusivi effetti degli aumenti biennali di anzianità saranno riconosciuti al personale artistico, tecnico ed amministrativo assunto a tempo indeterminato i periodi di effettivo servizio prestato presso Fondazioni liriche, Teatri di tradizione, Istituzioni concertistico 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 anche se frazionati.

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

Per i lavoratori già in forza alla Fondazione 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 22.5.1992 (vedasi in appendice).

Art. 18 RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale da godersi secondo le modalità stabilite dal comma 1 Art. 9 d. lgs. 66 del 2003.

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

La giornata di riposo settimanale può essere spostata nel corso della stessa settimana in relazione a particolari esigenze e previa comunicazione alla RSU/RSA almeno 48 ore prima.

In difetto di tali termini la prestazione sarà considerata straordinaria.

Art.18 bis- RIPOSO GIORNALIERO

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 sei mesi elevabili, a livello aziendale, fino a un massimo di 12 mesi.

Ai fini di quanto sopra, per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi ovvero a periodi diversi concordati a livello aziendale, 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.

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, fatta eccezione per i tersicorei.

La possibilità di cui al comma precedente è subordinata a uno specifico accordo tra la direzione aziendale e la RSU/RSA, e in mancanza di quest'ultima alle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, nel quale vengono definite le modalità di fruizione frazionata del riposo giornaliero provvedendo comunque a garantire un intervallo di almeno 8 ore continuative di riposo in caso di spettacolo, prova generale e antegenerale
e di almeno 9 ore continuative di riposo nel caso di prova ordinaria intercorrente 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.

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.

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.18 ter- CAMBIAMENTI DI ORARI NEL CASO DI ADOZIONE DELL'ORARIO MULTIPERIODLE

1) Possibili senza limiti entro le ore 13.00 del giorno precedente se si varia la tipologia della/delle prove mantenendo l'orario d'impegno lavorativo;

2) Con tempi congrui di anticipo cambiamenti in virtù di variazioni di programma (inserimento o cancellazione titoli) e variazioni di esigenze tecniche e/o amministrative;

3) Per cause di forza maggiore, entro le 13.00 del giorno precedente, da motivare previo confronto con le RSU/RSA;

4) Ulteriori modifiche di orario per motivi di produzione possono comunque variare le durate predeterminate nel multiperiodale per un massimo di sei variazioni a bimestre per ogni categoria. Quanto previsto si potrà modificare con accordo a livello aziendale.

Art.19 - DISCIPLINA DELLE FESTIVITA' SOPPRESSE

In riferimento alla legge 5 marzo 1977 n.54, contenente disposizioni in materia di giorni festivi ed al DPR 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 e, per i Comuni diversi da Roma, del 29 giugno sarà concesso un giorno aggiuntivo di ferie. IL periodo di godimento dei giorni aggiuntivi di ferie sarà fissato dalle Fondazioni , sentita la R.S.U./R.S.A. 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, 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.

Art.20 - FERIE

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, di scadenza del termine del contratto di lavoro a tempo determinato o stagionale, oppure di sospensione del servizio per soste stagionali, ove non sia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, al lavoratore spettano tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale o superiore ai quindici giorni.

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.

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. Il periodo feriale verrà comunque conteggiato sulla base di 6 giorni lavorativi settimanali anche nell'ipotesi di coincidenza con i periodi di adozione della settimana corta.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o stagionale ovvero con contratto a tempo indeterminato con sosta stagionale l'indennità sostitutiva ferie verrà liquidata in base ai mesi di effettivo servizio prestato nell'anno moltiplicati per il coefficiente 2,46.

Art. 21 - TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia od infortunio non sul lavoro deve essere immediatamente comunicata, salvo caso di impedimento, per permettere al datore di lavoro di compiere gli atti amministrativi o le eventuali sostituzioni connesse. Inoltre, la stessa deve essere giustificata, comunicando il numero di protocollo del certificato medico telematico, secondo quanto previsto dalle norme sul pubblico impiego così come richiamate dal decreto legge 91/2013 convertito con modificazioni nella legge 112/2013.

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 o dal medico competente ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs 81/2008

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 dalla 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.

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 suddette fasce orarie, 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, 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.

Il periodo massimo di assenza per malattia è pari a 36 mesi di cui:

- 18 mesi (corrispondenti a 546 gg continuativi o frazionati), nell'arco temporale di tre anni (corrispondenti a 1095 gg), con diritto alla conservazione del posto di lavoro e retribuiti come di seguito descritto:
  - 100% della retribuzione per i primi 9 mesi (273 gg continuativi o frazionati)
  - 90% della retribuzione per i successivi 3 mesi (92 gg continuativi o frazionati))
  - 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi (181 gg continuativi o frazionati))

Ulteriori 18 mesi, su richiesta del lavoratore, senza corresponsione della retribuzione.
Nel caso di malattie particolarmente gravi e che colpiscono pesantemente il lavoratore, come quelle, a titolo esemplificativo, oncologiche, SLA, emodialisi, neurodegenerative progressive croniche, che prevedono il trapianto di organi, il periodo di comporto è raddoppiato. Conseguentemente anche la durata del trattamento economico nel tempo è raddoppiata.

Ai primi dieci giorni di malattia verrà applicata la riduzione prevista dall'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 convertito dalla Legge 133/2008 e s.m.i. come specificato all'articolo 11, comma 19 del decreto legge. n. 91/2013, convertito con modificazioni dalla legge 112/93 e successivamente

modificato dal decreto legge 83/2014 convertito con modificazioni dalla legge 106/2014. Restano salvi i casi in cui il periodo di malattia sia dovuto per ricovero ospedaliero o day hospital e patologie gravi richiedenti terapie salvavita già esemplificate nel comma precedente.

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 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 retribuito e 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 11° comma del 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.

Dichiarazione a verbale

A tal proposito si specifica che si intende per salario fondamentale le seguenti voci: minimo, contingenza, scatti di anzianità, EDR, EAM, ACF e EAC.

Art. 22 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.

Le Parti convengono che a far data dalla validazione del CCNL anche il complesso orchestrale sarà assicurato all'INAIL.

Art.23 - TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'

Ai sensi del D.lgs. 26/3/2001 n. 15 e s.m.i 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.

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, elevato a cinque per le tersicoree, precedenti la data presunta del parto. Tale periodo assorbe quello eventualmente concesso dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro 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 quelli relativi alla gratifica natalizia o tredicesima mensilità e alle ferie.

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 primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. 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 e s.m.i. 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.

Durante il periodo di congedo parentale facoltativo si applica quanto previsto dall'art. 34 del D.lgs. n.151/2001 e s.m.i.

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.

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.

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.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire di tali congedi il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

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

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 e s.m.i., dopo un'attenta analisi delle caratteristiche della prestazione di lavoro del personale artistico ed una valutazione preliminare in ordine alle 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 seguenti modalità di fruizione oraria del congedo parentale ad ore:

a. i criteri di calcolo della base oraria avverranno secondo le disposizioni INPS determinando la retribuzione indennizzabile secondo le procedure oramai consolidate;
b. la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è demandata all'accordo condiviso tra il lavoratore e la direzione. Qualora non ci fosse un accordo la fruizione avverrà secondo le seguenti regole:
    i. per 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;
    ii. 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.

E' esclusa la cumulabilità della fruizione 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 orario 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 e febbraio 1992, n. 104.

Art. 23 bis – 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.

- ***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. 24 - PERMESSI

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

Tali permessi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie.

In caso di grave lutto di famiglia - per decesso dei genitori, figli, fratelli, sorelle e coniuge - il lavoratore avrà diritto ad un permesso retribuito di tre giorni oltre ai giorni eventualmente necessari per il viaggio.

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato spettano nel corso di un anno solare cinque giorni di permesso retribuito (fruibili a prestazione/mezza giornata) da concedersi compatibilmente con le

esigenze aziendali; tali permessi assorbono la riduzione di monte ore annuo di cui alla dichiarazione a verbale dell'art. 53 (Maestri Collaboratori), dichiarazione a verbale dell'art. 64 (Professori d'Orchestra), dichiarazione a verbale dell'art. 77 (Artisti del Coro), dichiarazione a verbale dell'art. 90 (Tersicorei), dichiarazione a verbale dell'art. 101 (Impiegati) e dichiarazione a verbale dell'art. 108 (Operai). A livello aziendale sarà altresì concordata la quantificazione e le modalità di maturazione per il personale assunto a termine.

I permessi possono essere fruiti anche per mezza giornata. Peraltro quando sia prevista un'unica prestazione giornaliera, il permesso si intende riferito per l'intera giornata.

La eventuale concessione di permessi per visite mediche verrà regolata a livello di contrattazione aziendale.

ART. 24 bis - INCARICHI ED ATTIVITA' EXTRAISTITUZIONALI

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.

Previa 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 sostanziantisi 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 fine di individuare possibili soluzioni che non dovranno comunque comportare oneri aggiuntivi per la Fondazione.

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. 33 del CCNL.

Art.25 – 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.

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.

Tale aspettativa 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 o 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 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.26 - CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore spetta un permesso 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 permesso stesso.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Il congedo matrimoniale spetta al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale ovvero a tempo determinato o stagionale, a condizione tuttavia che il periodo di servizio dallo stesso prestato nel corso dell'anno sia comunque superiore a cinque mesi.

Art.27 - ASSEGNO DI NUZIALITA'

Ai lavoratori che contraggono matrimonio, su presentazione di domanda e dei 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.

In caso di matrimonio tra dipendenti della stessa Fondazione l'assegno intero è corrisposto al coniuge che percepisce la retribuzione mensile maggiore, mentre è corrisposto metà assegno all'altro coniuge.

Art.28 - 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 giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

Art.29 -ATTIVITA' PROMOZIONALE

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.

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 e fuori sede.

B) - Previa intesa fra la Direzione aziendale, la R.S.U. e gli interessati, i maestri collaboratori, i professori d'orchestra, gli artisti del coro ed i tersicorei parteciperanno all'attività di complessi ridotti, anche intercategoriali, qualunque sia la relativa 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 ad intese in sede aziendale.

Nell'ambito dell'attività promozionale potranno essere liberamente utilizzati senza alcuna limitazione gli allievi delle scuole di danza delle Fondazioni, cui competerà per la partecipazione a tale attività un compenso pari al 50%, 60% e 80% del compenso forfettario di cui sopra a seconda che si tratti di allievi del 5° corso, ovvero del 6° e 7° corso ovvero dell'8° corso.

Art.30 - UTILIZZAZIONE DI BANDE MAGNETICHE REGISTRATE

Per incrementare la produzione della Fondazione e favorire la diffusione del balletto fuori della sede principale del teatro possono essere usate bande magnetiche registrate dai complessi stabili della stessa Fondazione.

L'uso delle bande magnetiche registrate è comunque consentito per l'attività di balletto svolta per l'attività promozionale di cui all'art.29.

Nelle locandine e nella pubblicità in genere deve essere precisato che lo spettacolo avviene sulla base di bande magnetiche registrate dai complessi della Fondazione.

Se la registrazione è effettuata nell'ambito dell'orario di lavoro nulla è dovuto ai dipendenti che hanno effettuato la registrazione. Se invece la registrazione è effettuata fuori dell'orario di lavoro, spetta ai dipendenti il pagamento delle ore di lavoro straordinario prestato.

La registrazione non può essere utilizzata per più di tre stagioni teatrali, compresa quella in cui è avvenuta la registrazione.

La registrazione, terminata la sua utilizzazione, può essere conservata dalla Fondazione per uso di archivio. Analogamente possono essere conservate le eventuali registrazioni di spettacoli.

Art.31 - 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. In tal caso - ove la ripresa radiofonica per trasmissione diretta o differita non richieda l'effettuazione da parte dei complessi della Fondazione di prove aggiuntive esclusivamente preordinate alla ripresa radiofonica - spetta al lavoratore che svolge una prestazione registrata un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera.

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.32 - DIVIETI E NORME SPECIALI

IL lavoratore è tenuto ad osservare tutte le disposizioni emanate dalla Fondazione in appositi regolamenti interni, purché esse non contrastino con le disposizioni del presente contratto e rientrino nelle normali attribuzioni della Fondazione.

In caso di inadempienza saranno applicate le norme previste dall'art.33.

In nessun caso il manifesto al pubblico costituirà impegno per la Fondazione.

Art.33 - 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.34 - 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 agevolarne la migliore integrazione.

Art.35 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Considerato l'importanza crescente che sta assumendo nella pianificazione della previdenza dei lavoratori il pilastro integrativo e considerato l'accordo del 11 maggio 2007 riportato in appendice, le parti ribadiscono di aver aderito al fondo nazionale pensione complementare Bybols con le seguenti modalità:

- sono soci e destinatari delle prestazioni del Fondo Byblos tutti i lavoratori, non in prova, dipendenti con contratto a tempo indeterminato, o determinato di durata pari o superiore a 6 mesi consecutivi presso la stessa Fondazione nell'arco dell'anno solare, che volontariamente vi aderiscono, esclusi i lavoratori che siano dipendenti di aziende in cui operano fondi o casse aziendali;
- l'adesione volontaria al Fondo Byblos comporterà una contribuzione percentuale mensile per 12 mensilità annue a carico delle Fondazioni ed una contribuzione percentuale mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore, a decorrere dall'anno 2009 dell'1% calcolato sui seguenti elementi della retribuzione contrattuale nazionale: minimo tabellare, contingenza, edr, ear e aumenti periodici di anzianità;
- l'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sarà assunto dalle Fondazioni unicamente nei confronti dei lavoratori che aderiranno al Fondo Byblos e, pertanto, la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del Fondo, ovvero la perdano successivamente;

- per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione volontaria al Fondo Byblos, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno.
  Per i lavoratori di prima occupazione antecedente al 29 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione volontaria la Fondo Byblos, la destinazione del 27% del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno;
- i contributi a carico delle Fondazioni e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo Byblos;
- eventuali Fondi pensione costituiti in sede aziendale antecedentemente al D.Lgs. N. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni continueranno la loro esistenza sino alle determinazioni delle assemblee dei soci e delle parti sociali. I dipendenti delle Fondazioni liriche e sinfoniche, sino a quando manterranno la propria iscrizione ai Fondi preesistenti, non avranno diritto di adesione al Fondo Byblos, restando inteso che i trattamenti contributivi in atto aziendalmente sostituiscono a tutti gli effetti quelli previsti dall'accordo dell'11 maggio 2007.

Art.36 - CASSA ASSISTENZA STRAORDINARIA

La Cassa di assistenza straordinaria per i lavoratori avrà lo scopo di intervenire in favore dei singoli lavoratori in caso di riconosciuta particolare necessità, secondo i criteri da concordarsi tra la Fondazione e la R.S.U./R.S.A.

La Cassa sarà alimentata con l'incasso netto di eventuali spettacoli effettuati a favore della Cassa stessa con le prestazioni gratuite di tutti i lavoratori e con la collaborazione della Fondazione.

Art.37 - DIRITTO ALLO STUDIO

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato potranno ottenere, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi retribuiti 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.

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 1° 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.

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.

Art.38 -DIRITTI SINDACALI

1) - **R**appresentanze **S**indacali **U**nitarie

Costituzione della R.S.U.

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL per il personale dipendente dalle Fondazioni lirico-sinfoniche in ciascuna Fondazione lirico-sinfonica viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, R.S.U., di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 – che si intende, con il presente accordo, recepito nel settore -secondo la disciplina della elezione ivi prevista.

Le Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art.19 L.20 maggio 1970 n.300, come modificato per effetto del DPR 312/1995.

La rappresentanza sindacale unitaria è l'unica struttura sindacale abilitata alla contrattazione aziendale, unitamente alle competenti strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, così come previsto al punto 5 dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Composizione della R.S.U.

La R.S.U. è composta per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle Associazioni sottoscrittrici il CCNL e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti.

Per la composizione delle liste, le Associazioni sindacali terranno conto delle diverse aree professionali e del genere dei lavoratori in forza alla Fondazione quali previsti dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

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.

Ai fini di quanto determinato al punto sei dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, la conclusione del contratto per il delegato a tempo determinato sarà presa in considerazione solo nel caso di non riassunzione nella stagione successiva.

Per i rapporti con la direzione aziendale la R.S.U., ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, può avvalersi di un Comitato Esecutivo eletto tra i suoi componenti.

La composizione numerica del Comitato esecutivo della R.S.U. è comunque inferiore al 50% del numero dei componenti la R.S.U. L'elezione avviene a voto palese sulla base della rappresentatività di ogni associazione sindacale garantendo, comunque, la presenza di tutte le Associazioni che hanno acquisito rappresentanza nella R.S.U.

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di azienda di cui al CCNL 22.5.1992 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla legge 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., eletto o designato nell'ambito del numero corrispondente al limite occupazionale previsto al precedente comma 4, si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della legge 300/1970.

I componenti la R.S.U. restano in carica 3 anni.

Le Associazioni sindacali comunicheranno per iscritto alle Direzioni aziendali i nominativi dei componenti la R.S.U.

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 dall'Esecutivo della 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.

I permessi verranno richiesti, di norma per iscritto, con almeno 24 ore di anticipo dal Comitato Esecutivo della R.S.U. alla Direzione indicandone il tempo ed i membri della R.S.U. che ne usufruiranno e verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nota a verbale

Le variazioni occupazionali della Fondazione lirico-sinfonica comportanti un diverso numero di componenti la R.S.U. ai sensi del precedente punto saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

Con riferimento a quanto previsto dalla legge n.190/1985 sul riconoscimento giuridico dei Quadri, le Fondazioni danno atto che nella R.S.U., costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo, si intendono richiamate le disposizioni dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

DICHIARAZIONE UNILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

1. Le OOSS, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA.

2. Qualora l'iniziativa per l'indizione delle elezioni della RSU non sia esercitata nei tempi e nelle modalità di cui al punto 1, parte II dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, l'iniziativa stessa – quale condizione della sua procedibilità – deve essere supportata dalla richiesta di almeno il 63% dei lavoratori in forza alla Fondazione. Resta fermo quanto previsto al punto 2) Parte seconda – disciplina della elezione della RSU – dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

3. Restano ferme le prerogative attribuite dalla legge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

4. Sono eleggibili i lavoratori a tempo determinato che abbiano prestato attività lavorativa nel triennio precedente per un periodo complessivo non inferiore a 18 mesi, ridotto per l'Arena di Verona a 12 mesi. Il numero massimo di lavoratori a termine eleggibili è stabilito nella misura del 20% del numero complessivo di componenti la RSU.

5. Al fine di sottolineare il principio secondo il quale la RSU costituisce l'organismo rappresentativo di tutti i lavoratori, nella definizione del collegio elettorale – di norma unico salvo diversi accordi definiti in sede locale tra i soggetti abilitati all'indizione delle elezioni della RSU – le OO.SS. terranno conto delle categorie artistiche, tecniche ed impiegatizie di cui all'art.2095 c.c. onde garantire un'equilibrata composizione della rappresentanza.

2) – **Assemblee**

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art.20 della legge 20.5.1970 n.300 avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità:

1. la convocazione sarà comunicata alla Direzione aziendale con un preavviso di almeno 24 ore e con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine dell'assemblea nonché dell'ordine del giorno. Dovranno altresì essere preventivamente comunicati alla Direzione aziendale i nominativi dei dirigenti esterni delle OO.SS. che si intenda eventualmente far partecipare alla assemblea;

2. le OO.SS. e/o la R.S.U. convocheranno l'assemblea retribuita in orario di lavoro possibilmente alla fine o all'inizio delle prestazioni lavorative;

3. le OO.SS. e/o la R.S.U., nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro, terranno conto delle esigenze relative alla continuazione della normale attività per gli altri lavoratori non interessati alle assemblee;

4. lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà comunque aver luogo secondo criteri tali da non pregiudicare in alcun modo il normale svolgimento degli spettacoli e rappresentazioni e, in genere, delle manifestazioni aperte al pubblico;

5. le Fondazioni metteranno a disposizione locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

3) - **Agibilità sindacali**

A) - A decorrere dal 1° gennaio 2000 è fissato in 4 i l numero di distacchi sindacali autorizzabili per i lavoratori che nell'ambito delle OO.SS. nazionali sottoscrittrici del contratto rivestono la carica di dirigente sindacale a livello nazionale e/o territoriale.

Il presente contratto dispone la fruizione di un distacco e/o l'equivalente di ore 1600/annue per ogni OO.SS firmataria.

Le Segreterie nazionali avranno cura di segnalare all'ANFOLS entro il 31 agosto di ogni anno i dirigenti sindacali nazionali e/o territoriali che usufruiranno del distacco totale per l'anno e/o delle frazioni delle 1600 ore spettanti.

La fruizione di tali agibilità è conseguente la preventiva richiesta alla Fondazione interessata, ad inizio programmazione, che ne confermerà la ricezione entro 15 giorni, ed avrà comunque carattere di completa sospensione dell'attività.

B) - Il monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti complessivamente fruibili dai lavoratori che, nell'ambito delle OO.SS. nazionali sottoscrittrici il contratto, rivestono la carica di dirigente sindacale per la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi nonché per l'espletamento del loro mandato e di ogni attività connessa, compresa la partecipazione alle trattative contrattuali nazionali per il settore delle Fondazioni liricosinfoniche, è così fissato:

3.000 ore dal 1°.1.2000
3.500 ore dal 1°.1.2001
4.000 ore dal 1°.1.2002

Tale monte ore annuo complessivo di permessi sindacali retribuiti è ripartito tra le tredici Fondazioni lirico-sinfoniche in rapporto al numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato presso ciascuna Fondazione alla data del 31 dicembre dell'anno precedente il riparto.

Il monte ore aziendale è di norma ripartito pariteticamente tra le OO.SS. sottoscrittrici il contratto salvo diverse intese eventualmente intervenute tra le stesse OO.SS. e comunicate alla Fondazione interessata tramite l'ANFOLS.

I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono fruibili mensilmente da ciascun dirigente sindacale per non più di 4 gg. lavorativi ed in ogni caso per non più di 24 ore lavorative.

I dirigenti sindacali che intendano fruire di permessi sindacali retribuiti devono farne richiesta scritta alla Fondazione di appartenenza almeno 3 giorni prima ed, in casi eccezionali, almeno 24 ore prima tramite la struttura sindacale di appartenenza.

La Fondazione autorizza il permesso sindacale retribuito compatibilmente con le esigenze di servizio.

C) - I dirigenti sindacali possono fruire mensilmente di permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali, a congressi, commissioni ed a convegni di natura sindacale.

Per quanto concerne le modalità, i limiti e le condizioni di fruizione dei permessi sindacali non retribuiti valgono le regole di cui al precedente punto B);

D) - Premesso il divieto di ogni forma di cumulo dei permessi sindacali, il numero mensile dei permessi sindacali retribuiti (al massimo 4 giorni) e di quelli non retribuiti (al massimo altri 4 giorni) non potrà superare gli otto giorni mensili di assenza dal servizio, fermi restando requisiti, condizioni e compatibilità prescritti per la fruizione dei permessi;

E) - L'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali di cui sopra deve essere certificata entro tre giorni alla Direzione della Fondazione da parte della organizzazione sindacale che ha richiesto ed utilizzato il permesso;

F) - I distacchi sindacali di cui al punto A) ed i permessi sindacali di cui al punto B) sono retribuiti, con esclusione dei compensi e delle indennità per lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni;

G) - ai lavoratori designati dalle OO.SS. sottoscrittrici il contratto a partecipare alle trattative contrattuali nazionali concernenti il settore delle Fondazioni lirico-sinfoniche verranno concessi permessi non retribuiti per la partecipazione a tali trattative.

I permessi verranno richiesti di norma per iscritto almeno tre giorni prima e, in casi eccezionali, almeno 24 ore prima tramite la struttura sindacale di appartenenza e verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio;

H) - ai lavoratori designati dalle OO.SS. sottoscrittrici il contratto come proprirappresentanti in seno a Commissioni ministeriali, di collocamento ecc. potranno essere concessi permessi non retribuiti per la partecipazione alle riunioni di tali Commissioni.

I permessi verranno richiesti di norma per iscritto almeno tre giorni prima e, in casi eccezionali, almeno 24 ore prima tramite la struttura sindacale di appartenenza e verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio.

4) - **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.

5) - **Sistema di informazioni**

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

Livello nazionale

Annualmente, entro il primo quadrimestre, l'ANFOLS fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di uno specifico incontro, anche sulla base dei dati e degli elementi di conoscenza forniti dall'Osservatorio, informazioni globali riferite all'esercizio finanziario in corso sugli indirizzi produttivi e sui programmi di attività delle Fondazioni lirico-sinfoniche, sugli elementi di entrata e di uscita emergenti dai bilanci preventivi e sulle prospettive occupazionali generali del settore.

Annualmente, entro il terzo quadrimestre, l'ANFOLS fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di uno specifico incontro, anche sulla base dei dati e degli elementi di conoscenza forniti dall'Osservatorio, informazioni globali riferite all'esercizio finanziario precedente sulle attività produttive realizzate dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, sugli elementi di entrata e di uscita emergenti dai conti consuntivi e sulle linee del coordinamento sul piano nazionale dei programmi delle Fondazioni lirico-sinfoniche.

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 direzioni aziendali informeranno 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:

Presso ciascuna 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 CCNL.

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.

Art.39 – APPALTI

Le Direzioni aziendali informeranno preventivamente le R.S.U. e le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria delle commesse esterne nonché degli appalti di servizi all'interno delle Fondazioni.

L'ANFOLS e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel convenire sulla esigenza di ottimizzare le capacità produttive interne delle Fondazioni nella logica della migliore utilizzazione delle risorse, concordano altresì, ai fini di una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, che le Fondazioni inseriranno nei contratti di appalto una apposita clausola che preveda l'osservanza da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge nonché dai contratti di lavoro del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse.

Le Fondazioni non si avvarranno di aziende che risultino inadempienti agli impegni sottoscritti.

Art.40 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

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

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

- l'individuazione degli opportuni strumenti finalizzati alla formazione permanente, alla riqualificazione ed all'arricchimento professionale dei lavoratori, in particolare nei casi di ristrutturazioni aziendali e di rilevanti innovazioni tecnologiche;

- la definizione dei criteri di svolgimento 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 le parti, considerata la competenza primaria delle Regioni in materia di formazione professionale, impegnano in particolare le Fondazioni e le OO.SS. territoriali 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 di un'apposita commissione composta da 4 rappresentanti dell'ANFOLS e 4 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.41 - 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 R.S .U. 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 R.S.U. 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 d'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 ad 1 giorno.

b) procedura di conciliazione

I conflitti di lavoro, non riguardanti il rinnovo del contratto nazionale 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 da 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 e 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.33 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 che la questione venga esaminata tra la Fondazione e la R.S.U..

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 della R.S.U.

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

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

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.42 - 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, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino ai limiti di età previsti per gli uomini, previa comunicazione alla Fondazione da effettuarsi almeno 3 mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

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.43 - INDENNITA' DI ANZIANITA' - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro si applicano le seguenti norme.

Fino al 31 maggio 1982 è dovuta al lavoratore un'indennità di anzianità pari ad una mensilità di retribuzione in godimento al 31 maggio 1982 per quanti sono gli anni di servizio prestato a tale data.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero, trascurando la frazione di mese inferiore ai 15 giorni.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione specificata al primo comma dell'art.11 anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo purché siano di ammontare determinato; restano esclusi, tutti gli istituti indicati al successivo art. 47 e 47bis, fatto salvo eventuali diverse disposizioni esplicitate nei richiamati art. 47 e 47bis.

Con decorrenza dal 1° giugno 1982 trova applicazione la legge 29 maggio 1982 n.297.

Art.44 - INDENNITA' 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 fra 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.45 - CERTIFICATO DI SERVIZIO

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, la Fondazione rilascerà, a richiesta, un certificato con la indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato occupato alle sue dipendenze e della natura della prestazione esplicata.

Art.46 - OSSERVATORIO NAZIONALE

Le parti, ferma restando l'autonomia operativa e le rispettive distinte responsabilità e prerogative istituzionali delle Fondazioni lirico-sinfoniche e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, concordano che l' Osservatorio nazionale, formato da otto componenti, dei quali quattro designati dal1e Fondazioni e quattro designati dalla SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL e FIALS-CISAL, ha il compito di:

a) seguire l'andamento produttivo del settore delle Fondazioni lirico-sinfoniche nonché lo stato e le prospettive occupazionali generali, anche in riferimento alle modifiche eventualmente intervenute negli organici funzionali eall'utilizzazione dei lavoratori stranieri;

b) esaminare l'andamento della contrattazione integrativa aziendale anche nel suo rapporto con i principi del contratto nazionale di lavoro;

c) esaminare l'andamento del mercato del lavoro e la relativa evoluzione con particolare riferimento all'utilizzo delle nuove tipologie contrattuali previste dalla legge e dal contratto;

d) elaborare proposte in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale, monitorando e valutando i lavori della Commissione di cui all'art.12 del presente accordo;

e) acquisire informazioni sulle dinamiche occupazionali distinte per sesso e per qualifiche e realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE n.635 del 13 dicembre 1985 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna – tra cui la legge 10 aprile 1991 n.125 – attività di studio e di ricerca finalizzate alla realizzazione di azioni positive a favore del personale femminile;

f) analizzare le eventuali discriminazioni esistenti nell'accesso al lavoro e nei percorsi di carriera;

g) proporre azioni tese ad evitare le molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

Art.47 -CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Visto quanto disposto dalla L. 100/2010 in materia di contrattazione per le Fondazioni Lirico Sinfoniche;

Preso atto di quanto indicato nell'atto di indirizzo ministeriale per il rinnovo del CCNL con particolare riferimento a: relazioni sindacali, trattamento economico, incarichi e attività extra-istituzionali, politiche di incentivazione della produttività, orari di lavoro (multiperiodalità ecc.);

Considerato che con il presente accordo di rinnovo contrattuale le Parti hanno normativamente ed economicamente inteso dare coerenti e adeguate risposte all'atto di indirizzo stesso;

Premessi e richiamati i contenuti dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 le parti convengono che:

A):

1) fermo restando quanto previsto per le Fondazioni rientranti nelle disposizioni dell'art. 11 co. 1, lettera g del D.L. 91/2013 e s.m., restano in vigore gli accordi aziendali pre-esistenti concordati con RSU/RSA-OOSS con le modalità e le temporalità di cui ai successivi punti del presente articolo e del successivo articolo 47 bis;

2) la contrattazione aziendale ha durata triennale e non è sovrapponibile, per il principio della autonomia dei cicli negoziali, con la contrattazione nazionale;

3) le eventuali erogazioni di carattere economico dovranno essere strettamente connesse ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di competitività e di qualità, nonché di ampliamento, ulteriore qualificazione e possibile diversificazione dell'attività produttiva. Ai fini dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni del Teatro e del lavoro, le prospettive di sviluppo, tenuto conto dell'andamento, delle prospettive di competitività e delle risorse reali da destinare al riguardo che dovranno essere preventivamente individuate in un contesto di tenuta del bilancio della Fondazione;

4) le eventuali erogazioni di carattere economico di cui sopra saranno variabili e non predeterminabili, non saranno utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale – con particolare riferimento a TFR, XIII, XIV, ferie, premio di produzione etc...- e avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalle norme di legge;

5) gli accordi della contrattazione aziendale confluiranno in una banca dati in capo all'Osservatorio Nazionale costituito pariteticamente tra i firmatari del CCNL con sede presso la presidenza Anfols;

B):

Nel ribadire che il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale;

Considerate le particolari condizioni di difficoltà che, in maniera articolata, caratterizzano il settore;

Preso atto che la L.29/6/2010 n. 100 ha previsto che, a fronte del raggiungimento e del mantenimento di parametri e condizioni dalla stessa definiti, alle singole Fondazioni possano essere riconosciute "forme organizzative speciali";

Visto il citato accordo interconfederale del 28 giugno 2011 con particolare riferimento al comma 7 dello stesso, si concorda che:

1) i contratti collettivi aziendali, al fine di gestire eventuali situazioni di crisi e garantire la stabilità occupazionale, possono attivare strumenti di articolazione mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi e pertanto le rappresentanze sindacali aziendali operanti in azienda, d'intesa con le strutture territorial delle OO.SS firmatarie del presente contratto, possono definire, anche in via sperimentale o temporanea, accordi modificativi con riferimento agli istituti del CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e più in generale l'organizzazione del lavoro nei suoi vari aspetti;
2) limitatamente alle Fondazioni Lirico Sinfoniche, che applicano il presente CCNL, alle quali sia riconosciuta o possa in futuro essere riconosciuta la "forma organizzativa speciale", in presenza di investimenti significativi ovvero di progetti tesi a favorire lo sviluppo economico e produttivo (sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo) e/o a valorizzare le qualità

professionali e occupazionali dell'impresa, è altresì consentito tra la direzione della Fondazione e rappresentanze sindacali operanti a livello aziendale, d'intesa con le strutture territoriali delle OO.SS firmatarie del presente CCNL e preventivamente sentite le OO.SS nazionali, la possibilità di stipulare, anche in via sperimentale o temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel presente CCNL integralmente recepito. Tali intese potranno essere oggetto di valutazione per un loro eventuale recepimento nell'ambito dei successivi rinnovi del CCNL;

C):

1) le Parti, nel ribadire che il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale, concordano che entro sei mesi dalla firma del presente accordo per il rinnovo del CCNL, previo accurato monitoraggio delle realtà presenti nelle singole Fondazioni relativamente alla contrattazione integrativa, provvederanno alla individuazione e definizione delle parti economiche degli integrativi aziendali, che saranno parte integrante del CCNL quali elementi della retribuzione-nei limiti e nel rispetto di quanto previsto dal presente articolo lett.a) 4- e ad indicarne le conseguenti modalità attuative.

   Concluso l'iter di cui sopra, a livello aziendale, sarà avviato il confronto per la definizione delle parti economiche normative residue. Tale confronto dovrà esaurirsi nei successivi sei mesi.

   Terminato l'iter sopra definito, qualora non siano raggiunti i relativi accordi, al fine di raggiungere in tempi consoni un'intesa, il confronto proseguirà in sede nazionale con la presenza delle rispettive strutture aziendali, territoriali e nazionali firmatarie del CCNL.

2) I contenuti della contrattazione aziendale, ove richiesto anche solo da una delle parti, costituiranno oggetto di preventiva consultazione delle parti sindacali nazionali sottoscrittrici del CCNL, al fine di accertarne la rispondenza ai principi sopra indicati e, in genere, a quelli del contratto nazionale di lavoro;

D):

Come parte vincolante dell'intera ipotesi di accordo le parti concordano, al fine di accompagnare l'iter previsto dalla legge 100 del 2010 relativamente alla contrattazione di secondo livello, che la parte normativa ed economica degli integrativi in essere rimane in vigore fino alla conclusione degli iter previsti alla lettera C 1) del presente articolo.

Art.47bis - VALORIZZAZIONE NAZIONALE 2° LIVELLO DI CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Fermo restando quanto previsto al precedente articolo, confermato quanto statuito al comma 1) punto A del precedente art. 47 fino alla definitiva validazione del presente CCNL;

Considerate le modifiche apportate al CCNL con il presente rinnovo, caratterizzate dall'inserimento di qualificanti normative finalizzate ad accrescere produttività e qualità della produzione, con particolare riferimento alle materie inerenti gli orari di lavoro, i riposi giornalieri e settimanali, l'articolazione delle prestazioni nel corso della giornata – della settimana – del mese ecc, tutte modifiche che hanno direttamente investito campi già oggetto della contrattazione di secondo livello sia per la parte normativa che per la parte economica;

Ribadito che il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale, le parti concordano, dopo accurato monitoraggio delle realtà presenti nelle singole Fondazioni relativamente alla contrattazione integrativa, sulla quantificazione della parte economica inerente gli integrativi aziendali, che sarà traslata come parte integrante del CCNL, analogamente a quanto

trasferito in tema di flessibilità negli orari di lavoro, i riposi giornalieri e settimanali, l'articolazione delle prestazioni nel corso della giornata – della settimana – del mese ecc., indicandone al contempo le conseguenti modalità attuative.

Pertanto, quanto sopra premesso, si concorda quanto segue:

1) A far data dalla validazione del presente CCNL viene trasferita, dai trattamenti economici annui stabiliti dalla contrattazione aziendale in essere, nei minimi tabellari contrattuali nazionali una cifra denominata "Assegno Contrattuale di Flessibilità" (in seguito indicato come ACF) pari a € 150,00 (centocinquanta) lordi mensili come EDR per dodici mensilità, utile ai soli fini del calcolo del TFR, riparametrato sul 3°livello b) per l'area tecnico-amministrativa e su l 6°livello per l'area artistica come specificato nella successiva tabella A):

Tabella A)-Assegno Contrattuale di Flessibilità

AREA ARTISTICA

Livelli	Param.	Valore ACF €.
1°	312,32	290,98
2°	281,76	262.50
3°	252,80	235,52
4°	230,22	214,49
5°	193,18	179,98
6°	161,01	150,94

AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

Livelli	Param.	Valore ACF €.
Fa	280,00	260,87
Fb	240,00	223,60
1°	210,00	195,65
2°	188,00	175,15
3°a	178,00	165,83
3°b	161,00	150,00
4°	140,00	130,43
5°	125,00	116,46
6°	100.00	93,167

2) Oltre a quanto previsto al precedente punto 1) un ulteriore trasferimento denominato "Elemento Aziendale Consolidato" (di seguito indicato come EAC) erogato a titolo di EDR per 12 mensilità, utile ai soli fini del calcolo del TFR.
Tale elemento sarà così calcolato:

a) si prenderà la parte economica fissa annua diretta stabilita dagli accordi integrativi e, se prevista, la relativa quota di TFR, di 13ma e di 14ma;
b) da tale cifra si detrarrà la quota annuale prevista dal punto 1 comprensiva dell'incidenza del TFR (per il 6° livello artistico e il 3b tecnico amministrativo 150,00*12+ incidenza tfr);
c) il risultato del punto b) verrà diviso per 12 mensilità e ulteriormente suddiviso per 2. La cifra ottenuta sarà la cifra maturata mensilmente (da erogare per 12 mensilità) comprensiva dell'incidenza del TFR;
d) dal risultato ottenuto al punto c) dovrà essere scorporato il TFR da accantonare al fondo mentre la restante parte sarà la quota di EAC da erogare mensilmente;

Completata l'operazione come sopra definita i valori economici risultanti per ciascuna Fondazione saranno riportati in un apposito elenco del CCNL con la denominazione di "Elemento Aziendale Consolidato".

Infine, così come previsto dall'art. 47 del presente accordo, si ribadisce che il trasferimento di questa quota (EAC) dai Contratti integrativi al CCNL non fa venire meno, per pari parte, gli istituti contrattuali normativi per i quali erano stati corrisposti.

Resta altresì inteso che le operazioni di trasferimento di cui sopra non dovranno comportare oneri economici aggiuntivi rispetto alla situazione in atto.

Per le Fondazioni che, in base a quanto previsto dall'art. 11 comma 2) della L. 112/2013, abbiano raggiunto un accordo con le OO.SS. aziendali e/o territoriali, firmatarie del CCNL, sui piani di ristrutturazione finalizzati al riequilibrio economico e organizzativo, si prevede la possibilità che la messa a regime di quanto previsto al precedente punto 2) possa avvenire, con un percorso condiviso con le RSA/RSU o le OO.SS. territoriali, entro la vigenza del presente CCNL; per le stesse Fondazioni, resta inteso che il 50% di cui sopra venga applicato fino a capienza sulle somme residue del 2° livello di contrattazione al netto della traslazione di cui al precedente punto 1) e di quanto eventualmente convenuto nella stesura del Piano di Ristrutturazione.

Quanto previsto dal presente articolo contrattuale unitamente ai nuovi regimi di flessibilità minima inerenti agli orari, i riposi, l'articolazione delle prestazioni giornaliere settimanali ecc., non saranno applicati alle Fondazioni che non abbiano accordi aziendali vigenti economicamente congrui ai fini della copertura del valore da trasferire come EDR nei minimi tabellari nazionali. Pertanto, fermo restando eventuali flessibilità vigenti in forza di accordi aziendali, alle stesse potranno altresì applicarsi le flessibilità minime contrattuali di cui sopra, qualora con specifico accordo di secondo livello conforme a quanto previsto nel precedente art. 47, venga riconosciuto, entro e non oltre la scadenza del presente contratto, un corrispettivo economico comunque non inferiore al valore dell'ACF.

Resta inteso che i trasferimenti di cui ai punto 1 e 2, qualora ne ricorrano le condizioni di legge, saranno soggetti a decontribuzione e detassazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente al momento dell'erogazione.

Quanto previsto dal presente articolo non esaurisce l'esercizio dei diritti di contrattazione aziendale di secondo livello così come disciplinati dalla normativa vigente.

Pertanto le parti, in ottemperanza a quanto stabilito nell'art. 47, e a quanto previsto dalle normative vigenti, si impegnano ad avviare e concludere le trattative Aziendali, entro i tempi occorrenti per la vidimazione del CCNL da parte sia della Corte dei Conti che dei Ministeri vigilanti competenti.

Dichiarazione a verbale

Il presente rinnovo contrattuale, pur qualificandosi per le importanti innovazioni normative introdotte relativamente ai capitoli della flessibilità degli orari, delle modalità delle prestazioni, della

produttività ecc., si palesa per una pesante carenza per quanto riguarda gli aspetti inerenti i trattamenti economici che unitamente alla parte normativa, da sempre rappresentano l'asse portante di ogni rinnovo contrattuale.

Tale carenza, riconosciuta dalle parti negoziali, risulta ancor più pesante se si considera che il CCNL oggetto del rinnovo è fermo da sette anni con pesanti effetti negativi sul valore economico dei minimi tabellari e più in generale sul potere di acquisto delle retribuzioni.

Le Parti, nel concordare sulla urgente necessità di procedere almeno al normale adeguamento dei minimi tabellari fermi al 31.12.2006 (come definito negli accordi interconfederali), riscontrano che tale necessità, stante la pesante crisi economica del settore, risulterebbe impraticabile in assenza di uno specifico e continuativo finanziamento extra FUS finalizzato a tale scopo.

Per questi motivi, in via del tutto eccezionale e per questa vigenza contrattuale, tenuto altresì conto degli impegni assunti in proposito con le OO.SS. dei lavoratori da parte dei Ministeri competenti, sollecitano un intervento straordinario delle Istituzioni al fine di garantire il riallineamento dei minimi tabellari contrattuali al tasso di inflazione nel periodo di vacanza e vigenza contrattuale per una adeguata rivalutazione e copertura del rinnovo contrattuale.

Riteniamo corretto sollecitare i Ministeri competenti a prendere atto delle ipotesi di accordo sottoscritte e a non far mancare il proprio impegno affinché un contratto fortemente innovativo nei suoi aspetti normativi possa trovare una adeguata risposta anche sotto il profilo degli aggiornamenti economici.

A tale scopo l'Anfols e le OO.SS dei lavoratori restano a disposizione per tutti gli approfondimenti e le verifiche necessarie.

Art.48 –DECORRENZA E DURATA

Salvo gli istituti per i quali è prevista una diversa decorrenza, il presente contratto avrà validità fino al 31/12/2019.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

MAESTRI COLLABORATORI

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 suggeritore;
- Maestro collaboratore di palcoscenico;
- Altro maestro del coro;
- 1° maestro al ballo con obbligo di eventuale direzione;
- Maitre de ballet;

3° livello *(maestri collaboratori gruppo B)*
- Maestro della banda;
- Aiuto maestro del coro;
- Maestro al ballo;
- Maestro alle luci;
- Maestro aggiunto di palcoscenico e di sala.

E' 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.

E' 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 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 di lavoro del Maestro collaboratore può essere articolato, nel corso della stagione, secondo i criteri di cui ai successivi punti A), B multiperiodale).

A)

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.

Due prestazioni giornaliere assorbono comunque le 7/8 ore programmate.

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 dal maestro di sala e dal maestro al ballo assorbono convenzionalmente 7 ore di lavoro.

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

1) una prestazione ordinaria di 3 ore ed uno spettacolo o viceversa;
2) una prestazione ordinaria di 3 ore ed una anteprova generale o viceversa;
3) 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 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 aziendalmente 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 anteprova generale e le ore 24.00 in caso di prove ordinarie.

Gli spettacoli all'aperto e le relative prove antegenerali 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.

B multiperiodale)

Con programmazione "multiperiodale" sviluppata su un periodo non inferiore a 2 mesi, l'orario individuale normale di lavoro potrà essere fissato in 39 ore medie settimanali distribuite su non oltre 2 prestazioni giornaliere per un massimo di 8 ore giornaliere e 42 settimanali. Resta inteso che in regime di programmazione multiperiodale il Maestro collaboratore percepirà la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Le compensazioni orarie all'interno del periodo multiperiodale di riferimento, saranno effettuate con programmazione di giornate con numero ridotto di prestazioni, fino a zero.

Con specifico accordo da stipulare a livello aziendale i limiti del bimestre e/o delle 42 ore settimanali sono rispettivamente elevabili a un massimo di 6 mesi e a un massimo di 44 ore settimanali.

Per il personale assunto a tempo determinato per periodi inferiori al bimestre, ovvero per periodi diversi, frazionati o incompiuti rispetto al bimestre medesimo laddove non sia possibile compensare la flessibilità, tali eccedenze saranno retribuite in regime straordinario.

Pertanto, fermo restando il rispetto delle 39 ore medie settimanali, con programmazione multiperiodale l'orario giornaliero e settimanale potrà essere diversamente articolato nei giorni

della settimana, (per la giornata di domenica, o la giornata di sabato resta fermo quanto previsto al comma 32 del presente articolo) prevedendo, quando convocati, orari giornalieri non superiori alle 8 ore e non inferiori a 2 ore, effettuati su un massimo di due prestazioni giornaliere.

Il maestro collaboratore è tenuto ad eseguire due spettacoli nella stessa giornata senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo e a portare a termine le prestazioni in regime di prova generale e spettacolo.

L'eventuale eccedenza oltre l'orario ordinario di lavoro giornaliero ovvero oltre l'orario giornaliero e settimanale previsto nella programmazione multiperiodale sarà peraltro retribuita in regime straordinario.

Durante ciascuna prova il maestro collaboratore ha diritto ad almeno 10 minuti di riposo da computarsi nell'orario di lavoro con cadenza oraria compatibilmente con le esigenze lavorative.

In caso di spettacolo o anteprova 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 anteprova generale o viceversa;
c) una prestazione ordinaria di 3 ore e una prova generale o viceversa.

Le prove in regime ordinario hanno una durata minima di 2 ore e quella massima al pianoforte di 4 ore elevabile a 5 ore nel caso di prestazione non al pianoforte.

La prova unica giornaliera al pianoforte, qualora programmata, ha durata di 5 ore con trenta minuti di riposo anche frazionati. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale, giornaliero e plurimensile, la durata della prova unica assorbe convenzionalmente 7 ore di lavoro.

La prova unica giornaliera non al pianoforte, qualora programmata, ha durata di 6 ore con trenta minuti di riposo anche frazionati. La durata della prova unica assorbe convenzionalmente 8 ore.

Lo svolgimento delle prove antepiano, antegenerali e generali può essere effettuato senza tener conto della normale successione degli atti, in relazione alle esigenze tecniche ed artistiche.

Per le esigenze di cui sopra è consentito l'accorpamento e/o la suddivisione degli atti.

Sono consentite interruzioni e riprese su indicazione del direttore d'orchestra ad esclusione delle prove generali aperte al pubblico.

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione e il numero delle prove ante generali nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antegenerale e dopo l'andata in scena dello spettacolo.

Il maestro collaboratore non impegnato nelle produzioni resta a disposizione per le sostituzioni necessarie. Qualora tuttavia nella stessa giornata la Fondazione programmi una prova straordinaria, i maestri collaboratori, non impegnati nella produzione, non hanno diritto ad alcun compenso straordinario nel caso di prestazioni contenute, per gli stessi, nell'ambito dell'orario ordinario giornaliero.

Fatti salvi eventuali accordi aziendali, 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 è fissato in 4 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

antegenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antegenerale, 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 o in conseguenza dell'attività promozionale e decentrata. L'eventuale eccedenza oltre le 4 ore, deve essere retribuita in regime straordinario.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo la cui durata, unica per tutte le categorie artistiche, verrà fissata in un minimo di 2 ore e 30 minuti. Tale intervallo, in relazione alle condizioni ambientali, potrà essere ulteriormente ridotto dagli accordi aziendali.

Le prestazioni antimeridiane potranno iniziare normalmente negli orari di seguito indicati:

a) alle ore 8.30 per prove luci e fonica;
b) alle ore 9.00 per audizioni;
c) alle ore 9.30 per la lezione al ballo nel caso di spettacolo in cui sia previsto l'impiego di tersicorei;
d) alle ore 9.30 per l'attività ordinaria.

Quelle serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01.00, tranne le anteprove generali per le quali il limite è fissato alle ore 00.30. Per l'attività sinfonica le prestazioni serali non potranno protrarsi in regime ordinario oltre le ore 24.00.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 01.30 per le prove antepiano, antegenerali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime ordinario oltre le ore 01.00.

Le Fondazioni, consultata la RSU, provvederanno alla predisposizione del calendario di attività multiperiodale con fissazione degli orari di lavoro entro il 16 del mese precedente rispetto al periodo cui il calendario è riferito.

L'affissione degli orari di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno bimestrale predisposto dalla Direzione aziendale, nell'ambito di quanto previsto al precedente comma, e comunicato alla RSU/RSA.

Specifici accordi definiti a livello aziendale tra Direzione e RSU potranno prevedere che le eventuali variazioni dell'ordine del giorno avvengano nel caso di eccezionali necessità, entro il termine dell'ultima prestazione e/o mediante l'utilizzo di tecnologie, quali: e-mail, sms etc...

Nell'orario stabilito deve essere eseguita ogni attività connessa alla mansione ed eventualmente anche in luoghi diversi rispetto in quelli in cui ha sede la Fondazione.

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.

Si stabilisce che, in caso di assenza, una giornata lavorativa ai fini del computo dell'orario, corrisponde all'orario individualmente programmato.

Dichiarazione a verbale

Fermo restando l'orario normale di lavoro di cui al 1° comma del presente articolo è concordata una 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 all'art.53 comma 1° orario A) e comma 7° orario B multiperiodale), se effettivamente espletato, 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 dell'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 che sarà retribuito con una maggiorazione del 20% sulla retribuzione giornaliera.

Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello compiuto oltre le ore 24 per le prove ordinarie e straordinarie, oltre le ore 0,30 per le prove antegenerali, oltre le ore 1 per gli spettacoli e le prove generali e oltre le ore 1,30 per l'attività all'aperto, verrà compensato per ogni mezz'ora di prolungamento o frazione di mezz'ora con la retribuzione spettante per mezz'ora di retribuzione maggiorata del 100%.

Qualora il maestro collaboratore sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'art.55 avrà diritto ad un compenso pari al 60% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le due ore. In caso di spettacolo, anteprova o prova generale, avrà diritto ad un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera.

Le maggiorazioni suddette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art.55 - RICORRENZE FESTIVE

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

A. il giorno di riposo settimanale;

B. le seguenti festività:
1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno di Pasqua;
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
5) il giorno 25 aprile;
6) il giorno 1° maggio;
7) il giorno 2 giugno;
8) il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma;
9) il giorno dell'Assunzione;
10) il giorno di Ognissanti;
11) il giorno dell'Immacolata Concezione;
12) il giorno di Natale;
13) il giorno 26 dicembre;
14) la ricorrenza del Patrono locale.

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

Nel caso in cui una delle festività suddette coincida con il giorno di riposo settimanale, troverà applicazione il trattamento previsto dall'art.2 dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

La Fondazione ha la possibilità di concedere in sostituzione del compenso per le festività lavorate giorni compensativi di riposo od aggiuntivi del periodo feriale.

Le modalità per l'applicazione dell'istituto verranno stabilite con accordi aziendali.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con altra festività prevista dalla lettera B) del 1° comma del presente articolo si provvederà in sede aziendale a fissare altra giornata sostitutiva di quella non usufruita dal maestro collaboratore per la coincidenza suddetta.

Per la disciplina delle festività soppresse dalla legge 5 marzo 1977 n.54 si fa rinvio a quanto disposto dall'art.19.

Art.56 - TRASFERTE

Il maestro collaboratore 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, fermo restando quanto previsto dall'art. 50 del presente contratto, è così fissata:

A) <u>Trasferte nazionali ed internazionali</u>

- In giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta al maestro collaboratore una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- Oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- Nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta al maestro collaboratore il solo trattamento di trasferta;
- In caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà al maestro collaboratore un posto di riposo;
- Il rientro del maestro collaboratore dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;
- Alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico, e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti. L'entità del rimborso delle spese di vitto per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obbiettivamente insufficiente in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenuto conto del cambio in vigore;

- Indennità forfettaria di € 2.58 giornaliere a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) <u>Trasferte regionali ed interregionali</u>

- In giornata di trasferta l'impegno complessivo del maestro collaboratore tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 9 ore. L'eccedenza oltre le 7 ore e fino alle 9 ore 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 maestro collaboratore è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, il maestro collaboratore 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;

- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

C) <u>Trasferte regionali di più giorni di durata</u>

- 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 è tenuto 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. L'eccedenza oltre le 7 ore e fino alle 9 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;

- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

D) <u>Missioni individuali</u>

- Al maestro collaboratore 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 maestro collaboratore avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telegrafiche, telefoniche e per taxi).

Dichiarazione a verbale

A decorrere dal 1990 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso forfettario delle spese di vitto sarà rideterminato sulla base dell'84% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'andamento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 0,05 €.

Art. 57 – INCISIONI DISCOGRAFICHE

Il maestro collaboratore 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.

Al maestro collaboratore che prenda parte alla registrazione compete un compenso forfettario la cui determinazione è rinviata ad intese in sede aziendale.

Il compenso forfettario sopra indicato costituisce l'equo compenso previsto dalla legge 22 aprile 1941 n. 633, dalla legge 22 novembre 1973 n. 866 e dal decreto legislativo 16 novembre 1994 n. 685.

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.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni sindacali hanno manifestato la loro disponibilità a determinare compensi ridotti per favorire lo sviluppo di produzioni discografiche o su altro supporto finalizzate culturalmente e promozionalmente.

Art. 58 – 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:

a) Mesi due di preavviso per il maestro collaboratore con anzianità di servizio fino a cinque anni;
b) Mesi tre di preavviso per il maestro collaboratore con anzianità di servizio oltre i cinque anni;
c) Mesi cinque di preavviso per il maestro collaboratore con anzianità di servizio oltre i dieci anni;

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

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

La Fondazione ha il diritto di ritenere, su quanto sia dalla stessa dovuto al maestro collaboratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° 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 maestro collaboratore 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 maestro collaboratore 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.

PROFESSORI D'ORCHESTRA

Professori d'orchestra

Art. 59 – INQUADRAMENTO

I professori d'orchestra sono così inquadrati nei livelli dell'area artistica di cui all'art. 5 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° tromba; 1° corno; 1° trombone; pianoforte solista; 1° timpano

3° livello *(1° categoria B orchestra)*
- 2° violoncello; corno inglese; 3° corno; clarinetto basso; ottavino; basso tuba; clarinetto piccolo in mi b; controfagotto; percussionista addetto allo xilophono; 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 una maggiorazione del 2,78% del minimo tabellare di retribuzione: 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, il pianoforte ha l'obbligo degli strumenti a tastiera (armonium, celesta, campanelli, ecc.) esclusi l'organo e il clavicembalo.

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. 60 – MUTAMENTO DI MANSIONI

Al professore d'orchestra, in relazione alla 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 il minimo tabellare di retribuzione del livello superiore ed il minimo tabellare di retribuzione del proprio livello con l'eventuale maggiorazione di cui all'art. 62.

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. 61 – INDENNITA' DI STRUMENTO

Al professore d'orchestra sarà corrisposta una speciale indennità mensile di lire 2,32 €, a titolo di rimborso forfettario per manutenzione strumento, non computabile a nessun effetto nella retribuzione.

L'indennità sarà elevata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989 € 35,53 mensili nei confronti del professore d'orchestra che, a richiesta della Fondazione, si avvalga di uno strumento di sua proprietà ed a lire € 42,87 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 straordinaria manutenzione 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 € 2,34 mensili, elevata, con decorrenza 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, a € 14,82 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.

A decorrere dal 1990, con effetto dal 1° gennaio di ogni anno, le indennità previste per il professore d'orchestra che si avvalga di uno o più strumenti di sua proprietà saranno rideterminate sulla base dell'84% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 0,05 €.

Dichiarazione a verbale

Le Fondazioni sono tenute ad accendere polizze assicurative per danni o furti all'interno della Fondazione o in attività decentrata di strumenti di proprietà dei dipendenti.

Art. 62 – PRESTAZIONI SPECIALI E STRUMENTI AFFINI

Il professore d'orchestra chiamato a suonare uno strumento speciale avrà diritto ad un compenso supplementare da pattuirsi di volta in volta. Si intendono per strumenti speciali tutti quelli non espressamente previsti nell'art. 62.

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°;
- La tuba, del trombone contrabbasso.

Art. 63 – 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.

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.64 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro del Professore d'orchestra può essere articolato, nel corso della stagione, secondo i criteri di cui ai successivi punti A), B), C multiperiodale).

Le giornate a due prestazioni devono essere programmate sulla base di 5/6 ore.

A)

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

L'orario normale di lavoro giornaliero è fissato in 5 ore, ripartite in due prestazioni - per le prove sono previsti 10 minuti di riposo nel corso di ciascuna di esse, da computarsi nell'orario di lavoro - una delle quali non potrà avere durata inferiore a 2 ore. Inoltre la prima prestazione giornaliera, purché non si tratti di spettacolo, non potrà eccedere la durata complessiva di 3 ore.

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.

La durata della prova a sezione è fissata in due ore, comprensive di 10 minuti di riposo, ed esaurisce convenzionalmente 2 ore e 30 minuti delle 5 ore di lavoro ordinario giornaliero.

La prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, può avvenire in casi del tutto eccezionali. La durata della prova unica va mantenuta in 3 ore e mezza non prolungabili nemmeno in regime straordinario, con 20 minuti di riposo. Nella giornata in cui è programmata la prova unica, sostitutiva delle due prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

In giornata di spettacolo, prova generale o antegenerale la Fondazione ha facoltà di programmare o meno la prima prestazione giornaliera. Ove la Fondazione, in tali giornate, non programmi la prima prestazione giornaliera, la durata dello spettacolo, della prova generale o antegenerale in regime ordinario di lavoro è di quattro ore, così esaurendo l'orario normale di lavoro giornaliero.

Lo svolgimento delle prove antegenerale e generali può essere effettuato dalla Fondazione senza tenere 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 generale nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antegenerale e dopo l'andata in scena dello spettacolo.

Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il professore d'orchestra 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 antegenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antegenerale 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, fermo restando quanto previsto dalla successiva norma transitoria.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo, la cui durata, unica per tutte le categorie artistiche, verrà fissata aziendalmente in relazione alle condizioni ambientali, con un minimo di 2 ore e 30 minuti.

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore 10.

Quelle serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 1, tranne le anteprove generali per le quali il limite è fissato alle ore 0.30.

Per l'attività sinfonica le prestazioni serali non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 1.30 per le prove antegenerale e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali.

Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

La fissazione degli orari di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno settimanale predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della R.S.U.

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari e la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie, saranno comunicate entro le ore 13.00 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

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

B)

Fermo restando che l'orario di lavoro deve intendersi individuale e pertanto la relativa articolazione settimanale e giornaliera può anche essere diversificata per i singoli professori d'orchestra, l'orario individuale normale di lavoro è fissato in 28 ore settimanali, distribuite su un massimo di 11 prestazioni settimanali e 2 giornaliere e con un massimo di 6 ore giornaliere.

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.

Durante ciascuna prova il professore d'orchestra ha diritto a 10 minuti di riposo, elevato a 15 minuti nel caso in cui la prova duri 3 ore, da computarsi nell'orario di lavoro.

La durata della prova a sezione è fissata in 2 ore, comprensive di 10 minuti di riposo, oppure in 2 ore e 30 minuti comprensive di 15 minuti di riposo.

Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero la durata della prova a sezione resta convenzionalmente e rispettivamente fissata in 2 ore e 30 minuti ed in 3 ore.

La prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, può avvenire in casi del tutto eccezionali. La durata della prova unica è fissata in 3 ore e mezza non prolungabili nemmeno in regime straordinario, con 20 minuti di riposo. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero la durata della prova unica assorbe convenzionalmente 5 ore di lavoro.

Nella giornata in cui è programmata la prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

Lo svolgimento delle prove antegenerale 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 generale nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antegenerale e dopo l'andata in scena dello spettacolo.

Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il professore d'orchestra 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 antegenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antegenerale 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, fermo restando quanto previsto dalla successiva norma transitoria.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo, la cui durata, unica per tutte le categorie artistiche, verrà fissata aziendalmente in relazione alle condizioni ambientali, con un minimo di 2 ore e 30 minuti.

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore l0.

Quelle serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore l, tranne le anteprove generali per le quali il limite è fissato alle ore 0.30.

Per l'attività sinfonica le prestazioni serali non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 1.30 per le prove antegenerale e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali.

Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

La fissazione degli orari di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno settimanale predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della R.S.U..

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari e la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie, saranno comunicate entro le ore 13.00 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

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

C multiperiodale)

Con programmazione "multiperiodale" sviluppata su un periodo non inferiore a 2 mesi, l'orario individuale normale di lavoro potrà essere fissato in 28 ore medie settimanali distribuite su non oltre 2 prestazioni giornaliere per un massimo di 6 ore giornaliere e 31settimanali. Resta inteso che 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 corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Con specifico accordo da stipulare a livello aziendale i limiti del bimestre e/o delle 31 ore settimanali sono rispettivamente elevabili a un massimo di 6 mesi e a un massimo di 33 ore settimanali.

Le compensazioni orarie all'interno del periodo multiperiodale di riferimento, saranno effettuate con programmazione di giornate con numero ridotto di prestazioni, fino a zero.

Per il personale assunto a tempo determinato per periodi inferiori al bimestre, ovvero per periodi diversi, frazionati o incompiuti rispetto al bimestre medesimo laddove non sia possibile compensare la flessibilità, tali eccedenze saranno retribuite in regime straordinario.

Pertanto, fermo restando il rispetto delle 28 ore medie settimanali, con programmazione multiperiodale l'orario giornaliero e settimanale potrà essere diversamente articolato nei giorni della settimana, (per la giornata di domenica, o la giornata di sabato resta fermo quanto previsto al comma 28 del presente articolo) prevedendo orari giornalieri non superiori alle 6 ore effettuati su un massimo di due prestazioni giornaliere.

Qualora esigenze di programmazione lo richiedano potranno essere programmate in orario ordinario tre prestazioni giornaliere, o due nella giornata che precede il riposo, solo in caso di prova acustica-sound check-prova d'assestamento, le cui modalità di attuazione saranno definite in sede aziendale.

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 ordinario di lavoro giornaliero programmato sarà peraltro retribuita in regime straordinario.

Per il personale assunto a tempo determinato per periodi inferiori al bimestre, ovvero per periodi diversi, frazionati o incompiuti rispetto al bimestre medesimo, laddove non sia possibile compensare la flessibilità, tali eccedenze saranno retribuite in regime straordinario.

Il professore d'orchestra è tenuto a portare a termine le prestazioni in regime di prova generale e spettacolo.

Durante ciascuna prova il professore d'orchestra ha diritto a 10 minuti di riposo, elevato a 15 minuti nel caso in cui la prova duri 3 ore, da computarsi nell'orario di lavoro.

La durata della prova a sezione, è fissata in 2 ore, comprensive di 10 minuti di riposo oppure in 2 ore e 30 minuti comprensive di 15 minuti di riposo.

Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale, giornaliero e bimestrale la durata della prova a sezione resta convenzionalmente e rispettivamente fissata in 2 ore e 30 minuti ed in 3 ore.

Nelle giornate in cui sono programmate due prove della medesima sezione, non potrà essere programmata un'ulteriore prestazione.

La prova unica giornaliera, qualora programmata, ha durata:

- di 3 ore e 30 minuti con 20 minuti di riposo anche frazionati. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale, giornaliero e bimestrale assorbe convenzionalmente 5 ore di lavoro;
- di 4 ore con 30 minuti di riposo anche frazionati. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale, giornaliero e bimestrale, assorbe convenzionalmente 6 ore di lavoro.

Le prove in regime ordinario hanno una durata minima di 2 ore e quella massima di 3 ore.

In giornata di spettacolo, prova generale o antegenerale la Fondazione ha facoltà di programmare o meno la prima prestazione giornaliera. Ove la Fondazione, in tali giornate, non programmi la prima prestazione giornaliera, la durata dello spettacolo, della prova generale o

antegenerale in regime ordinario di lavoro è di 4 ore, così esaurendol'orario normale di lavoro giornaliero.

Lo svolgimento delle prove antegenerali e generali può essere effettuato senza tener conto della normale successione degli atti, in relazione alle esigenze tecniche ed artistiche. Per le esigenze di cui sopra è consentito l'accorpamento e/o la suddivisione degli atti, previa verifica con la RSU/RSA. Sono consentite interruzioni e riprese su indicazione del direttore d'orchestra ad esclusione delle prove generali.

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione e il numero delle prove ante generali nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antegenerale e dopo l'andata in scena dello spettacolo.

I professori d'orchestra non impegnati nelle produzioni restano a disposizione per le sostituzioni necessarie. Qualora tuttavia nella stessa giornata la Fondazione programmi una prova straordinaria, i professori d'orchestra sostituti ai quali non sia esplicitamente richiesta la disponibilità anche per la eventuale prova straordinaria, non hanno diritto al relativo compenso della prova straordinaria fermo restando gli obblighi per gli stessi, nell'ambito dell'orario ordinario giornaliero.

Fatti salvi eventuali accordi aziendali, nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il professore d'orchestra 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 antegenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antegenerale 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 o in conseguenza dell'attività promozionale e decentrata.

L'eventuale eccedenza oltre le 3 ore deve essere retribuita in regime straordinario fermo restando quanto previsto alla successiva norma transitoria.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo, la cui durata, unica per tutte le categorie artistiche, verrà fissata dagli accordi aziendali in relazione alle condizioni ambientali, in un minimo di 2 ore e 30 minuti riducibili fino ad un'ora.

Nel caso sia programmata una terza prestazione o una seconda prestazione domenicale, in base a quanto previsto al precedente comma 6, orario C Multiperiodale, l'intervallo potrà avere una durata minima di 30 minuti.

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore 09.30. Quelle serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01.00, tranne le prove antegenerali per le quali il limite è fissato alle ore 00.30. Per l'attività sinfonica le prestazioni serali non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 01.30 per le prove ante generali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01.00.

Le Fondazioni, consultata la RSU, provvederanno alla predisposizione del calendario di attività multiperiodale con fissazione degli orari di lavoro entro il 16 del mese precedente rispetto al periodo cui il calendario è riferito.

L'affissione degli orari di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno bimestrale predisposto dalla Direzione aziendale, nell'ambito di quanto previsto al precedente comma.

Specifici accordi definiti a livello aziendale tra Direzione e RSU potranno prevedere che le eventuali variazioni dell'ordine del giorno avvengano nel caso di eccezionali necessità, entro il termine dell'ultima prestazione e/o mediante l'utilizzo di tecnologie, quali: e-mail, sms etc.

Nell'orario stabilito deve essere eseguita ogni attività connessa alla mansione ed eventualmente anche in luoghi diversi rispetto in quelli in cui ha sede la Fondazione.

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

Si stabilisce che, in caso di assenza, una giornata lavorativa ai fini del computo dell'orario, corrisponde all'orario programmato nel settore di appartenenza.

Norma transitoria

Ai professori d'orchestra in servizio alla data del 31 agosto 1976 a tempo indeterminato con o senza sosta stagionale verrà mantenuto ad personam e congelato nel suo ammontare il compenso forfetario mensile già percepito alla stessa data del 31 agosto 1976 ai sensi della dichiarazione a verbale annessa all'art. 25 del CCNL 4 ottobre 1971 e soppressa dal 1° settembre 1976. Detto compenso - a valere quale elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della 13° e 14° mensilità, delle ferie e del trattamento di fine rapporto - calcolato per 14 mensilità assorbe, fino a concorrenza, i compensi per il lavoro straordinario connesso agli spettacoli di durata superiore a 3 ore effettuati nel corso dell'intero anno solare, compensi determinati sulla base dell'art. 65.

A tal fine, al 1° gennaio di ogni anno sarà calcola to a quante ore di prolungamento dello spettacolo oltre le 3 ore - il cui compenso sarà determinato sulla base delle retribuzioni in atto al l° gennaio dello stesso anno - corrisponde il compenso congelato di cui sopra calcolato, per 14 mensilità. Esaurito tale plafond di ore i prolungamenti dello spettacolo oltre le 3 ore verranno retribuiti secondo i criteri di cui all'art. 65.

Dichiarazione a verbale

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

Art.65 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Il professore d'orchestra è tenuto a prestare il lavoro straordinario che gli venga richiesto in prolungamento delle prestazioni ordinarie 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 previsto al comma 2° dell'orario A) e al 1° comma dell'orario B) del precedente articolo 64 ovvero oltre l'orario di cui al 8 comma dell'orario C multiperiodale), sarà compensato come segue:

1) prolungamento e/o eccedenza di un quarto d'ora: non deve essere programmato ed è compensato con il 12% della retribuzione giornaliera;

2) prolungamento e/o eccedenza di mezz'ora: deve essere programmato ed è compensato con il 25% della retribuzione giornaliera;

3) prolungamento e/o eccedenza superiore a mezz'ora: deve essere 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;

5) ove ecceda il limite di 5 minuti, sarà compensata con il 25% della retribuzione giornaliera;

6) Il lavoro straordinario non programmato sarà riconosciuto se effettivamente espletato.

Il lavoro notturno in prolungamento, intendendosi per tale quello compiuto tra le ore 1.00 per l'attività lirica (ore 0,30 per le anteprove generali e ore 1,30 per l'attività lirica all'aperto, salve le consuetudini locali) o le ore 24.00 per l'attività sinfonica e le ore 8, sarà compensato, indipendentemente dal compimento dell'orario ordinario giornaliero di lavoro, con i criteri di cui ai precedenti punti ma in misura raddoppiata.

Qualora la Fondazione richieda una o più prove straordinarie fuori dell'orario normale giornaliero e non in prolungamento delle prestazioni ordinarie, verrà corrisposto al professore d'orchestra un compenso globale pari all'80% della retribuzione giornaliera per ogni prestazione straordinaria richiesta ivi compreso la prova acustica-sound check- o assestamento.

La durata massima delle prove straordinarie è fissata in 2 ore ivi compresi 10 minuti di riposo. E' consentito tuttavia anche in deroga a quanto previsto nel 1° comma del presente articolo, il prolungamento di un quarto d'ora delle prove straordinarie con la corresponsione al professore d'orchestra 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 al professore d'orchestra con l'ordine del giorno settimanale ovvero con la programmazione multiperiodale. Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale (programmazione, annullamento, aumento o riduzione dei prolungamenti di cui ai punti 2) e 3), programmazione o annullamento delle prove straordinarie) devono essere comunicate entro le ore 13 del giorno precedente e, in caso di regime di orario multiperiodale, con le modalità previste all'art. 18 ter e al quart'ultimo comma dell'art. 64 del presente CCNL.

Qualora il professore d'orchestra sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'art. 66 avrà diritto ad un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le 2 ore. In caso di spettacolo, anteprova 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. 64 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.

Art.66 - RICORRENZE FESTIVE

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

A. il giorno di riposo settimanale;

B. le seguenti festività:
15) il primo giorno dell'anno;
16) il giorno dell'Epifania;
17) il giorno di Pasqua;
18) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
19) il giorno 25 aprile;
20) il giorno 1° maggio;
21) il giorno 2 giugno;
22) il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma;
23) il giorno dell'Assunzione;
24) il giorno di Ognissanti;
25) il giorno dell'Immacolata Concezione;
26) il giorno di Natale;
27) il giorno 26 dicembre;
28) la ricorrenza del Patrono locale.

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

Nel caso in cui una delle festività suddette coincida con il giorno di riposo settimanale, troverà applicazione il trattamento previsto dall'art. 2 dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

La Fondazione ha la possibilità di concedere in sostituzione del compenso per le festività lavorate giorni compensativi di riposo od aggiuntivi del periodo feriale. Le modalità per l'applicazione dell'istituto verranno stabilite con accordi aziendali.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con altra festività prevista dalla lettera B) del 1° comma del presente articolo si provvederà in sede aziendale a fissare altra giornata sostitutiva di quella non usufruita dal professore d'orchestra per la coincidenza suddetta.

Per la disciplina delle festività soppresse dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 si fa rinvio a quanto disposto dall'art.19.

Art.67 - 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, ballettistica, ecc.).

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

La consistenza numerica delle formazioni autonome deve risultare superiore a 12 elementi e comunque non può trattarsi di formazioni autonome la maggioranza dei cui componenti siano parti reali. Quest'ultimo criterio non vale per la "nuova musica" restando invece valido il limite di 12 elementi.

Art.68 - 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.

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

Art.69 - VESTIARIO

La Fondazione fornirà ai professori d'orchestra con rapporto di lavoro a tempo indeterminato l'abito che ritenga di far loro indossare in occasione degli spettacoli.

I criteri e le modalità di fornitura del vestiario saranno definiti in sede aziendale.

Art.70 - TRASFERTE

Il professore d'orchestra 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, fermo restando quanto previsto dall'art.50 del presente contratto, è così fissata:

A) Trasferte nazionali ed internazionali

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere effettuato in regime ordinario di lavoro solo uno spettacolo o un concerto. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;

- oltre 4 ore e fino a 6 ore consecutive di viaggio, l'eccedenza di viaggio oltre le 4 ore sarà retribuita in regime normale e al professore d'orchestra potrà essere richiesto uno spettacolo o un concerto o una prova ordinaria. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;

- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;

- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta al professore d'orchestra il solo trattamento di trasferta;

- per ogni spettacolo lirico o di balletto messo in scena la Fondazione può richiedere al professore d'orchestra l'effettuazione di una prova generale;

- il rientro del professore d'orchestra dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;

- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà al professore d'orchestra un posto di riposo;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura -fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti. L'entità del rimborso delle spese di vitto per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obiettivamente insufficiente in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenuto conto del cambio in vigore;

- indennità forfettaria di € 2,58 giornaliere a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali ed interregionali

- nella giornata di trasferta il professore d'orchestra è tenuto 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 a 7 ore sarà retribuita in regime ordinario. 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, da programmarsi preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppi 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 professore d'orchestra è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, il professore d'orchestra 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. Conseguentemente il professore d'orchestra effettuerà una sola prestazione ossia lo spettacolo o la seconda prestazione giornaliera, intendendosi per tale quella di maggiore durata prevista dal presente contratto;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura -fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989 in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

C) 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 richieste al professore d'orchestra nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero tutte le prestazioni inerenti allo spettacolo od agli spettacoli programmati;

- 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 a 7 ore sarà retribuita in regime ordinario;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura -fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989 in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

D) Missioni individuali

Al professore d'orchestra 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 professore d'orchestra avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telegrafiche, telefoniche e per taxi).

Dichiarazione a verbale

A decorrere dal 1990 e con effetto dal 1° gennaio d i ogni anno il rimborso forfettario delle spese di vitto sarà rideterminato sulla base dell'84% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 0,05 €.

Art.71- 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.

Al professore d'orchestra che prenda parte alle registrazioni compete un compenso forfettario la cui determinazione è rinviata ad intese in sede aziendale.

Il compenso forfettario sopra indicato costituisce l'equo compenso previsto dalla legge 22 aprile 1941 n.633, dalla legge 22 novembre 1973 n.866 e dal Decreto legislativo 16 novembre 1994 n.685.

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.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni sindacali hanno manifestato la loro disponibilità a determinare compensi ridotti per favorire lo sviluppo di produzioni discografiche o su altro supporto finalizzate culturalmente e promozionalmente.

Art.72 - 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:

a) 1 mese per il professore d'orchestra con un'anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) 2 mesi per il professore d'orchestra con un'anzianità di servizio oltre i 2 anni e fino a 4 anni;

c) 3 mesi per il professore d'orchestra con un'anzianità di servizio oltre i 4 anni e fino a 9 anni;
d) 4 mesi per il professore d'orchestra con un'anzianità di servizio oltre i 9 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 professore d'orchestra, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° 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 professore d'orchestra 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 professore d'orchestra 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.

ARTISTI DEL CORO

Art. 73 – INQUADRAMENTO

Gli artisti del coro sono così inquadrati nei livelli dell'area artistica di cui all'art. 5 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.

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.74 - 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.

Art.75 - COMPARSATA, TRUCCO E VESTIZIONE

L'artista del coro impegnato musicalmente in un'opera, anche in modo parziale, potrà essere utilizzato, a giudizio del regista, in prestazioni qualsiasi di comparsata ed in genere per i movimenti scenici e coreografici connessi al personaggio interpretato unicamente a richiesta nell'atto in cui è già impegnato da partitura.

L'artista del coro è tenuto ad indossare il costume per un massimo di tre prove a produzione nonché per tutti gli spettacoli. 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 e parrucco nella prova antegenerale, generale, sia al piano che con orchestra, e negli spettacoli. Eventuali richieste di vestizione supplementari dovranno essere concordate al livello aziendale.

Le prove dei costumi, delle calzature e delle parrucche devono avvenire senza incidere sul normale svolgimento delle prestazioni giornaliere e pertanto fuori dell'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, su indicazioni della direzione, 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.76 - 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.77 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro dell'artista del coro può essere articolato, nel corso della stagione, secondo i criteri di cui ai successivi punti A), B), C multiperiodale).

Le giornate a due prestazioni devono essere programmate sulla base di 5/6 ore.

A)

L'orario di lavoro deve intendersi individuale e pertanto la relativa articolazione giornaliera può anche essere diversificata per i singoli artisti del coro.

L'orario normale di lavoro giornaliero è fissato in 5 ore, suddivise in due prestazioni, una delle quali di durata non inferiore a 2 ore. La prima prestazione giornaliera non coincidente con lo spettacolo non deve comunque eccedere la durata di 3 ore.

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.

Fermo restando il sopra indicato orario giornaliero di lavoro dell'artista del coro, l'effettiva durata di ciascuna prova a sezione o a raggruppamento di più sezioni resta in ogni caso fissata in 1 ora senza riposi. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario giornaliero di lavoro la durata della prova a sezione o a raggruppamento di più sezioni resta convenzionalmente fissata in 2 ore.

In giornata di prove a sezione o a raggruppamento di più sezioni, le due prove a sezione o a raggruppamento di più sezioni assorbono l'intero orario giornaliero di 5 ore.

Le prove di soli uomini e sole donne non sono prove a raggruppamento di più sezioni.

La prova unica giornaliera di palcoscenico, di sala e di regia ha una durata di 3 ore con 15 minuti di riposo e, se effettuata d'insieme con l'orchestra, di 3 ore e 30 minuti con 20 minuti di riposo. La prova unica giornaliera ha carattere del tutto eccezionale e non può essere prolungata nemmeno in regime straordinario. Nella giornata in cui è programmata la prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

Fermo restando il sopra indicato orario giornaliero di lavoro dell'artista del coro, l'effettiva durata di ciascuna prova di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia (anche di soli uomini e sole donne) resta in ogni caso fissata in 1 ora e 45 minuti con 10 minuti di riposo. Agli effetti

dell'esaurimento dell'orario di lavoro giornaliero la durata della prova di sala, prova di palcoscenico con pianoforte e prova di regia (anche di soli uomini e sole donne) resta convenzionalmente fissata in 2 ore.

In giornata di prove di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia (anche di soli uomini e sole donne), le due prove di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia assorbono l'intero orario giornaliero di 5 ore.

Le prove di palcoscenico con orchestra hanno la stessa durata prevista per i professori d'orchestra, a prescindere che una soltanto od entrambe le prove giornaliere siano d'insieme con l'orchestra.

In giornata di spettacolo, prova generale o antegenerale la Fondazione ha facoltà di programmare o meno la prima prestazione giornaliera. Ove la Fondazione, in tali giornate, non programmi la prima prestazione giornaliera, la durata dello spettacolo, della prova generale o antegenerale in regime ordinario di lavoro è di 4 ore, così esaurendo l'orario normale di lavoro giornaliero.

Lo svolgimento delle prove antegenerali 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 antegenerale 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 antegenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antegenerale 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. La eventuale eccedenza oltre le 3 ore deve essere retribuita in regime straordinario, fermo restando quanto previsto dalla successiva norma transitoria.

L'artista del coro, nel corso della stessa prova, può essere chiamato a prestare la sua attività in palcoscenico, in sala ovvero in sale appositamente predisposte, purché si tratti di tipi di prove della medesima durata.

L'artista del coro che non ha parte nell'esecuzione dello spettacolo è esentato dall'obbligo della firma e della presenza in teatro durante la rappresentazione. Qualora tuttavia nella stessa giornata la Fondazione programmi una prova straordinaria, l'artista del coro esentato dallo spettacolo può essere utilizzato per tale prova senza diritto al compenso straordinario, in quanto la partecipazione alla prova straordinaria esaurisce per il medesimo la seconda prestazione ordinaria giornaliera.

Ove nella stessa giornata l'artista del coro incluso nell'organico definitivo di uno spettacolo in prova debba anche partecipare, in piccoli raggruppamenti, a prove di altro spettacolo, si farà in modo, compatibilmente con le possibilità di distribuzione degli orari, che possa partecipare ad entrambe le prove.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo, la cui durata, unica per tutte le categorie artistiche, verrà fissata aziendalmente in relazione alle condizioni ambientali, con un minimo di 2 ore e 30 minuti.

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore l0. Quelle serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore l, tranne le anteprove generali per le quali il limite è fissato alle ore 0.30. Per l'attività sinfonica le prestazioni serali non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 1.30 per le prove ante generali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

La fissazione degli orari di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno settimanale predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della R.S.U..

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari e la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie, saranno comunicate entro le ore 13.00 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

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

B)

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, l'orario individuale normale di lavoro è fissato in 28 ore settimanali, distribuite su un massimo di 11 prestazioni settimanali e 2 giornaliere e con un massimo di 6 ore giornaliere.

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.

L'effettiva durata di ciascuna prova a sezione od a raggruppamento di più sezioni è fissata in 1 ora oppure in 1 ora e 15 minuti senza riposi. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero la durata della prova a sezione o a raggruppamento di più sezioni resta convenzionalmente e rispettivamente fissata in 2 ore e 2 ore e 30 minuti.

In giorno di prove a sezione o a raggruppamento di più sezioni le due prove assorbono, rispettivamente, 5 e 6 ore di lavoro.

Le prove di soli uomini e di sole donne non sono prove a raggruppamento di più sezioni.

La prova unica giornaliera di palcoscenico, di sala e di regia ha una durata di 3 ore con 15 minuti di riposo e, se effettuata d'insieme con l'orchestra, di 3 ore e 30 minuti con 20 minuti di riposo.

La prova unica giornaliera 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. Nella giornata in cui è programmata la prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

L'effettiva durata delle prove di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia, anche di soli uomini e sole donne, resta fissata in 2 ore e 10 minuti, con 10 minuti di riposo, oppure in 2 ore e 30 minuti, con 10 minuti di riposo. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero, la durata della prova di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia, anche di soli uomini e sole donne, resta convenzionalmente e rispettivamente fissata in 2 ore e 30 minuti ed in 3 ore.

In giornate di prove di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia, anche di soli uomini e sole donne, le due prove, ciascuna di durata di 2 ore e 10 minuti, con 10 minuti di riposo, assorbono convenzionalmente 6 ore di lavoro.

Le prove di palcoscenico con orchestra hanno la stessa durata prevista per i professori d'orchestra, a prescindere che una soltanto o entrambe le prove giornaliere siano d'insieme con l'orchestra.

Lo svolgimento delle prove antegenerali 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 antegenerale 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 antegenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antegenerale 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, fermo restando quanto previsto dalla successiva norma transitoria.

L'artista del coro, nel corso della stessa prova, può essere chiamato a prestare la sua attività in palcoscenico, in sala ovvero in sale appositamente predisposte. E' pertanto consentita l'effettuazione di prove miste di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia.

E' altresì consentita l'effettuazione di prove miste di sala, palcoscenico con pianoforte, regia e d'insieme con l'orchestra, rispettandosi peraltro, proporzionalmente, la durata prevista per ciascun tipo di prova.

L'artista del coro che non ha parte nell'esecuzione dello spettacolo è esentato dall'obbligo della firma e della presenza in teatro durante la rappresentazione. Qualora tuttavia nella stessa giornata la Fondazione programmi una prova straordinaria, l'artista del coro esentato dallo spettacolo può essere utilizzato per tale prova senza diritto al compenso straordinario, in quanto la partecipazione alla prova straordinaria esaurisce per il medesimo la seconda prestazione ordinaria giornaliera.

Ove nella stessa giornata l'artista del coro incluso nell'organico definitivo di uno spettacolo in prova debba anche partecipare, in piccoli raggruppamenti, a prove di altro spettacolo, si farà in modo, compatibilmente con le possibilità di distribuzione degli orari, che possa partecipare ad entrambe le prove.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo, la cui durata, unica per tutte le categorie artistiche, verrà fissata aziendalmente in relazione alle condizioni ambientali, con un minimo di 2 ore e 30 minuti.

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore 10. Quelle serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01.00, tranne le anteprove generali per le quali il limite è fissato alle ore 0.30. Per l'attività sinfonica le prestazioni serali non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 1.30 per le prove ante generali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

La fissazione degli orari di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno settimanale predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della R.S.U..

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari e la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie saranno comunicate entro le ore 13.00 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

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

C multiperiodale)

Con programmazione "multiperiodale" sviluppata su un periodo non inferiore a 2 mesi, l'orario individuale normale di lavoro potrà essere fissato in 28 ore medie settimanali distribuite su non oltre 2 prestazioni giornaliere per un massimo di 6 ore giornaliere e 31 settimanali. Resta inteso che in regime di programmazione multiperiodale l'Artista del coro percepirà la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Con specifico accordo da stipulare a livello aziendale i limiti del bimestre e/o delle 31 ore settimanali sono rispettivamente elevabili a un massimo di 6 mesi e a un massimo di 33 ore settimanali.

Le compensazioni orarie all'interno del periodo multiperiodale di riferimento, saranno effettuate con programmazione di giornate con numero ridotto di prestazioni, fino a zero.

Per il personale assunto a tempo determinato per periodi inferiori al bimestre, ovvero per periodi diversi, frazionati o incompiuti rispetto al bimestre medesimo laddove non sia possibile compensare la flessibilità, tali eccedenze saranno retribuite in regime straordinario.

Pertanto, fermo restando il rispetto delle 28 ore medie settimanali, con programmazione multiperiodale l'orario giornaliero e settimanale potrà essere diversamente articolato nei giorni della settimana, (per la giornata di domenica, o la giornata di sabato resta fermo quanto previsto al 28° comma del presente articolo) prevedendo orari giornalieri non superiori alle 6 ore effettuati su un massimo di due prestazioni giornaliere.

Qualora esigenze di programmazione lo richiedano potranno essere programmate in orario ordinario tre prestazioni giornaliere, o due nella giornata che precede il riposo, solo in caso di prova acustica, sound check o assestamento le cui modalità di attuazione saranno definite in sede aziendale.

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 ordinario di lavoro giornaliero sarà peraltro retribuita in regime straordinario.

L'artista del coro è tenuto a portare a termine le prestazioni in regime di prova antegenerale, generale e spettacolo.

La durata di ciascuna prova a sezione, o a raggruppamento di più sezioni, è fissata in 1 ora senza riposo oppure 1 ora e 15 minuti senza riposo.

In giornata di prove a sezione o a raggruppamento di più sezioni, le 2 prove a sezione o a raggruppamento di più sezioni assorbono l'intero orario giornaliero rispettivamente di 5 e 6 ore.

Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e bimestrale, la durata della prova a sezione o a raggruppamento di più sezioni resta convenzionalmente e rispettivamente fissata in 2 ore e 2 ore e 30 minuti.

Nelle giornate in cui sono programmate due prove della medesima sezione o a raggruppamento di più sezioni non potrà essere programmata per tale sezione o raggruppamento di più sezioni un'ulteriore prestazione.

Le prove anche di soli uomini e di sole donne non sono prove a raggruppamento di più sezioni.

La durata delle prove di sala è fissata in 1 ora e 45 minuti con un riposo di 10 minuti, 2 ore e 10 minuti con un riposo di 10 minuti, 3 ore prova unica con un riposo di 20 minuti.

Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e bimestrale la durata della prova di sala resta convenzionalmente e rispettivamente fissata in 2 ore, in 2 ore e 30 minuti, e 5 ore.

Nelle giornate in cui sono programmate due prove di sala non potrà essere programmata un'ulteriore prestazione.

L'effettiva durata delle prove di palcoscenico con pianoforte e di regia, anche di soli uomini e di sole donne, è fissata in un massimo di 2 ore e 30 minuti con un riposo di 15 minuti. Tali prove potranno essere programmate per un massimo di 10 ore per ciascuna produzione e non hanno valore convenzionale. Tali prove potranno essere programmate unicamente in giornate di 5 ore ovvero entrambe nella stessa giornata, anche su titoli diversi, o una di queste con altra prova di sala di 1 ora e 45 minuti o di insieme di 2 ore e 30 minuti.

Le prove di palcoscenico con pianoforte e di regia eventualmente effettuate oltre i limiti sopra indicati, avranno una durata di 1 ora e 45 minuti con un riposo di 10 minuti, di 2 ore e 10 minuti con un riposo di 10 minuti. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e bimestrale, la durata di queste prove aggiuntive resta convenzionalmente e rispettivamente fissata in 2 ore e 2 ore e 30 minuti.

Le prove in regime ordinario hanno una durata minima di 2 ore.

La prova unica giornaliera di regia, anche di soli uomini o di sole donne, qualora programmata, ha una durata di 3 ore o di 3 ore e 30 minuti con 20 minuti di riposo anche frazionati. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale, giornaliero e bimestrale, la durata della prova unica assorbe convenzionalmente 5 o 6 ore.

La prova unica giornaliera con orchestra anche di soli uomini o di sole donne, qualora programmata, ha durata di 3 ore e 30 minuti o 4 ore con rispettivamente 20 minuti e 30 minuti di riposo anche frazionati. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale, giornaliero e bimestrale, la durata della prova unica con orchestra assorbe, convenzionalmente rispettivamente 5 ore e 6 ore di lavoro.

Gli artisti del coro sono convocati nelle prove con orchestra negli atti in cui il coro è presente in partitura. Le prove di palcoscenico con orchestra hanno la stessa durata prevista per i professori d'orchestra a prescindere che una soltanto o entrambe le prove giornaliere siano d'insieme con l'orchestra.

In giornata di spettacolo, prova generale o antegenerale la Fondazione ha facoltà di programmare o meno la prima prestazione giornaliera. Ove la Fondazione, in tali giornate, non

programmi la prima prestazione giornaliera, la durata dello spettacolo, della prova generale o antegenerale in regime ordinario di lavoro è di 4 ore, così esaurendo l'orario normale di lavoro giornaliero.

Lo svolgimento delle prove di regia con pianoforte, antegenerali e generali può essere effettuato senza tener conto della normale successione degli atti, in relazione alle esigenze tecniche ed artistiche. Per le esigenze di cui sopra è consentito l'accorpamento e/o la suddivisione degli atti, previa verifica con la RSU/RSA. Sono consentite interruzioni e riprese su indicazione del direttore d'orchestra ad esclusione delle prove generali.

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione ed il numero delle prove di regia con pianoforte prove antegenerali nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antegenerale e dopo l'andata in scena dello spettacolo.

Gli organici degli artisti del coro previsti per una data produzione che non impegni tutto il complesso corale, possono essere integrati per la sostituzione di colleghi.

Qualora tuttavia nella stessa giornata la Fondazione programmi una prova straordinaria, gli artisti del coro non impegnati nella produzione, non hanno diritto ad alcun compenso straordinario nel caso di prestazioni contenute, per gli stessi, nell'ambito dell'orario ordinario giornaliero.

Fatti salvi eventuali accordi aziendali, 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 antegenerale o la prova ordinaria. L'eventuale eccedenza oltre le 3 ore deve essere retribuita in regime straordinario fermo restando quanto previsto alla successiva norma transitoria.

Lo spettacolo, la prova generale o antegenerale 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 o in conseguenza dell'attività promozionale e decentrata.

L'artista del coro, nel corso della stessa prova, può essere chiamato a prestare la sua attività in palcoscenico, in sala ovvero in sale appositamente predisposte. E' pertanto consentita l'effettuazione di prove miste di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia.

E' altresì consentita l'effettuazione di prove miste di sala, palcoscenico con pianoforte, regia ed insieme con l'orchestra, rispettandosi peraltro, proporzionalmente, la durata prevista per ciascun tipo di prova.

L'artista del coro che non ha parte nell'esecuzione dello spettacolo è esentato dall'obbligo della firma e della presenza in teatro durante la rappresentazione. Qualora tuttavia nella stessa giornata la Fondazione programmi una prova straordinaria, l'artista del coro esentato dallo spettacolo può essere utilizzato per tale prova senza diritto a compenso straordinario, in quanto la partecipazione alla prova straordinaria esaurisce per il medesimo la seconda prestazione ordinaria giornaliera.

Ove nella stessa giornata l'artista del coro incluso nell'organico definitivo di uno spettacolo in prova debba anche partecipare, in piccoli raggruppamenti, a prove di altro spettacolo, si farà in modo, compatibilmente con le possibilità di distribuzione degli orari, che possa partecipare ad entrambe le prove.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo, la cui durata, unica per tutte le categorie artistiche, verrà fissata dagli accordi aziendali in relazione alle condizioni ambientali, in un minimo di 2 ore e 30 minuti riducibili fino ad 1 ora. Nel caso in cui sia

programmata, in base a quanto previsto al precedente comma 6 dell'orario c) multiperiodale, una terza prestazione o una seconda prestazione domenicale, l'intervallo potrà avere una durata minima di 30 minuti.

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore 09.30. Quelle serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01.00, tranne le anteprove generali per le quali il limite è fissato alle ore 00.30. Per l'attività sinfonica le prestazioni serali non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00. Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 01.30 per le prove ante generali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali.

Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01.00.

Le Fondazioni, consultata la RSU/RSA, provvederanno alla predisposizione del calendario di attività multiperiodale con fissazione degli orari di lavoro entro il 16 del mese precedente rispetto al periodo cui il calendario è riferito.

La fissazione degli orari di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno bimestrale predisposto dalla Direzione aziendale nell'ambito di quanto previsto al precedente comma.

Specifici accordi definiti a livello aziendale tra Direzione e RSU/RSA potranno prevedere che le eventuali variazioni dell'ordine del giorno avvengano nel caso di eccezionali necessità, entro il termine dell'ultima prestazione e/o mediante l'utilizzo di tecnologie, quali: e-mail, sms etc.

Nell'orario stabilito deve essere eseguita ogni attività connessa alla mansione ed eventualmente anche in luoghi diversi rispetto in quelli in cui ha sede la Fondazione.

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

Si stabilisce che, in caso di assenza, una giornata lavorativa ai fini del computo dell'orario, corrisponde all'orario programmato nel settore di appartenenza.

Norma transitoria

Agli artisti del coro in servizio alla data del 31 agosto 1976 a tempo indeterminato con o senza sosta stagionale verrà mantenuto ad personam e congelato nel suo ammontare il compenso forfetario mensile già percepito alla stessa data del 31 agosto 1976 ai sensi della dichiarazione a verbale annessa all'art. 25 del CCNL 4 ottobre 1971 e soppressa dal 1° settembre 1976. Detto compenso - d a valere quale elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della 13° e 14° mensilità, delle ferie e del trattamento di fine rapporto - calcolato per 14 mensilità assorbe, fino a concorrenza, i compensi per il lavoro straordinario connesso agli spettacoli di durata superiore a 3 ore effettuati nel corso dell'intero anno solare, compensi determinati sulla base dell'art. 78.

A tal fine al 1° gennaio di ogni anno sarà calcolato a quante ore di prolungamento dello spettacolo oltre le 3 ore - il cui compenso sarà determinato sulla base delle retribuzioni in atto al 1° gennaio dello stesso anno - corrisponde il compenso congelato di cui sopra calcolato per 14 mensilità. Esaurito tale plafond di ore i prolungamenti dello spettacolo oltre le 3 ore verranno retribuiti secondo i criteri di cui all'art. 78.

Dichiarazione a verbale

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

Art.78-LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

L'orario giornaliero e settimanale previsto nella programmazione multiperiodale è da considerare normale orario di lavoro oltre il quale saranno calcolate le maggiorazioni straordinarie contrattualmente previste.

L'artista del coro è tenuto a prestare il lavoro straordinario che gli venga richiesto in prolungamento delle prestazioni ordinarie 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, oltre quello previsto al 1° comma del presente articolo, quello compiuto in eccedenza all'orario normale di cui all'art. 77 comma 2° orario A) e comma 1° orario B), salvo quanto previsto dall'articolo medesimo circa le eccedenze d'orario per gli spettacoli, sarà compensato, come segue:

1) prolungamento e/o eccedenza di un quarto d'ora: non deve essere programmato ed è compensato con il 12% della retribuzione giornaliera;

2) prolungamento e/o eccedenza di mezz'ora: deve essere programmato ed è compensato con il 25% della retribuzione giornaliera;

3) prolungamento e/o eccedenza superiore a mezz'ora: deve essere 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 5minuti, sarà compensata con il 25% della retribuzione giornaliera;

5) Il lavoro straordinario non programmato sarà riconosciuto se effettivamente espletato.

Il lavoro notturno in prolungamento, intendendosi per tale quello compiuto tra le ore1 per l'attività lirica (ore 0,30 per le anteprove 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 i criteri di cui ai precedenti punti ma in misura raddoppiata.

Qualora la Fondazione richieda una o più prove straordinarie fuori dell'orario normale giornaliero e non in prolungamento delle prestazioni ordinarie, verrà corrisposto all'artista del coro un compenso globale pari all'80% della retribuzione giornaliera per ogni prestazione straordinaria richiesta, ivi compreso il sound check/prova acustica/prova d'assestamento.

La durata delle prove straordinarie, escluse quelle a sezione o a raggruppamento di più sezioni, è fissata in 2 ore ivi compresi 10 minuti di riposo. E' consentito tuttavia, anche in deroga a quanto previsto nel 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 bimestrale/settimanale. Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale (programmazione, annullamento, aumento o

riduzione dei prolungamenti di cui ai punti 2) e 3), programmazione o annullamento delle prove (straordinarie) devono essere comunicate entro le ore 13 del giorno precedente e, in caso di regime di orario multiperiodale, con le modalità previste dall'art 18ter e dal comma 39 punto C multiperiodale dell'art. 77 del presente CCNL

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 2 ore. In caso di spettacolo, anteprova 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.77 che potrà essere richiesta all'artista del coro da parte della Fondazione.

Le maggiorazioni suddette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art.79 - RICORRENZE FESTIVE

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

A. il giorno di riposo settimanale;

B. le seguenti festività:
   1) il primo giorno dell'anno;
   2) il giorno dell'Epifania;
   3) il giorno di Pasqua;
   4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
   5) il giorno 25 aprile;
   6) il giorno 1° maggio;
   7) il giorno 2 giugno;
   8) il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma;
   9) il giorno dell'Assunzione;
   10) il giorno di Ognissanti;
   11) il giorno dell'Immacolata Concezione;
   12) il giorno di Natale;
   13) il giorno 26 dicembre;
   14) la ricorrenza del Patrono locale.

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

Nel caso in cui una delle festività suddette coincida con il giorno di riposo settimanale, troverà applicazione il trattamento previsto dall'art.2 dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

La Fondazione ha la possibilità di concedere in sostituzione del compenso per le festività lavorate giorni compensativi di riposo od aggiuntivi del periodo feriale.

Le modalità per l'applicazione dell'istituto verranno stabilite con accordi aziendali.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con altra festività prevista dalla lettera B) del 1° comma del presente articolo si provvederà in sede aziendale a fissare altra giornata sostitutiva di quella non usufruita dall'artista del coro per la coincidenza suddetta.

Per la disciplina delle festività soppresse dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 si fa rinvio a quanto disposto dall'art. 19.

Art.80 - 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 gli artisti del coro in più formazioni corali autonome, anche di soli uomini e 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 di frequente 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, all'allestimento ed all'esecuzione di manifestazioni artistiche.

La consistenza numerica delle formazioni autonome deve risultare superiore a 16 elementi.

Art.81 - 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.82 - VESTIARIO

La Fondazione fornirà agli artisti del coro con rapporto di lavoro a tempo indeterminato l'abito che ritenga di far loro indossare in occasione degli spettacoli.

I criteri e le modalità di fornitura del vestiario saranno definiti in sede aziendale.

Art.83 - TRASFERTE

L'artista del coro 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, fermo restando quanto previsto dall'art.50 del presente contratto, è così fissata:

A) Trasferte nazionali ed internazionali

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere effettuato in regime ordinario di lavoro solo uno spettacolo o un concerto. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;

- oltre 4 ore e fino a 6 ore consecutive di viaggio, l'eccedenza di viaggio oltre le 4 ore sarà retribuita in regime normale e all'artista del coro potrà essere richiesto uno spettacolo o un concerto o una prova ordinaria. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;

- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;

- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'artista del coro il solo trattamento di trasferta;

- per ogni spettacolo lirico o di balletto messo in scena la Fondazione può richiedere all'artista del coro l'effettuazione di una prova generale;

- il rientro dell'artista del coro dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;

- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'artista del coro un posto di riposo;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura - fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti. L'entità del rimborso delle spese di vitto per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obiettivamente insufficiente in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenuto conto del cambio in vigore;

- indennità forfettaria di € 2,58 giornaliere a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali ed interregionali

- nella giornata di trasferta l'artista del coro è tenuto 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 a 7 ore sarà retribuita in regime ordinario. 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, 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, l'artista del coro è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, l'artista del coro 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. Conseguentemente l'artista del coro effettuerà una sola prestazione ossia lo spettacolo o la seconda prestazione giornaliera, intendendosi per tale quella di maggiore durata prevista dal presente contratto;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura - fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989 in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

C) 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 richieste all'artista del coro, nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero, tutte le prestazioni inerenti allo spettacolo od agli spettacoli programmati;

- 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 a 7 ore sarà retribuita in regime ordinario;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura -fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

D) Missioni individuali

All'artista del coro 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 l'artista del coro avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telegrafiche, telefoniche e per taxi).

Dichiarazione a verbale

A decorrere dal 1990 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso forfettario delle spese di vitto sarà rideterminato sulla base dell'84% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 0,05 €.

Art.84 - 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.

All'artista del coro che prenda parte alle registrazioni compete un compenso forfettario la cui determinazione è rinviata ad intese in sede aziendale.

Il compenso forfettario sopra indicato costituisce l'equo compenso previsto dalla legge 22 aprile 1941 n.633, dalla legge 22 novembre 1973 n.866 e dal Decreto legislativo 16 novembre 1994 n.685.

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.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni sindacali hanno manifestato la loro disponibilità a determinare compensi ridotti per favorire lo sviluppo di produzioni discografiche o su altro supporto finalizzate culturalmente e promozionalmente.

Art.85 - 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:

a) 1 mese per l'artista del coro con un'anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) 2 mesi per l'artista del coro con un'anzianità di servizio oltre i 2 anni e fino a 4 anni;.
c) 3 mesi per l'artista del coro con un'anzianità di servizio oltre i 4 anni e fino a 9 anni;
d) 4 mesi per l'artista del coro con un'anzianità di servizio oltre i 9 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 all'artista del coro, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° 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 dell'artista del coro 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 all'artista del coro 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.

TERSICOREI

Tersicorei

Art. 86 – INQUADRAMENTO

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

2° livello *(categoria extra)*
- 1° ballerino senza obbligo di solista

3° livello *(categoria 1° A)*
- 1° ballerino con obbligo di solista

5° livello *(categoria 1° B – categoria 2° speciale)*
- Solista e mimo con obbligo di fila
- Tersicoreo di fila con obbligo di solista

6° livello
- Tersicorei ingresso

Sono inquadrati nel 6° livello i solisti e mimi con obbligo di fila ed i tersicorei di fila con obbligo di solista di nuova assunzione. La permanenza in tale livello sarà di 2 anni. Ai fini dell'inquadramento nel 5° livello saranno riconosciuti al solista e mimo con obbligo di fila ed al tersicoreo di fila con obbligo di solista i periodi di effettivo servizio prestato con tali qualifiche presso la stessa fondazione o presso altre Fondazioni liriche con precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a termine.

Il solista e mimo con obbligo di fila ed il tersicoreo di fila con obbligo di solista assunti con contratto di lavoro a tempo determinato saranno inquadrati nel 6° livello. Ai fini della maturazione dei 2 anni necessari per l'applicazione del minimo tabellare di retribuzione del 5° livello saranno riconosciuti al solista e mimo con obbligo di fila ed al tersicoreo di fila con obbligo di solista assunti a tempo determinato i periodi di effettivo servizio prestato con tali qualifiche presso la stessa fondazione o presso altre Fondazioni liriche con precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a termine.

Sono inquadrati nel 6° livello i tersicorei di fila assunti con contratto di lavoro a tempo determinato cui non sia richiesto alcun impegno solistico.

Gli allievi della scuola di danza della Fondazione possono essere utilizzati nel corpo di ballo previo accordo con la R.S.U. . In tal caso le relative prestazioni giornaliere verranno retribuite, a seconda che si tratti di allievi del quinto corso, ovvero del sesto e settimo corso, ovvero dell'ottavo corso, rispettivamente con compensi pari al 50%, 60% ed 80% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza del 6° livello dell'area artistica.

Art.87- MUTAMENTO DI MANSIONI

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

Al tersicoreo che sia chiamato a svolgere mansioni di livello superiore è dovuto, per gli interi periodi dedicati alla preparazione del balletto nonché nei giorni in cui vengono effettuati la prova antegenerale, la prova generale e lo spettacolo, un importo corrispondente alla differenza tra il minimo tabellare di retribuzione del livello superiore ed il minimo tabellare di retribuzione del proprio livello.

Il compenso di cui al comma precedente spetta anche al tersicoreo cui venga attribuito il ruolo di sostituto.

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

Art.88 - COMPARSATA, TRUCCO E VESTIZIONE

Il solista e mimo con obbligo di fila, il tersicoreo di fila con obbligo di solista ed il tersicoreo di fila sono tenuti a fornire le prestazioni di comparsa richieste dal regista, percependo per tali prestazioni un compenso pari a quello corrisposto dalla Fondazione alle comparse.

Il tersicoreo, qualunque sia il livello di inquadramento, è tenuto, senza diritto ad alcuna maggiorazione di retribuzione, ad effettuare tutte le prestazioni che richiedono speciali attitudini artistico-coreografiche e che in quanto tali non rientrano nelle mansioni proprie delle comparse.

Il tersicoreo è tenuto ad indossare il costume per un massimo di tre prove a produzione nonché per tutti gli spettacoli. Tali prove, quando si tratta di spettacoli in più atti, possono non seguire la successione degli atti. Eventuali richieste di vestizione supplementari dovranno essere concordate a livello aziendale.

Il tersicoreo ha l'obbligo del trucco e parrucco per una prova ante generale e una generale, sia al piano che con orchestra, e negli spettacoli. Eventuali richieste di truccatura supplementari dovranno essere concordate a livello aziendale.

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

Il tersicoreo è tenuto altresì alla truccatura, anche completa, del corpo senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo nella prova antegenerale, generale, sia al piano che con orchestra, e negli spettacoli. IL fabbisogno per la truccatura e la struccatura sono a carico della Fondazione.

Compatibilmente con le possibilità organizzative, i Primi ballerini ed i Solisti potranno indossare il costume anche nell'ambito delle prove in sala, scena e d'assieme.

Art.89 – QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Al tersicoreo 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.

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

Art.90 – ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro del tersicoreo può essere articolato, nel corso della stagione, secondo i criteri di cui ai successivi punti A), B), C multiperiodale).

Due prestazioni giornaliere assorbono comunque le 5 o 6 ore programmate.

A)

L'orario di lavoro deve intendersi individuale e pertanto la relativa articolazione giornaliera può anche essere diversificata per i singoli tersicorei.

Fermo restando quanto previsto dal successivo 16° comma, l'orario normale di lavoro giornaliero è fissato in 5 ore, ripartite in due prestazioni, una delle quali non inferiore a 2 ore. La prima prestazione giornaliera, non coincidente con lo spettacolo, non può eccedere la durata complessiva di 3 ore.

Il tersicoreo 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.

Il tersicoreo è tenuto a partecipare, al di fuori del normale orario di lavoro giornaliero, a lezioni di ballo della durata di 1 ora per un minimo di tre giorni alla settimana.

Le prove di sala hanno la durata complessiva di 4 ore e 30 minuti, suddivise in due prestazioni ed assorbono convenzionalmente 5 ore di lavoro. Se la prestazione è di 2 ore di durata comprende 10 minuti di riposo; se di 2 ore e 30 minuti comprende 15 minuti di riposo.

Qualora una soltanto delle due prestazioni giornaliere sia una prova di sala, avrà una durata di 2 ore, con 10 minuti di riposo, se l'altra prestazione giornaliera dura 3 ore; di 2 ore e 30 minuti, con 15 minuti di riposo, se l'altra prestazione giornaliera dura 2 ore e 30 minuti.

Le prove di palcoscenico con pianoforte hanno la durata complessiva di 5 ore. Le prestazioni di 2 ore di durata sono comprensive di 10 minuti di riposo, elevato a 15 minuti per le prestazioni di 2 ore e 30 minuti di durata. Per le prestazioni di 3 ore di durata sono previsti 20 minuti di riposo suddivisi in riposi di 10 minuti alla scadenza di ogni ora di prestazione.

Le prove di palcoscenico con orchestra hanno la stessa durata prevista per i professori d'orchestra, a prescindere che una soltanto o entrambe le prove giornaliere siano d'insieme con l'orchestra.

La prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, può essere prevista solo d'insieme con l'orchestra e solo in casi eccezionali. Ha una durata di 3 ore e 30 minuti, non prolungabili nemmeno in regime straordinario, con 20 minuti di riposo. Nella giornata in cui è programmata la prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

In giornata di spettacolo, prova generale o antegenerale la Fondazione ha facoltà di programmare o meno la prima prestazione giornaliera. Ove la Fondazione, in tali giornate, non programmi la prima prestazione giornaliera, la durata dello spettacolo, della prova generale o antegenerale in regime ordinario di lavoro è di 4 ore, così esaurendo l'orario normale di lavoro giornaliero.

Lo svolgimento delle prove antegenerali 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 Antegenerale edopo l'andata in scena dello spettacolo.

Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il tersi coreo 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 antegenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antegenerale 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.

Il tersicoreo, nel corso della stessa prova, può essere chiamato a prestare la sua attività in palcoscenico, in sala ovvero in sale appositamente predisposte peraltro nel rispetto della durata prevista per ciascun tipo di prova. E' pertanto consentita l'effettuazione di prove miste di sala e di palcoscenico con pianoforte o con orchestra. In tal caso la frazione della prova in sala non può avere durata inferiore ad I ora. Se la prova dura 2 ore sono previsti 10 minuti di riposo, elevati a 15 minuti se la prova dura 2 ore e 30 minuti. Se la prova dura 3 ore sono previsti 20 minuti di riposo suddivisi in riposi di 10 minuti alla scadenza di ogni ora di prestazione.

Le prove ordinarie dei primi ballerini, inquadrati nella categoria extra e nella 1° categoria A, potranno superare gli orari di cui sopra fino al limite di 5 ore e 30 minuti.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo, la cui durata, unica per tutte le categorie artistiche, verrà fissata aziendalmente in relazione alle condizioni ambientali, con un minimo di 2 ore e 30 minuti.

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore 10. Quelle serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore I, tranne le anteprove generali per le quali il limite è fissato alle ore 0.30.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 01.30 per le prove ante generali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

La fissazione degli orari di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno settimanale predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della R.S.U..

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari e la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie saranno comunicate entro le ore 13.00 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

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

B)

Fermo restando che l'orario di lavoro deve intendersi individuale e pertanto la relativa articolazione settimanale e giornaliera può anche essere diversificata per il singolo tersicoreo, l'orario individuale normale di lavoro è fissato in 28 ore settimanali, distribuite su un massimo di 11 prestazioni settimanali e 2 giornaliere e con un massimo di 6 ore giornaliere.

Il tersicoreo 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.

Il tersicoreo è tenuto a partecipare, al di fuori del normale orario di lavoro giornaliero, a lezioni di ballo della durata di 1 ora per un minimo di 3 giorni alla settimana.

Le prove di sala hanno la durata complessiva di 4 ore e 30 minuti oppure di 5 ore e 30 minuti, suddivise in due prestazioni, ed assorbono, convenzionalmente e rispettivamente, 5 e 6 ore di lavoro.

Per le prestazioni di 2 ore di durata sono previsti 10 minuti di riposo, elevati a 15 minuti per le prestazioni di 2 ore e 30 minuti di durata. Per le prestazioni di 3 ore di durata sono previsti 20 minuti di riposo suddivisi in riposi di 10 minuti alla scadenza di ogni ora di prestazione.

Qualora una soltanto delle due prestazioni giornaliere sia una prova di sala, potrà avere una durata di 2 ore, con 10 minuti di riposo, di 2 ore e 30 minuti, con 15 minuti di riposo e di 2 ore e 45 minuti con 20 minuti di riposo, suddivisi in riposi di 10 minuti alla scadenza di ogni ora di prestazione. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero, va computata l'effettiva durata della prova di sala, tranne che la prova di sala abbia una durata di 2 ore e 45 minuti, nel qual caso assorbe 3 ore di lavoro.

Le prove di palcoscenico con pianoforte di 2 ore di durata sono comprensive di 10 minuti di riposo, elevati a 15 minuti per le prestazioni di 2 ore e 30 minuti di durata. Per le prove di palcoscenico con pianoforte di 3 ore di durata sono previsti 20 minuti di riposo, suddivisi in riposi di 10 minuti alla scadenza di ogni ora di prestazione.

Le prove di palcoscenico con orchestra hanno la stessa durata prevista per i professori d'orchestra a prescindere che una soltanto o entrambe le prove giornaliere siano d'insieme con l'orchestra.

La prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, può essere prevista solo d'insieme con l'orchestra e solo in casi eccezionali. Ha una durata di 3 ore e 30 minuti, non prolungabili nemmeno in regime straordinario, con 20 minuti di riposo ed assorbe convenzionalmente 5 ore di lavoro. Nella giornata in cui è programmata la prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

Lo svolgimento delle prove antegenerali 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 nonchè circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antegenerale e dopo l'andata in scena dello spettacolo.

Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il tersi coreo 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 antegenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antegenerale 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.

Il tersicoreo, nel corso della stessa prova, può essere chiamato a prestare la sua attività in palcoscenico, in sala ovvero in sale appositamente predisposte peraltro nel rispetto della durata prevista per ciascun tipo di prova. E' pertanto consentita l'effettuazione di prove miste di sala e di palcoscenico con pianoforte o con orchestra. In tal caso la frazione della prova in sala non può avere durata inferiore ad 1 ora. Se la prova dura 2 ore sono previsti 10 minuti di riposo, elevati a 15 minuti se la prova dura 2 ore e 30 minuti. Se la prova dura 3 ore sono previsti 20 minuti di riposo suddivisi in riposi di 10 minuti alla scadenza di ogni ora di prestazione.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo, la cui durata, unica per tutte le categorie artistiche, verrà fissata aziendalmente in relazione alle condizioni ambientali, con un minimo di 2 ore e 30 minuti.

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore 10.00.

Quelle serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 1, tranne le anteprove generali per le quali il limite è fissato alle ore 0.30.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 1.30 per le prove ante generali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

La fissazione degli orari di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno settimanale predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della R.S.U.

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari e la programmazione o l'annullamento di prove straordinarie saranno comunicate entro le ore 13.00 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

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

C multiperiodale)

Con programmazione "multiperiodale" sviluppata su un periodo non inferiore a 2 mesi, l'orario individuale normale di lavoro potrà essere fissato in 28 ore medie settimanali distribuite su non oltre 2 prestazioni giornaliere per un massimo di 6 ore giornaliere e 30 settimanali. Resta inteso che in regime di programmazione multiperiodale il Tersicoreo percepirà la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Con specifico accordo da stipulare a livello aziendale i limiti del bimestre e/o delle 30 ore settimanali sono rispettivamente elevabili a un massimo di 6 mesi e a un massimo di 31 ore settimanali.

Le compensazioni orarie all'interno del periodo multiperiodale di riferimento, saranno effettuate con programmazione di giornate con numero ridotto di prestazioni, fino a zero.

Per il personale assunto a tempo determinato per periodi inferiori al bimestre, ovvero per periodi diversi, frazionati o incompiuti rispetto al bimestre medesimo laddove non sia possibile compensare la flessibilità, tali eccedenze saranno retribuite in regime straordinario

Pertanto, fermo restando il rispetto delle 28 ore medie settimanali, con programmazione multiperiodale l'orario giornaliero e settimanale potrà essere diversamente articolato nei giorni della settimana, (per la giornata di domenica o la giornata di sabato resta fermo quanto previsto al comma 22, punto C multiperiodale, del presente articolo) prevedendo orari giornalieri non superiori alle 6 ore effettuati su un massimo di due prestazioni giornaliere.

Qualora esigenze di programmazione lo richiedano potranno essere programmate in orario ordinario tre prestazioni giornaliere, o due nella giornata che precede il riposo, solo in caso di prova acustica, sound check o assestamento le cui modalità di attuazione saranno definite in sede aziendale.

L'orario giornaliero e settimanale previsto nella programmazione multi periodale è da considerare normale orario di lavoro oltre il quale saranno calcolate le maggiorazione straordinarie contrattualmente previste.

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

Il tersicoreo è tenuto a portare a termine le prestazioni in regime di prova generale e spettacolo.

La durata delle prove di sala e di palcoscenico con pianoforte è fissata in 2 ore con un riposo di 10 minuti, 2 ore e 30 minuti con un riposo di 15 minuti la cui durata convenzionale è pari a 3 ore, di 3 ore con un riposo di 20 minuti frazionati in 10 minuti, a cadenza oraria, la cui durata convenzionale è pari a 4 ore.

Nelle giornate in cui sono programmate due prove di sala non potrà essere programmata un'ulteriore prestazione.

Le prove giornaliere con orchestra possono essere articolate in una prova di 2 ore e una prova di 3 ore che assorbono 5 ore.

Le prove in regime ordinario hanno una durata minima di 2 ore e quella massima di 3 ore.

Il tersicoreo è tenuto a partecipare, al di fuori del normale orario di lavoro giornaliero, a lezioni di danza della durata di 1 ora per un minimo di 3 giorni alla settimana diversamente distribuibili in sede aziendale.

La prova unica giornaliera, al piano, qualora programmata, ha una durata di 3 ore e mezza con 30 minuti di riposo frazionati. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale, giornaliero e bimestrale, la durata della prova unica assorbe convenzionalmente 5 ore di lavoro.

La prova unica giornaliera con orchestra, qualora programmata, ha una durata di 3 ore e mezza con 30 minuti di riposo frazionati oppure ha una durata di 4 ore con trenta minuti di riposo frazionati. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale, giornaliero e bimestrale, assorbono convenzionalmente 5 e 6 ore.

In giornata di spettacolo, prova generale o antegenerale la Fondazione ha facoltàd i programmare o meno la prima prestazione giornaliera. Ove la Fondazione, in tali giornate, non programmi la prima prestazione giornaliera, la durata dello spettacolo, della prova generale o antegenerale in regime ordinario di lavoro è di 4 ore, così esaurendo l'orario normale di lavoro giornaliero.

Le prove di spettacoli di balletto con orchestra hanno la stessa durata prevista per i professori d'orchestra a prescindere che una soltanto o entrambe le prove giornaliere siano d'insieme con l'orchestra. I tersicorei sono inoltre convocati nelle prove con orchestra negli atti in cui il ballo è presente in scena.

Lo svolgimento delle prove con pianoforte, antegenerali e generali può essereeffettuato senza tener conto della normale successione degli atti, in relazione alle esigenze tecniche ed artistiche. Per le esigenze di cui sopra è consentito l'accorpamento e/o la suddivisione degli atti. Sono

consentite interruzioni e riprese su indicazione del direttore d'orchestra ad esclusione delle prove generali aperte al pubblico.

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 antegenerale e dopo l'andata in scena dello spettacolo.

Qualora nella stessa giornata la Fondazione programmi una prova straordinaria, i tersicorei non convocati, non hanno diritto ad alcun compenso straordinario nel caso di prestazioni contenute, per gli stessi, nell'ambito dell'orario ordinario giornaliero.

Fatti salvi eventuali accordi aziendali, nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il tersi coreo 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 antegenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antegenerale 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 o in conseguenza dell'attività promozionale e decentrata. L'eventuale eccedenza oltre le 3 ore deve essere retribuita in regime straordinario fermo restando quanto previsto alla successiva norma transitoria.

Il tersicoreo, nel corso della stessa prova, può essere chiamato a prestare la sua attività in palcoscenico, in sala ovvero in sale appositamente predisposte peraltro nel rispetto della durata per ciascun tipo di prova. E' pertanto consentita l'effettuazione di prove miste di sala e di palcoscenico con pianoforte o con orchestra. In tal caso la frazione della prova in sala non può avere durata inferiore a 1 ora. Se la prova dura 2 ore sono previsti 10 minuti di riposo, elevati a 15 minuti se la prova dura 2 ore e 30 minuti. Se la prova dura 3 ore sono previsti 20 minuti di riposo suddivisi in riposi di 10 minuti alla scadenza di ogni ora di prestazione.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo, la cu durata, unica per tutte le categorie artistiche, verrà fissata in relazione alle condizioni ambientali, in un minimo di 2 ore e 30 minuti riducibili dagli accordi aziendali fino ad 1 ora nell'attività di palcoscenico e fino a 30 minuti nell'attività di sala. Nel caso in cui sia programmata, in base a quanto previsto al precedente comma 6 punto C multiperiodale) una terza prestazione o una seconda prestazione domenicale, l'intervallo potrà avere una durata minima di 30 minuti. Le prestazioni antimeridiane per prove ordinarie, antegenerale, spettacolo, non potranno avere inizio prima delle ore 10.00.

Le prestazioni serali, per l'attività lirica e di balletto, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01.00, tranne le anteprove generali per le quali il limite è fissato alle ore 00.30.

Nel caso di attività per le scuole la convocazione può essere anticipata alle or 09.30 per la lezione.

Per l'attività lirica e di balletto all'aperto il limite è elevato alle ore 01.30 per le prove antegenerali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01.00.

Le Fondazioni, consultata la RSU/RSA, provvederanno alla predisposizione del calendario di attività multiperiodale con fissazione degli orari di lavoro entro il 16 del mese precedente rispetto al periodo cui il calendario è riferito.

La fissazione degli orari di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno bimestrale predisposto dalla Direzione aziendale nell'ambito di quanto previsto al precedente comma, previa consultazione delle RSU/RSA.

Specifici accordi definiti a livello aziendale tra Direzione e RSU potranno prevedere che le eventuali variazioni dell'ordine del giorno avvengano nel caso di eccezionali necessità, entro il termine dell'ultima prestazione e/o mediante l'utilizzo di tecnologie, quali: e-mail, sms etc.

Nell'orario stabilito deve essere eseguita ogni attività connessa alla mansione ed eventualmente anche in luoghi diversi rispetto in quelli in cui ha sede la Fondazione.

Il Tersicoreo è tenuto a presentarsi al lavoro in tempo utile secondo l'ora fissata nell'ordine del giorno con modalità da concordare preventivamente in azienda.

Si stabilisce che, in caso di assenza, una giornata lavorativa ai fini del computo dell'orario, corrisponde all'orario programmato nel settore di appartenenza.

Norma transitoria

Ai tersicorei dipendenti a tempo indeterminato dagli Enti alla data del 30 giugno 1979 ed inquadrati, dal 1° luglio 1979, come tersicorei di fila senza obbligo di solista non avendo superato la specifica prova di idoneità artistica, è dovuta una indennità forfetaria di 7,74 euro, non computabile a nessun effetto nella retribuzione, nei giorni in cui partecipino, in spettacoli di solo ballo, ad almeno due balletti ovvero due o tre atti di uno stesso balletto che esaurisca l'intero spettacolo.

L'indennità forfetaria di € 7,74 è dovuta anche nel caso che venga eseguito più di un balletto in completamento di spettacolo.

Dichiarazione a verbale

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

Art.91-LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Il tersicoreo è tenuto a prestare il lavoro straordinario che gli venga richiesto in prolungamento delle prestazioni ordinarie, 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.90, 2° comma orario A) – 1° comma orario B) – 7° comma orario C multiperiodale), sarà compensato come segue:

1) prolungamento e/o eccedenza di un quarto d'ora: non deve essere programmato ed è compensato con il 12% della retribuzione giornaliera;

2) prolungamento e/o eccedenza di mezz'ora: deve essere programmato ed è compensato con il 25% della retribuzione giornaliera;

3) prolungamento e/o eccedenza superiore a mezz'ora: deve essere 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 compensata con il 25% della retribuzione giornaliera;

5) Il lavoro straordinario non programmato sarà riconosciuto se effettivamente espletato.

Il lavoro notturno in prolungamento, intendendosi per tale quello compiuto per l'attività lirica e o di balletto tra le ore 1 (ore 00.30 per le anteprove generali e ore 1 e 30 per l'attività lirica all'aperto, salve le consuetudini locali) e le ore 8, sarà compensato, indipendentemente dal compimento dell'orario ordinario giornaliero di lavoro, con i criteri di cui ai precedenti punti ma in misura raddoppiata.

Qualora la Fondazione richieda una o più prove straordinarie fuori dell'orario normale giornaliero e non in prolungamento delle prestazioni ordinarie, verrà corrisposto al tersicoreo un compenso globale pari al 180% della retribuzione giornaliera per ogni prestazione straordinaria richiesta, ivi compreso il sound check-prova per verifica spazi-assestamento.

La durata massima delle prove straordinarie è fissata in 2 ore ivi compresi 10 minuti di riposo. E' consentito tuttavia, anche in deroga a quanto previsto nel 1° comma del presente articolo, il prolungamento di un quarto d'ora delle prove straordinarie con la corresponsione al tersicoreo 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 al tersicoreo con l'ordine del giorno settimanale, ovvero con la programmazione multiperiodale. Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale (programmazione, annullamento, aumento o riduzione dei prolungamenti di cui ai punti 2) e 3), programmazione o annullamento delle prove straordinarie) devono essere comunicate entro le ore 13 del giorno precedente e, in caso di regime di orario multiperiodale, con le modalità previste dall'art 18ter e dal comma 30 punto C multiperiodale dell'art. 90 del presente CCNL.

Qualora il tersicoreo sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'art.92 avrà diritto ad un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le 2 ore. In caso di spettacolo, anteprova 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. 90 che potrà essere richiesta al tersicoreo da parte della Fondazione.

Le maggiorazioni suddette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art.92 - RICORRENZE FESTIVE

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto

A. il giorno di riposo settimanale;

B. le seguenti festività:
   1) il primo giorno dell'anno;
   2) il giorno dell'Epifania;
   3) il giorno di Pasqua;
   4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
   5) il giorno 25 aprile;

6) il giorno 1° maggio;
7) il giorno 2 giugno;
8) il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma;
9) il giorno dell'Assunzione;
10) il giorno di Ognissanti;
11) il giorno dell'Immacolata Concezione;
12) il giorno di Natale;
13) il giorno 26 dicembre;
14) la ricorrenza del Patrono locale.

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

Nel caso in cui una delle festività suddette coincida con il giorno di riposo settimanale, troverà applicazione il trattamento previsto dall'art. 2 dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

La Fondazione ha la possibilità di concedere in sostituzione del compenso per le festività lavorate giorni compensativi di riposo od aggiuntivi del periodo feriale. Le modalità per l'applicazione dell'istituto verranno stabilite con accordi aziendali.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con altra festività prevista dalla lettera B) del 1° comma del presente articolo si provvederà in sede aziendale a fissare altra giornata sostitutiva di quella non usufruita dall'artista del coro per la coincidenza suddetta.

Per la disciplina delle festività soppresse dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 si fa rinvio a quanto disposto dall'art. 19.

Art.93 - SUDDIVISIONE ED UTILIZZAZIONE DEL COMPLESSO DI BALLO

Onde consentire lo svolgimento contemporaneo di diverse attività artistiche, la Fondazione ha diritto, in relazione alle esigenze produttive e di programmazione, di suddividere il complesso di ballo in più formazioni autonome.

Il complesso di ballo può essere altresì suddiviso in due gruppi, uno prevalentemente addetto all'attività ballettistica, l'altro a quella inerente la stagione lirica. I criteri di selezione e di formazione dei due gruppi verranno definiti dalla Direzione aziendale d'intesa con la R.S.U..

La consistenza numerica delle formazioni autonome deve risultare superiore a 10 elementi.

Art.94 - VESTIARIO E SCARPINE

Ai tersicorei con rapporto di lavoro a tempo indeterminato la Fondazione garantirà la fornitura di un abito di lavoro.

La Fondazione garantirà altresì ai tersicorei la fornitura delle scarpine da ballo necessarie per gli spettacoli e per l'attività preparatoria (prove e lezioni di ballo).

I criteri e le modalità di fornitura saranno stabiliti in sede aziendale.

Art.95 - TRASFERTE

Il tersicoreo 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, fermo restando quanto previsto dall'art.50 del presente contratto, è così fissata:

A) Trasferte nazionali ed internazionali

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere effettuato in regime ordinario di lavoro solo uno spettacolo. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;

- oltre 4 ore e fino a 6 ore consecutive di viaggio, l'eccedenza di viaggio oltre le 4 ore sarà retribuita in regime normale e al tersicoreo potrà essere richiesto uno spettacolo una prova ordinaria. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;

- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;

- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta al tersicoreo il solo trattamento di trasferta;

- per ogni spettacolo lirico o di balletto messo in scena la Fondazione può richiedere al tersicoreo l'effettuazione di una prova generale;

- il rientro del tersicoreo dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;

- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà al tersicoreo un posto di riposo;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura -fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

- L'entità del rimborso delle spese di vitto per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obiettivamente insufficiente in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenuto conto del cambio in vigore;

- indennità forfettaria di € 2,58 giornaliere a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali ed interregionali

- nella giornata di trasferta il tersicoreo è tenuto ad effettuare la prima prestazione giornaliera in sede qualora il relativo impegno complessivo (prestazione ordinaria in sede, viaggio di andata, spettacolo in trasferta, viaggio di ritorno) non ecceda le 7 ore. In tal caso l'eccedenza oltre le 5 ore e fino a 7 ore sarà retribuita in regime ordinario. 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, 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 tersicoreo è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, il tersicoreo 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. Conseguentemente il tersicoreo effettuerà una sola prestazione ossia lo spettacolo o la seconda prestazione giornaliera, intendendosi per tale quella di maggiore durata prevista dal presente contratto;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura - fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

C) 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 richieste al tersicoreo nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero tutte le prestazioni inerenti allo spettacolo od agli spettacoli programmati;

- 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 a 7 ore sarà retribuita in regime ordinario;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura -fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

D) Missioni individuali

Al tersicoreo 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 tersicoreo avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telegrafiche, telefoniche e per taxi).

Dichiarazione a verbale

A decorrere dal 1990 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso forfettario delle spese di vitto sarà rideterminato sulla base dell'84% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 0,05 €.

Art.96 - 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:

a) - 1mese per il tersicoreo con un'anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) - 2 mesi per il tersicoreo con un'anzianità di servizio oltre i 2 anni e fino a 4 anni;
c) - 3 mesi per il tersicoreo con un'anzianità di servizio oltre i 4 anni e fino a 9 anni;
d) - 4 mesi per il tersicoreo con un'anzianità di servizio oltre i 9 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 tersicoreo, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° 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 tersicoreo 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 tersicoreo 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.

IMPIEGATI

Impiegati

Art.97 – INQUADRAMENTO

L'inquadramento degli impiegati nei livelli dell'area tecnico-amministrativa è effettuato secondo le declaratorie di cui all'art. 5 del presente contratto.

A tali effetti il personale addetto alla scenografia si distingue in:

Capo scenografo realizzatore

Si intende capo scenografo realizzatore il lavoratore che, in piena autonomia e responsabilità tecnico-artistica, attraverso la direzione e il coordinamento del reparto scenografico, è preposto alle realizzazioni scenografiche sulla base delle sole direttive ricevute.

Scenografi realizzatori

Si intendono scenografi realizzatori i lavoratori che in autonomia e con responsabilità tecnico-artistica sono preposti alle realizzazioni scenografiche sulla base delle direttive ricevute.

Scenografi collaboratori

Si intendono scenografi collaboratori i lavoratori che, in possesso di cognizioni tecniche, pratiche ed artistiche, acquisite con una corrispondente esperienza di lavoro, collaborano alle realizzazioni scenografiche.

Aiuto scenografi

Si intendono aiuto scenografi i lavoratori che, sulla base delle direttive ricevute, eseguono, nell'ambito della loro qualificazione professionale, mansioni di aiuto nelle realizzazioni scenografiche.

Nell'esercizio della propria attività l'impiegato 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.

Art.98 - MUTAMENTO DI MANSIONI

All'impiegato, in relazione alla esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

All'impiegato 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 assente con diritto alla conservazione del posto.

Art.99 - CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato 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.100 - INDENNITA' PER MANEGGIO DENARO

All'impiegato 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 richiesta 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.

Art.101 - ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro dell'impiegato può essere articolato, nel corso della stagione, secondo i criteri di cui ai successivi punti A) e B multiperiodale).

A)

Ferme le deroghe ed eccezioni previste dalla legge, per gli impiegati 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 effettive con un massimo di 8 ore giornaliere.

La durata giornaliera del lavoro qualora la prestazione sia continuata non può superare le 6 ore.

Nei periodi interstagionali di ridotta attività gli impiegati esauriranno il normale orario di lavoro settimanale di 39 ore in cinque giornate lavorative. Si intendono per periodi interstagionali di ridotta attività quelli intercorrenti dal giorno successivo all'ultimo spettacolo a 20 giorni prima dell'inizio delle singole stagioni liriche al chiuso o all'aperto, a 10 giorni prima dell'inizio delle stagioni di balletto ed a 1 settimana prima dell'inizio delle tournées all'estero.

Peraltro, in relazione alle esigenze connesse con l'attività programmata e con le manifestazioni da realizzare, potrà essere concordata in sede aziendale l'articolazione del normale orario di lavoro settimanale in cinque giornate lavorative per un periodo più contenuto rispetto a quello sopra indicato.

L'orario giornaliero di lavoro degli impiegati che per l'espletamento delle proprie mansioni seguono le prestazioni dei complessi artistici sarà regolato, secondo le esigenze del servizio, nel limite delle 7 ore giornaliere ovvero nei limiti e con le modalità previste nell'orario B multiperiodale.

Lavoro a turni

L'orario di lavoro degli impiegati può essere articolato a turni nei seguenti termini:

1) impiegati addetti alla preparazione-esecuzione in palcoscenico degli spettacoli ed impegnati per tale attività a turni per squadre secondo la seguente articolazione:
   - mattina e pomeriggio
   - pomeriggio e sera
   - mattina e sera.
2) impiegati 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 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, per la sola durata della stagione lirica e ballettistica. Durante il periodo dei concerti sinfonici la maggiorazione spetta unicamente agli impiegati addetti ai turni per tale attività.

La maggiorazione del 12% spetta a partire dal primo giorno della settimana in cui il teatro 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 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 con un 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 antegenerale 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 effettuino un'unica prestazione in regime continuato nonché nei giorni in cui l'orario di lavoro è ripartito in due prestazioni di cui l'una al mattino e l'altra al pomeriggio anche se collegata allo spettacolo, prova antegenerale e generale oppure in due prestazioni di cui l'una al pomeriggio l'altra alla sera.

La durata minima di una delle prestazioni giornaliere non dovrà risultare inferiore alle 3 ore.

Per gli impiegati di cui al precedente punto 1) la durata delle prestazioni relative agli spettacoli lirici, alle prove antegenerali e generali, comprese le operazioni di riordino del palcoscenico, è forfettizzata, qualunque ne sia l'effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendalmente.

Per gli impiegati di cui al precedente punto 2) la durata delle prestazioni relative agli spettacoli lirici, alle prove antegenerali e generali, comprese le operazioni preparatorie precedenti l'inizio dello spettacolo lirico, della prova generale e antegenerale, è forfettizzata, qualunque ne sia l'effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendalmente.

La fissazione dell'orario di inizio e di termine dei vari turni di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno settimanale predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della R.S.U.

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari, saranno comunicate entro le ore 13 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

L'impiegato 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, antegenerali e dello spettacolo, secondo l'ora fissata nell'ordine del giorno.

L'orario di inizio del primo turno è fissato come norma alle ore 8.30 mentre l'orario di termine dell'ultimo turno non può superare, in regime normale di lavoro, le ore 24.00 per l'attività relativa alla preparazione degli spettacoli e le ore 1 per le prove antegenerali, generali e per gli spettacoli. I limiti suddetti sono elevati, rispettivamente, alle ore 0.30 ed alle ore 1.30 per l'attività all'aperto.

Per esigenze di produzione ed organizzazione, il primo turno può peraltro iniziare dopo le ore 8.30 e non oltre le ore 9.30. L'eventuale fissazione dell'orario di inizio del primo turno oltre le ore 9.30 sarà concordata in sede aziendale. Il primo turno può altresì iniziare prima delle ore 8.30 ove sia garantito all'impiegato un intervallo di almeno 8 ore dal termine dello spettacolo, prova generale ed antegenerale e di almeno 9 ore dal termine della prova ordinaria.

Sono ammessi prolungamenti straordinari dei turni di lavoro, fino ad una durata massima di 5 ore per prestazione. In caso di doppio spettacolo, di anteprova 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 addetti ai turni l'intervallo tra la prestazione antemeridiana 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 antegenerale.

Nel caso in cui per esigenze di produzione l'intervallo tra le due prestazioni fosse inferiore alle 2 ore, l'impiegato, ove non esista un servizio mensa alle condizioni d'uso o un servizio equivalente, avrà diritto ad un rimborso spese forfettario che, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989 è fissato in € 3,46.

A decorrere dal 1990 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso spese forfettario di cui al precedente comma sarà rideterminato sulla base dell'84% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a € 0,05.

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 settimanale, 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.

Nella giornata di domenica (o nella giornata di sabato ove il riposo coincida con la domenica) e per l'intera durata della stagione lirica e ballettistica l'impiegato è tenuto a prestare 4 ore di lavoro straordinario per consentire l'effettuazione dello spettacolo, della prova antegenerale, generale o ordinaria ed il connesso montaggio delle scene, nonché per qualsiasi altra prestazione che la Fondazione ritenga di chiedergli nell'ambito e nel rispetto della sua professionalità.

Qualora, per esigenze tecnico-produttive, anche in relazione all'articolazione degli orari di lavoro delle categorie artistiche, l'orario di lavoro settimanale dell'impiegato dovesse essere esaurito in cinque giorni, le 4 ore di lavoro straordinario di cui sopra potranno essere utilizzate dalla Fondazione nell'arco delle cinque giornate lavorative in prolungamento delle prestazioni ordinarie giornaliere, con un massimo di 2 ore giornaliere.

Il personale addetto alla preparazione ed all'esecuzione in palcoscenico degli spettacoli, nonché alla costruzione dei vari elementi che compongono l'allestimento scenico è utilizzabile, a seconda del momento della produzione, sia in laboratorio che in palcoscenico. Durante la stagione lirica il personale addetto normalmente ai laboratori potrà essere destinato occasionalmente o per

l'intera stagione a lavori di palcoscenico. Viceversa nei periodi destinati alla produzione concertistica il personale normalmente addetto al palcoscenico potrà essere chiamato a lavoro di laboratorio.

La presente disciplina, normativa ed economica, sostituisce integralmente, abrogandoli, tutti gli accordi, pattuizioni, usi e consuetudini nazionali ed aziendali in materia.

B multiperiodale)

Con programmazione bimestrale, comunque per un periodo non superiore a 2 mesi, l'orario individuale normale di lavoro potrà essere fissato in 39 ore medie settimanali distribuite su non oltre 2 prestazioni giornaliere per un massimo di 8 ore giornaliere e 42 settimanali elevabili, previo accordo aziendale, fino a 44 ore. Pertanto, fermo restando il rispetto delle 39 ore medie settimanali, con programmazione multiperiodale l'orario giornaliero e settimanale potrà essere diversamente articolato nei 6 giorni della settimana prevedendo orari giornalieri non superiori alle 8 ore e non inferiori a 3 ore. Possono essere previste giornate a zero ore.

Resta inteso che in regime di programmazione multiperiodale l'impiegato percepirà la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Qualora l'orario giornaliero programmato sia superiore alle 6 ore sarà effettuato in due prestazioni ciascuna delle quali di durata non inferiore a 3 ore.

La durata giornaliera del lavoro qualora la prestazione sia continuata non può superare le 6 ore.

L'intervallo per il pasto non potrà superare, di norma, le due ore né essere inferiore ad 1/2 ora. Tale intervallo sarà concordato a livello aziendale.

L'orario di lavoro in regime ordinario potrà avere inizio normalmente a partire dalle ore 08.30 e non oltre le ore 10.00. In sede di contrattazione aziendale tali orari potranno essere meglio specificati o modificati.

Nei periodi interstagionali di ridotta attività l'impiegato osserverà un orario di lavoro settimanale di 39 ore in cinque giornate lavorative. Si intendono per periodi interstagionali di ridotta attività quelli intercorrenti dal giorno successivo all'ultimo spettacolo a 20 giorni prima dell'inizio delle singole stagioni liriche al chiuso o all'aperto, a 10 giorni prima dell'inizio delle stagioni di balletto ed a 1 settimana prima dell'inizio delle tournées all'estero.

Peraltro, in relazione all'esigenze connesse con l'attività programmata e con le manifestazioni da realizzare, potrà essere concordata in sede aziendale l'articolazione del normale orario di lavoro settimanale in cinque giornate lavorative per un periodo più contenuto o più esteso rispetto a quello sopra indicato.

Nell'orario stabilito deve essere eseguita ogni attività connessa alla mansione ed eventualmente anche in luoghi diversi rispetto a quelli in cui ha sede la Fondazione.

L'orario giornaliero di lavoro degli impiegati che per l'espletamento delle proprie mansioni seguono le prestazioni dei complessi artistici sarà regolato, secondo le esigenze del servizio, nel limite delle 7 ore giornaliere, ovvero nei limiti e con le modalità previste nell'orario B multiperiodale.

Lavoro a turni

L'orario di lavoro degli impiegati può essere articolato a turni nei seguenti termini:

1) Impiegati addetti alla preparazione-esecuzione in palcoscenico degli spettacoli ed impegnati per tali attività a turni per squadre secondo la seguente articolazione:

- Mattina e pomeriggi
- Pomeriggio e sera
- Mattina e sera

2) Impiegati 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 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, per la sola durata della stagione lirica e ballettistica.

Durante il periodo dei concerti sinfonici la maggiorazione spetta unicamente agli impiegati addetti ai turni per tale attività.

La maggiorazione del 12% spetta a partire dal primo giorno della settimana in cui il teatro 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 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 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 antegenerale 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 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 antegenerale e generale oppure in due prestazioni di cui l'una al pomeriggio e l'altra alla sera.

La durata minima di una delle prestazioni giornaliere non dovrà risultare inferiore alle tre ore.

Per gli impiegati di cui al precedente punto 1) la durata delle prestazioni relative agli spettacoli lirici, alle prove antegenerali e generali, comprese le operazioni di riordino del palcoscenico, è forfetizzata, qualunque ne sia l'effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendalmente.

Per gli impiegati di cui al precedente punto 2) la durata delle prestazioni relative agli spettacoli lirici, alle prove antegenerali e generali, comprese le operazioni preparatorie precedenti l'inizio dello spettacolo lirico, della prova generale e antegenerale, è forfetizzata, qualunque ne sia la effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendalmente.

La fissazione dell'orario di inizio e di termine dei vari turni di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno Bimestrale predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della R.S.U./RSA.

Gli accordi aziendali potranno prevedere che le eventuali variazioni dell'ordine del giorno avvengano nel caso di eccezionali necessità, entro il termine dell'ultima prestazione e/o mediante l'utilizzo di tecnologie, quali: e-mail, sms etc.

Nell'orario stabilito deve essere eseguita ogni attività connessa alla mansione ed eventualmente anche in luoghi diversi rispetto in quelli in cui ha sede la Fondazione.

L'impiegato 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, antegenerale e dello spettacolo, secondo l'ora fissata nell'ordine del giorno.

L'orario di inizio del turno antimeridiano è fissato come norma, per l'impiegato amministrativo tra le ore 8.30 e le ore 10.00, mentre l'orario di termine dell'ultimo turno non può superare, in regime normale di lavoro, le ore 24.00 per l'attività relativa alla preparazione degli spettacoli e le ore 01.00 per le prove antegenerale, generali e per gli spettacoli. I limiti suddetti sono elevati, rispettivamente, alle ore 0.30 ed alle ore 1.30 per l'attività all'aperto.

L'eventuale fissazione dell'orario di inizio del turno antimeridiano prima delle ore 08.30 oppure oltre le ore 10.00 sarà concordata in sede aziendale.

Sono ammessi prolungamenti straordinari dei turni di lavoro, fino a una durata massima di 5 ore per prestazione. In caso di doppio spettacolo, di anteprova 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 addetti ai turni l'intervallo tra la prestazione antimerdiana 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 antegenerale.

Nel caso in cui, per esigenze di produzione l'intervallo tra le due prestazioni fosse inferiore alle due ore, l'impiegato, ove non esista un servizio mensa alle condizioni d'uso o un servizio equivalente, avrà diritto ad un rimborso spese forfettario che, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989 è fissato in Euro 3,50.

A decorrere dal 1990 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso spese forfettario di cui al precedente comma sarà rideterminato sulla base dell'84% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 0,05 €.

La durata degli intervalli tra le prestazioni giornaliere come sopra individuata è riferita ai turni normali di lavoro, esclusi quindi gli eventuali prolungamenti straordinari.

Le eventuali variazioni della consistenza e della composizione delle squadre, rese necessarie da esigenze eccezionali e imprevedibili, saranno comunicate entro le ore 13.00 del giorno precedente a quello a cui si riferisce la variazione.

La consistenza e la composizione delle squadre saranno definite dalla Direzione aziendale in base alle esigenze produttive mediante l'ordine del giorno bimestrale, attuando nei limiti del possibile la rotazione del personale addetto nei vari turni settimanali.

Fatti salvi eventuali accordi aziendali, nella giornata di domenica (o nella giornata di sabato ove il riposo coincida con la domenica) e per l'intera durata della stagione lirica e ballettistica l'impiegato è tenuto a prestare 4 ore di lavoro straordinario per consentire l'effettuazione dello spettacolo, prova antegenerale, generale o ordinaria ed il connesso montaggio e/o smontaggio delle scene, nonché per qualsiasi altra prestazione che la Fondazione ritenga di chiedergli nell'ambito e nel rispetto della sua professionalità.

Qualora, per esigenze tecnico-produttive, anche in relazione all'articolazione degli orari di lavoro delle categorie artistiche, l'orario di lavoro settimanale dell'impiegato dovesse essere esaurito in cinque giorni, le 4 ore di lavoro straordinario di cui sopra potranno essere utilizzate dalla Fondazione nell'arco delle cinque giornate lavorative in prolungamento delle prestazioni ordinarie giornaliere, con un massimo di 2 ore giornaliere, fermo restando il non superamento del limite delle 10 ore complessive.

Il personale addetto alla preparazione ed all'esecuzione in palcoscenico degli spettacoli, nonché alla costruzione dei vari elementi che compongono l'allestimento scenico è utilizzabile, a seconda del momento della produzione, sia in laboratorio che in palcoscenico. Durante la stagione lirica il personale addetto normalmente ai laboratori potrà essere destinato occasionalmente o per l'intera stagione a lavori di palcoscenico. Viceversa nei periodi destinati alla produzione concertistica il personale normalmente addetto al palcoscenico potrà essere chiamato al lavoro di laboratorio.

Per il personale assunto a tempo determinato per periodi inferiori al bimestre, ovvero per periodi diversi, frazionati o incompiuti rispetto al bimestre medesimo laddove non sia possibile compensare la flessibilità, tali eccedenze saranno retribuite in regime straordinario.

L'intervallo per il pasto non potrà superare, di norma, le due ore né essere inferiore ad 1/2 ora, salvo diverso accordo aziendale. Tale intervallo sarà concordato a livello aziendale.

Si stabilisce che, in caso di assenza, una giornata lavorativa ai fini del computo dell'orario, corrisponde all'orario programmato e/o previsto.

Dichiarazione a verbale

Fermo restando l'orario normale di lavoro di cui al presente articolo, è concordata una riduzione del monte ore annuo di 16 ore in ragione d'anno, finalizzata all'aggiornamento professionale.

Art.102 -LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Entro i limiti consentiti dalle vigenti disposizioni legislative e salvo giustificati motivi di impedimento, l'impiegato è tenuto a prestare il lavoro straordinario, notturno e festivo che gli venga richiesto, fermo restando che l'orario complessivo di lavoro giornaliero, ordinario e straordinario, non può eccedere le 10 ore.

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti orari di cui all'art. 101 - 1° comma orario A), ovvero eccedente l'orario giornaliero programmato in regime di multiperiodalità.

Il lavoro straordinario non programmato sarà riconosciuto se effettivamente espletato.

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 due.

I prolungamenti straordinari dei vari turni di lavoro sono retribuiti con il compenso previsto per il lavoro straordinario.

Si considera lavoro notturno quello del turno serale, compreso nella fascia oraria tra le ore 24.00 e le ore 08.00, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'art. 101 commi 8° e 9° dell'orario A e commi 14° e 15° dell'orario B multiperiodale.

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.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, è compensato con la retribuzione oraria maggiorata delle percentuali appresso stabilite:

1. lavoro straordinario diurno.....50%
2. lavoro notturno.....70%
3. lavoro straordinario notturno.....100%
4. lavoro festivo.....60%
5. lavoro straordinario festivo.....100%

Le maggiorazioni suddette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art.103 - RICORRENZE FESTIVE

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

A. il giorno di riposo settimanale;

B. le seguenti festività:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno di Pasqua;
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
5) il giorno 25 aprile;
6) il giorno 1° maggio;
7) il giorno 2 giugno;
8) il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma;
9) il giorno dell'Assunzione;
10) il giorno di Ognissanti;
11) il giorno dell'Immacolata Concezione;
12) il giorno di Natale;
13) il giorno 26 dicembre;
14) la ricorrenza del Patrono locale.

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

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.

La Fondazione ha la possibilità di concedere, in sostituzione del compenso per le festività lavorate, giorni compensativi di riposo od aggiuntivi del periodo feriale. Le modalità per l'applicazione dell'istituto saranno stabilite con accordi aziendali.

In caso di coincidenza della Festività del Santo Patrono con altra festività prevista dalla lettera B. del 1° comma del presente articolo si provvederà in sede aziendale a fissare altra giornata sostitutiva di quella non usufruita dall'impiegato per la coincidenza suddetta.

Per la disciplina delle festività soppresse dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 si fa rinvio a quanto disposto dall'art. 19.

Art.104 - TRASFERTE

L'impiegato 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, fermo restando quanto previsto dall'art.50 del presente contratto, è così fissata:

A) Trasferte nazionali ed internazionali

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta all'impiegato una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'impiegato il solo trattamento di trasferta;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'impiegato un posto di riposo;
- il rientro dell'impiegato dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;
- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;
- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura -fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti. L'entità del rimborso delle spese di vitto per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obiettivamente insufficiente in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenuto conto del cambio in vigore;
- indennità forfettaria di € 2,58 giornaliere a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali ed interregionali

- in giornata di trasferta l'impegno complessivo dell'impiegato tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore 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 l'impiegato è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, l'impiegato 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;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura -fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

C) 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 l'impiegato è tenuto 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 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura - fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

D) Missioni individuali

All'impiegato 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 l'impiegato avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telegrafiche, telefoniche e per taxi).

Dichiarazione a verbale

A decorrere dal 1990 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso forfettario delle spese di vitto sarà rideterminato sulla base dell'84% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 0,05 €.

Art.105 - 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:

A) per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i cinque anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per i funzionari A e B e per gli impiegati di 1°livello;
2) mesi uno e mezzo di preavviso per gli impiegati di livello 2°, 3°a e 3°b;
3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di livello 4° e 5°;

B) per gli impiegati che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci:

1) mesi tre di preavviso per i funzionari A e B e per gli impiegati di 1° livello;
2) mesi due di preavviso per gli impiegati di livello 2°, 3°a e 3°b;
3) mesi uno e mezzo di preavviso per gli impiegati di livello 4° e 5°.

C) per gli impiegati che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

1) mesi cinque di preavviso per i funzionari A e B e per gli impiegati di 1° livello;
2) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di livello 2°, 3°a e 3°b;
3) mesi due di preavviso per gli impiegati di livello 4° e 5°.

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 all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° 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 dell'impiegato per cause attribuibili alla Fondazione e così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso, è dovuta all'impiegato oltre al trattamento di fine rapporto anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso la Fondazione concederà all'impiegato 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.

OPERAI

Operai

Art. 106 – INQUADRAMENTO

L'inquadramento degli operai nei livelli dell'area tecnico-amministrativa è effettuato secondo le declaratorie di cui all'art. 5 del presente contratto.

Nell'esercizio della propria attività 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.

Art.107 - MUTAMENTO DI MANSIONI

All'operaio, in relazione alle esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

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'operaio a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente con diritto alla conservazione del posto.

Art.108 -ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro dell'operaio può essere articolato, nel corso della stagione, secondo i criteri di cui ai successivi punti A), B multiperiodale).

A)

L'orario di lavoro dell'operaio è fissato in regime normale in 39 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere.

L'intervallo per il pasto non potrà superare le 2 ore.

Ferma restando la durata complessiva dell'orario settimanale, nei giorni di domenica l'orario normale di lavoro non potrà superare le 4 ore. La relativa prestazione potrà essere dall'Ente richiesta per esigenze di lavoro in regime antimeridiano, pomeridiano o serale.

Durante ciascuna delle prestazioni l'operaio ha diritto ad una sosta di 10 minuti.

Per i portieri e guardiani con alloggio l'orario di lavoro sarà quello consuetudinario.

L'orario di lavoro, qualora la prestazione sia continuata, è fissato in 36 ore settimanali con un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri, comprensivi di una sosta di 15 minuti.

Nei periodi interstagionali di ridotta attività l'operaio osserverà un orario di lavoro settimanale di 39 ore ripartito in 5 giornate lavorative. Si intendono per periodi interstagionali di ridotta attività quelli intercorrenti dal giorno successivo all'ultimo spettacolo a 20 giorni prima dell'inizio delle

singole stagioni liriche al chiuso o all'aperto, a 10 giorni prima dell'inizio delle stagioni di balletto e ad una settimana prima dell'inizio delle tournées all'estero.

Peraltro, in relazione alle esigenze connesse con l'attività programmata e con le manifestazioni da realizzare, potrà essere concordata in sede aziendale l'articolazione del normale orario di lavoro settimanale in cinque giornate lavorative per un periodo più contenuto rispetto a quello sopra indicato.

Lavoro a turni

L'orario di lavoro degli operai può essere articolato a turni nei seguenti termini:

1) operai addetti alla preparazione-esecuzione in palcoscenico degli spettacoli ed impegnati per tale attività a turni per squadre secondo la seguente articolazione:
- mattina e pomeriggio
- pomeriggio e sera
- mattina e sera.

2) 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 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, per la sola durata della stagione lirica e ballettistica.

Durante il periodo dei concerti sinfonici la maggiorazione spetta unicamente agli operai addetti ai turni per tale attività.

La maggiorazione del 12% spetta a partire dal primo giorno della settimana in cui il teatro 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'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 operai con un 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 antegenerale 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 operai effettuino un'unica prestazione in regime continuato nonché nei giorni in cui l'orario di lavoro è ripartito in due prestazioni, di cui l'una al mattino e l'altra al pomeriggio anche se collegata allo spettacolo, prova antegenerale e generale oppure in due prestazioni di cui l'una al pomeriggio e l'altra alla sera.

La durata minima di una delle prestazioni giornaliere non dovrà risultare inferiore alle 3 ore.

Per gli operai di cui al precedente punto 1) la durata delle prestazioni relative agli spettacoli lirici, alle prove antegenerali e generali, comprese le operazioni di riordino del palcoscenico, è forfettizzata, qualunque ne sia l'effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendalmente.

Per gli operai di cui al precedente punto 2) la durata delle prestazioni relative agli spettacoli lirici, alle prove antegenerali e generali, comprese le operazioni preparatorie precedenti l'inizio

dello spettacolo lirico, della prova generale e antegenerale, è forfettizzata, qualunque ne sia l'effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendalmente.

La fissazione dell'orario di inizio e di termine dei vari turni di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno settimanale predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della R.S.U..

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari, saranno comunicate entro le ore 13 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

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, antegenerali e dello spettacolo, secondo l'ora fissata nell'ordine del giorno.

L'orario di inizio del primo turno è fissato come norma alle ore 8.30 mentre l'orario di termine dell'ultimo turno non può superare, in regime normale di lavoro, le ore 24.00 per l'attività relativa alla preparazione degli spettacoli e le ore 01.00 per le prove antegenerali, generali e per gli spettacoli. I limiti suddetti sono elevati, rispettivamente, alle ore 0.30 ed alle ore 1.30 per l'attività all'aperto.

Per esigenze di produzione ed organizzazione, il primo turno può peraltro iniziare dopo le ore 8.30 e non oltre le ore 9.30. L'eventuale fissazione dell'orario di inizio del primo turno oltre le ore 9,30 sarà concordata in sede aziendale. Il primo turno può altresì iniziare prima delle ore 8.30 ove sia garantito all'operaio un intervallo di almeno 8 ore dal termine dello spettacolo, prova generale ed antegenerale e di almeno 9 ore dal termine della prova ordinaria.

Sono ammessi prolungamenti straordinari dei turni di lavoro, fino ad una durata massima di 5 ore per prestazione. In caso di doppio spettacolo, di anteprova 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 operai addetti ai turni l'intervallo tra la prestazione antemeridiana e pomeridiana e tra la prestazione pomeridiana e serale è fissata in 2 ore. La durata di tale intervallo può essere aumentata qualora nel secondo turno sia programmato uno spettacolo, una prova generale o antegenerale.

Nel caso in cui, per esigenze di produzione l'intervallo tra le due prestazioni fosse inferiore alle due ore, l'operaio, ove non esista un servizio mensa alle condizioni d'uso o un servizio equivalente, avrà diritto ad un rimborso spese forfettario che, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, è f issato in € 3,46.

A decorrere dal 1990 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso spese forfettario di cui al precedente comma sarà rideterminato sulla base dell'84% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 0,05 €.

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 settimanale, 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.

Nella giornata di domenica (o nella giornata di sabato ove il riposo coincida con la domenica) e per l'intera durata della stagione lirica e ballettistica l'operaio è tenuto a prestare 4 ore di lavoro straordinario per consentire l'effettuazione dello spettacolo, della prova generale, antegenerale od ordinaria ed il connesso montaggio delle scene, nonché per qualsiasi altra prestazione che la Fondazione ritenga di chiedergli nell'ambito e nel rispetto della sua professionalità.

Qualora, per esigenze tecnico-produttive, anche in relazione all'articolazione degli orari di lavoro delle categorie artistiche, l'orario di lavoro settimanale dell'operaio dovesse essere esaurito in cinque giorni, le 4 ore di lavoro straordinario di cui sopra potranno essere utilizzate dalla Fondazione nell'arco delle cinque giornate lavorative in prolungamento delle prestazioni ordinarie giornaliere, con un massimo di 2 ore giornaliere.

Il personale addetto alla preparazione ed all'esecuzione in palcoscenico degli spettacoli, nonché alla costruzione dei vari elementi che compongono l'allestimento scenico è utilizzabile, a seconda del momento della produzione, sia in laboratorio che in palcoscenico. Durante la stagione lirica il personale addetto normalmente ai laboratori potrà essere destinato occasionalmente o per l'intera stagione a lavori di palcoscenico. Viceversa nei periodi destinati alla produzione concertistica il personale normalmente addetto al palcoscenico potrà essere chiamato a lavoro di laboratorio.

La presente disciplina, normativa ed economica, sostituisce integralmente, abrogandoli, tutti gli accordi, pattuizioni, usi e consuetudini nazionali ed aziendali in materia.

B multiperiodale)

Con programmazione plurisettimanale, comunque non superiore a 2 mesi, l'orario individuale normale di lavoro potrà essere fissato dalla direzione aziendale in 39 ore medie settimanali distribuite su non oltre 2 prestazioni giornaliere per un massimo di 8 ore giornaliere e 42 settimanali elevabili, previo accordo aziendale, fino a 44 ore. Pertanto, fermo restando il rispetto delle 39 ore medie settimanali, con programmazione multiperiodale l'orario giornaliero e settimanale potrà essere diversamente articolato nei 5/6 giorni della settimana prevedendo orari giornalieri non superiori alle 8 ore e non inferiori a 3 ore. Possono essere previste giornate a zero ore.

Resta inteso che in regime di programmazione multiperiodale l'operaio percepirà la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Qualora l'orario giornaliero programmato sia superiore alle 6 ore sarà effettuato in due prestazioni ciascuna delle quali di durata non inferiore a 3 ore.

L'orario di lavoro qualora la prestazione sia continuata, è fissato in 36 ore settimanali, con un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri, comprensivi di una sosta di 15 minuti.

Fatti salvi diversi accordi aziendali, nei giorni di domenica l'orario ordinario di lavoro non potrà superare le 4 ore. La relativa prestazione potrà essere dalla Fondazione richiesta per esigenze di lavoro in regime antimeridiano, pomeridiano o serale.

L'intervallo per il pasto non potrà superare, di norma, le due ore né essere inferiore ad 1/2 ora. Tale intervallo sarà concordato a livello aziendale.

Durante ciascuna delle prestazioni l'operaio ha diritto ad una sosta di 10 minuti.

Per i portieri e guardiani con alloggio l'orario di lavoro sarà quello consuetudinario.

Nei periodi interstagionali di ridotta attività l'operaio osserverà un orario di lavoro settimanale di 39 ore in cinque giornate lavorative. Si intendono per periodi interstagionali di ridotta attività quelli intercorrenti dal giorno successivo all'ultimo spettacolo a 20 giorni prima dell'inizio delle singole stagioni liriche al chiuso o all'aperto, a 10 giorni prima dell'inizio delle stagioni di balletto ed a 1 settimana prima dell'inizio delle tournées all'estero.

Peraltro, in relazione all'esigenze connesse con l'attività programmata e con le manifestazioni da realizzare, potrà essere concordata in sede aziendale l'articolazione del normale orario di lavoro settimanale in cinque giornate lavorative per un periodo più contenuto ed esteso rispetto a quello sopra indicato.

Nell'orario stabilito deve essere eseguita ogni attività connessa alla mansione ed eventualmente anche in luoghi diversi rispetto a quelli in cui ha sede la Fondazione.

NORMA TRANSITORIA

A decorrere dal 1° gennaio 1980 è abolita, per le nuove assunzioni, la figura dell'operaio addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.

Con la stessa decorrenza del 1° gennaio 1980 i lavo ratori dipendenti alla data del 4 agosto 1979 quali operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia sono tenuti ad osservare il normale orario di lavoro settimanale di 40 ore.

Ai lavoratori, qualora addetti stabilmente e senza interruzioni a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, il compenso mensile relativo alle ore di lavoro settimanale effettivamente prestate oltre la quarantesima e fino alla cinquantesima viene mantenuto ad personam e congelato nel suo ammontare alla data del 31 dicembre 1979.

Tale importo, alcolato per 14 mensilità, assorbe, fino a concorrenza, i compensi per lavoro straordinario e l'eventuale maggiorazione del 12% per lavoro a turni.

Lavoro a turni

L'orario di lavoro degli operai può essere articolato a turni nei seguenti termini:

1) 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) 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 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, per la sola durata della stagione lirica e ballettistica.

Durante il periodo dei concerti sinfonici la maggiorazione spetta unicamente agli operai addetti ai turni per tale attività.

La maggiorazione del 12% spetta a partire dal primo giorno della settimana in cui il teatro 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'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 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 antegenerale 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 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 antegenerale e generale oppure in due prestazioni di cui l'una al pomeriggio e l'altra alla sera.

La durata minima delle prestazioni giornaliera non dovrà risultare inferiore alle 3 ore.

Per gli operai di cui al precedente punto 1) la durata delle prestazioni relative agli spettacoli lirici, alle prove antegenerali e generali, comprese le operazioni di riordino del palcoscenico, è forfetizzata, qualunque ne sia l'effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendalmente.

Per gli operai di cui al precedente punto 2) la durata delle prestazioni relative agli spettacoli lirici, alle prove antegenerale e generali, comprese le operazioni preparatorie precedenti l'inizio dello spettacolo lirico, della prova generale e antegenerale, è forfetizzata, qualunque ne sia la durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendalmente.

La fissazione dell'orario di inizio e di termine dei vari turni di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno bimestrale predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della RSU/RSA.

Gli accordi aziendali potranno prevedere che le eventuali variazioni dell'ordine del giorno avvengano nel caso di eccezionali necessità, entro il termine dell'ultima prestazione e/o mediante l'utilizzo di tecnologie quali e-mails., sms, etc.

Nell'orario stabilito deve essere eseguita ogni attività connessa alla mansione ed eventualmente anche in luoghi diversi rispetto in quelli in cui ha sede la Fondazione.

L'operaio dovrà trovarsi al suo posto di lavoro in tempo utile per l'inizio delle varie prestazioni per e verificare la funzionalità della scena e delle attrezzature tecniche prima delle prove generali, antegenerale e dello spettacolo, secondo l'ora fissata nell'ordine del giorno.

L'orario di inizio del turno antimeridiano è fissato come norma tra le ore 08.30 e le ore 10.00, mentre l'orario di termine dell'ultimo turno non può superare, in regime normale di lavoro, le ore 24.00 per l'attività relativa alla preparazione degli spettacoli e le ore 01.00 per le prove antegenerale, generali e per gli spettacoli. I limiti suddetti sono elevati, rispettivamente, alle ore 00.30 ed alle ore 01.30 per l'attività all'aperto.

L'eventuale fissazione dell'orario di inizio del turno antimeridiano prima delle ore 08.30 oppure oltre le ore 10,00 sarà concordata in sede aziendale.

Sono ammessi prolungamenti straordinari dei turni di lavoro, fino a una durata massima di 5 ore per prestazione. In caso di doppio spettacolo, di anteprova generale o prova generale e spettacolo, fermo restando il limite massimo di 10 ore giornaliere, uno dei due turni può essere prolungato fino a 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 operai addetti ai turni l'intervallo tra la prestazione antimerdiana 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 antegenerale.

Nel caso in cui, per esigenze di produzione l'intervallo tra le due prestazioni fosse inferiore alle due ore, l'operaio, ove non esista un servizio mensa alle condizioni d'uso o un servizio equivalente, avrà diritto ad un rimborso spese forfettario che, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989 è fissato in € 3,50.

A decorrere dal 1990 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso spese forfettario di cui al precedente comma sarà rideterminato sulla base dell'84% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 0,05 €.

La durata degli intervalli tra le prestazioni giornaliere come sopra individuata è riferita ai turni normali di lavoro, esclusi quindi gli eventuali prolungamenti straordinari.

Le eventuali variazioni della consistenza e della composizione delle squadre, rese necessarie da esigenze eccezionali e imprevedibili, saranno comunicate entro le ore 13.00 del giorno precedente a quello a cui si riferisce la variazione.

La consistenza e la composizione delle squadre saranno definite dalla Direzione aziendale in base alle esigenze produttive mediante l'ordine del giorno bimestrale, attuando nei limiti del possibile la rotazione del personale addetto nei vari turni settimanali.

Fatti salvi eventuali accordi aziendali, nella giornata di domenica (o nella giornata di sabato ove il riposo coincida con la domenica) e per l'intera durata della stagione lirica e ballettistica l'operaio è tenuto a prestare 4 ore di lavoro straordinario per consentire l'effettuazione dello spettacolo, prova antegenerale, generale o ordinaria ed il connesso montaggio e/o smontaggio delle scene, nonché per qualsiasi altra prestazione che la Fondazione ritenga di chiedergli nell'ambito e nel rispetto della sua professionalità.

Qualora, per esigenze tecnico-produttive, anche in relazione all'articolazione degli orari di lavoro delle categorie artistiche, l'orario di lavoro settimanale dell'operaio dovesse essere esaurito in cinque giorni, le 4 ore di lavoro straordinario di cui sopra potranno essere utilizzate dalla Fondazione nell'arco delle cinque giornate lavorative in prolungamento delle prestazioni ordinarie giornaliere, con un massimo di 2 ore giornaliere, fermo restando il non superamento del limite delle 10 ore complessive.

Il personale addetto alla preparazione ed all'esecuzione in palcoscenico degli spettacoli, nonché alla costruzione dei vari elementi che compongono l'allestimento scenico è utilizzabile, a seconda del momento della produzione, sia in laboratorio che in palcoscenico. Durante la stagione lirica il personale addetto normalmente ai laboratori potrà essere destinato occasionalmente o per l'intera stagione a lavori di palcoscenico. Viceversa nei periodi destinati alla produzione concertistica il personale normalmente addetto al palcoscenico potrà essere chiamato al lavoro di laboratorio.

Per il personale assunto a tempo determinato per periodi inferiori al bimestre, ovvero per periodi diversi, frazionati o incompiuti rispetto al bimestre medesimo laddove non sia possibile compensare la flessibilità, tali eccedenze saranno retribuite in regime straordinario.

L'intervallo per il pasto non potrà superare, di norma, le due ore né essere inferiore ad 1/2 ora, salvo diverso accordo aziendale. Tale intervallo sarà concordato a livello aziendale.

Dichiarazione a verbale

Fermo restando l'orario normale di lavoro di cui al presente articolo, è concordata una riduzione del monte ore annuo di 16 ore in ragione d'anno, finalizzata all'aggiornamento professionale.

Art.109 -LAVORO NOTTURNO DEI GUARDIANI E FUOCHISTI

Per i guardiani e per i fuochisti che prestano la loro opera abitualmente di notte la retribuzione globale sarà maggiorata rispettivamente del 15% e del 25%.

Art.110 -LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Entro i limiti consentiti dalle vigenti disposizioni legislative e salvo giustificati motivi di impedimento, l'operaio è tenuto a prestare il lavoro straordinario, notturno e festivo, che gli venga richiesto, fermo restando che l'orario complessivo di lavoro giornaliero, ordinario e straordinario, non può eccedere le 10 ore.

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti orari di cui al comma 1° orario A) del precedente articolo 108 ovvero quello eccedente l'orario giornaliero programmato nell'ambito del regime di multiperiodalità.

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 due.

I prolungamenti straordinari dei vari turni di lavoro sono retribuiti con il compenso previsto per il lavoro straordinario.

Il lavoro straordinario non programmato sarà riconosciuto se effettivamente espletato.

Si considera lavoro notturno quello del turno serale, compreso nella fascia oraria tra le ore 24.00 e le ore 08.00, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'art. 108 comma 12° e 13° dell'orario A) ovvero comma 19° e 20° dell'orario B multiperiodale).

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'art.111 straordinario festivo quello compiuto in tali giorni in eccedenza all'orario ordinario di lavoro.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, è compensato con la retribuzione oraria maggiorata delle percentuali appresso stabilite:

- 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.111 - RICORRENZE FESTIVE

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

A. il giorno di riposo settimanale;

B. le seguenti festività:
1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno di Pasqua;
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
5) il giorno 25 aprile;
6) il giorno 1° maggio;
7) il giorno 2 giugno;
8) il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma;
9) il giorno dell'Assunzione;
10) il giorno di Ognissanti;
11) il giorno dell'Immacolata Concezione;
12) il giorno di Natale;
13) il giorno 26 dicembre;
14) la ricorrenza del Patrono locale.

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

La Fondazione ha la possibilità di concedere in sostituzione del compenso per le festività lavorate giorni compensativi di riposo od aggiuntivi del periodo feriale. Le modalità per l'applicazione dell'istituto saranno stabilite con accordi aziendali.

In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con altra festività prevista dalla lettera B) del 1° comma del presente articolo si provvederà in sede aziendale a fissare altra giornata sostitutiva di quella non usufruita dall'operaio per la coincidenza suddetta.

Per la disciplina delle festività soppresse dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 si fa rinvio a quanto disposto dall'art. 19.

Art.112 - PRESTAZIONI SERALI

L'operaio assunto per la sola prestazione serale percepirà un compenso pari al 70% del minimo retributivo e della contingenza, escluso ogni altro elemento aggiuntivo della retribuzione in vigore nelle Fondazioni previsto per il livello cui verrà assegnato in relazione alle mansioni svolte.

Il compenso per la prestazione serale effettuata nei giorni considerati festivi ai sensi dell'art.114 sarà maggiorato del 60%.

Chiarimento a verbale

Ai fini dell'applicazione dell'articolo precedente per personale serale deve intendersi esclusivamente quello chiamato a prestare la propria opera in palcoscenico (serali di palcoscenico).

Il trattamento normativo di tale personale nonché il trattamento economico e normativo del personale di sala sarà disciplinato da accordi sindacali da stipularsi in sede locale in base anche agli usi e consuetudini in vigore.

Art.113 - PRESTAZIONI IN COSTUME

L'operaio, ove ricorrano esigenze dello spettacolo e della prova generale, è tenuto a prestare la sua opera in costume senza diritto ad alcuna maggiorazione di retribuzione o compenso particolare.

Art.114 - ATTREZZI DI LAVORO ED INDUMENTI DI LAVORO

La Fondazione fornirà agli operai gli attrezzi indispensabili alle prestazioni lavorative nonché gli indumenti di lavoro.

Art.115 - TRASFERTE

L'operaio 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, fermo restando quanto previsto dall'art. 50 del presente contratto, è così fissata:

A) Trasferte nazionali ed internazionali

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta all'operaio una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro; oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;

- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'operaio il solo trattamento di trasferta;

- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'operaio un posto di riposo;

- il rientro dell'operaio dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 01.30;

- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura - fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti. L'entità del rimborso delle spese di vitto per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obiettivamente insufficiente in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenuto conto del cambio in vigore;

- indennità forfettaria di € 2,58 giornaliere a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali ed interregionali

- in giornata di trasferta l'impegno complessivo dell'operaio tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore 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 l'operaio è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, l'operaio 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;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura -fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

C) 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 l'operaio è tenuto 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 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;

- rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura - fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti - è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, € 11,57 per un pasto ed in € 23,14 per due pasti.

D) Missioni individual

All'operaio 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 l'operaio avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telegrafiche, telefoniche e per taxi).

Dichiarazione a verbale

A decorrere dal 1990 e con effetto dal 1° gennaio di ogni anno il rimborso forfettario delle spese di vitto sarà rideterminato sulla base dell'84% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 0,05 €.

Art.116 - 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:

A) livelli 3°a e 3°b
1) - 1 mese per anzianità fino a 5 anni;
2) - 2 mesi per anzianità oltre i 5 anni e fino a 10 anni;
3) - 3 mesi per anzianità oltre i 10 anni e fino a 20 anni;
4) - 4 mesi per anzianità oltre 20 anni.

B) livelli 4°, 5° e 6°
1) - 15 giorni per anzianità fino a 5 anni;
2) - 45 giorni per anzianità 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.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° 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.

TABELLE
PAGA

TABELLE PAGA

Valori mensili in vigore dal 1° Settembre 2006 al 31 dicembre 2006

Livelli	Area artistica	Valore Base (1)	Conting. (2)	EDR da CCNL (3)	E.A.R. (4)	TOTALI
		€.	€.	€.	€.	€.
1°	-1° violino;	691,82	557,85	305,27	734,00	**2.288,94**
1°	-1° violoncello; -Direttore musicale di palcoscenico	658,87	556,44	290,74	699,03	**2.205,08**
2°	-Maestro gruppo A;	624,12	553,68	275,63	663,41	**2.116,84**
2°	-Maitre de ballet; -1° cat. Orchestra; -tersicorei extra.	594,40	551,24	262,51	631,80	**2.039.95**
3°	-Maestro gruppo B; -1° cat. B Orchestra; -1° A Tersicorei.	533,30	547,16	235,50	566,84	**1.882,80**
4°	-2° cat. Orchestra	485,68	543,18	214,33	515,31	**1.758,50**
5°	1° B tesrsicorei;	427,92	538,33	188,86	454,03	**1.609,14**
5°	2° Orchestra ingresso -cat. Speciale Coro; -2° speciale Tersicorei	407,54	536,62	179,87	432,41	**1.556,44**
6°	-ingresso Coro -ingresso tersicorei	339,68	532,62	149,93	360,72	**1.382,95**

Area tecnico Amministrativa					
	€.	€.	€.	€.	€.
Funzionari A	590,69	553,51	260,79	627,24	**2.032,23**
Funzionari B	506,31	546,00	223,50	537,71	**1.813,52**
1° Livello	443,02	541,34	195,58	470,51	**1.650,45**
2° livello	396,61	536,15	175,11	421,22	**1.529,09**
3° livello A	375,51	535,24	165,79	398,81	**1475,35**
3° livello B	339,65	532,62	149,93	360,72	**1.382,92**
4° livello	295,35	528,17	130,37	313,67	**1.267,56**
5° livello	263,70	525,53	116,44	280,07	**1.185,74**
6° livello	210,96	521,11	93,13	224,05	**1.049,25**

(1) E' il minimo tabellare (valore base) in vigore dal1° settembre 1993, stabilito dal CCNL (22 maggio 1992);

(2) l'importo della contingenza è comprensivo delle 20.000 lire dell'E.D.R. (dal "protocollo" 31.07.1992 Governo-Confindustria-Sindacati) così come stabilito dal rinnovo contrattuale (29.11.1985);

(3) E' l'importo totale dell'elemento distinto della retribuzione del CCNL, comprensivo di quello decorrente dal 1° luglio 1993;

(4) E' l'aumento a titolo di "Elemento Aggiuntivo ai Minimi contrattuali" (v. CCNL 29.07.2003)

APPENDICE

a) Protocollo in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro

b) Indennità di contingenza

c) Aumenti periodici di anzianità: disciplina da valere per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 4.4.1996

d) Accordo 25.6.1969 per la regolamentazione degli spettacoli all'aperto

e) Accordo 3.3.1994 in materia di verifiche della idoneità professionale artistica

f) Ipotesi accordo 29 luglio 2003

g) Accordo durate contratti a termine

h) Addendum al contratto

i) Accordo Byblos

j) Accordo Malattia

k) Accordo tempi determinati

l) Accordo co.co.co

m) Accordo personale intermittente

APPLICAZIONE D.LGS. N.626/1994

- premesso il forte impegno delle parti perché nell'ambito delle Fondazioni lirico-sinfoniche sia assicurato il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

- riaffermata la necessità che ad un'adeguata opera di informazione e formazione del personale si accompagni l'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni loro impartite al fine di eliminare o contenere i rischi del lavoro;

- richiamato e confermato quanto previsto dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, recepito nel settore delle Fondazioni lirico-sinfoniche con l'accordo di rinnovo contrattuale 2 luglio 1996, si conviene quanto segue:

A. <u>Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza</u>

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono 3 e sono ricompresi nel numero dei componenti la R.S.U..

Hanno diritto a 40 ore annue di permesso in aggiunta a quelle previste per i componenti la R.S.U..

Non vengono imputate al monte-ore come sopra individuato le ore di permesso utilizzate per gli adempimenti di cui all'art.19, lettere b,c,d,g,i,l del D.Lgs. n.626/1994.

All'atto dell'elezione della R.S.U. i candidati a rappresentante per la sicurezza devono essere indicati specificamente fra i candidati proposti per l'elezione della stessa.

Qualora la R.S.U. sia già costituita i rappresentanti per la sicurezza sono designati dai componenti al loro interno.

L'utilizzazione dei permessi deve essere richiesta al datore di lavoro per iscritto e con un anticipo di almeno 48 ore. Analogo termine deve essere osservato per le visite del RLS ai luoghi di lavoro.

Il R.L.S. espleta i compiti previsti dall'art.19 del D.Lgs. n.626/1994, come modificato dal D.Lgs. n.242/1996 e, in particolare:

- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione del rischio, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle attività di prevenzione;
- è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
- riceve informazioni e documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione;
- riceve informazioni provenienti dai servizi di vigilanza in merito ad argomenti attinenti alla salute e alla sicurezza;

- può presentare proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

- presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni;

- esamina con la Direzione aziendale le eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;

- partecipa alle riunioni periodiche previste dalle leggi;

- avverte il responsabile della Fondazione dei rischi individuati nel corso della sua attività.

Il R.L.S. ha diritto ad una formazione di almeno 32 ore ed il programma deve comprendere:

- conoscenze generali su obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;

- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;

- metodologie sulla valutazione del rischio;

- metodologie minime di comunicazione.

B. <u>Riunioni periodiche</u>

Le riunioni periodiche previste dall'art.11 del D.Lgs. n.626/1994 devono essere comunicate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e con un ordine del giorno scritto.

Il R.L.S. può chiedere comunque la convocazione di una ulteriore riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di lavoro nell'azienda.

C. <u>Organismo paritetico nazionale</u>

L'Osservatorio nazionale di cui all'art.49 del presente contratto assume anche i seguenti compiti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori:

f) promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali e coordinamento delle loro attività;

g) promozione di attività formative dirette ai componenti degli organismi paritetici territoriali;

h) definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro – valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale – di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;

i) promozione dello scambio di informazioni e di valutazione degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni.

D. Organismi paritetici territoriali

A livello regionale o interregionale sono costituiti Organismi paritetici territoriali con i seguenti compiti:

- composizione delle controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti. Le parti interessate si impegnano ad adire l'O.P.T. per ogni controversia in materia;
- elaborazione di progetti formativi inerenti le materie della sicurezza e salute dei lavoratori;
- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'O.P.N..

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

(Importi comprensivi di L.20.000 ex accordo 23/7/1993)

Area artistica

livelli o figure professionali	Importi indennità di contingenza	
	Lire	€uro
1° violino	1.080.146	557,85
1°	1.077.410	556,44
Maestro collaboratore gruppo A	1.072.072	553,68
2°	1.067.345	551,24
3°	1.059.447	547,16
4°	1.051.733	543,17
1° cat. B tersicorei	1.042.360	538,33
5°	1.039.031	536,61
6°	1.031.303	532,62

Area tecnico amministrativa

livelli	Importi indennità di contingenza	
	Lire	€uro
FA	1.071.745	553,51
FB	1.057.208	546,00
1°	1.048.188	541,34
2°	1.038.121	536,14
3°A	1.036.370	535,24
3°B	1.031.301	532,62
4°	1.022.676	528,17
5°	1.017.578	525,54
6°	1.009.011	521,11

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA' – DISCIPLINA DA VALERE PER I LAVORATORI IN SERVIZIO 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 diciottesimo anno di età presso lo stesso Ente e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione biennale della retribuzione mensile pari a:

a) – un importo corrispondente al valore percentuale di ciascuna maggiorazione biennale – quale risulta dalla colonna 1 della successiva tabella – calcolato sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza;

b) – un importo in cifra fissa per ciascuna maggiorazione biennale quale risulta, dal 1° gennaio 1983, dalla colonna 2 della successiva tabella.

Le maggiorazioni biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Esse non potranno comunque essere assorbite da precedenti o successivi aumenti di merito né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dalle maggiorazioni biennali maturate 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 atto alle singole scadenze mensili.

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

Anzianità convenzionali

Agli esclusivi effetti degli aumenti periodici di anzianità saranno riconosciute le anzianità professionali pregresse secondo i criteri di cui appresso e fatte peraltro salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti presso i singoli Enti alla data del 30 aprile 1982:

a) <u>Personale assunto a tempo indeterminato successivamente alla data del 30 aprile 1982</u>

- riconoscimento a favore di tutto il personale (artistico, tecnico ed amministrativo) assunto a tempo indeterminato dei periodi di effettivo servizio prestato presso altri Enti lirici, Teatri di tradizione, Istituzioni concertistico-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 sei mesi. Saranno peraltro riconosciuti anche i rapporti a termine di durata inferiore a sei mesi intercorsi con Enti lirici qualora tale durata coincida con quella della stagione dell'Ente;

-- ai fini del riconoscimento il personale artistico e tecnico deve aver svolto negli Enti e nelle Istituzioni di provenienza le stesse mansioni attribuitegli dall'Ente. Quanto al personale amministrativo, ai fini del riconoscimento, deve aver svolto negli Enti e nelle Istituzioni di provenienza mansioni rientranti nell'ambito del livello attribuitogli dall'Ente;

-- il riconoscimento dei pregressi periodi di effettivo servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità opera fino a concorrenza del numero di aumenti periodici spettante contrattualmente.

a) <u>Personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 30 aprile 1982</u>

I criteri e le modalità per il riconoscimento dei pregressi periodi di effettivo servizio sono gli stessi indicati alla precedente lettera a).

Si conviene peraltro che i benefici economici derivanti da tale riconoscimento decorrono dal 1° luglio 1982, senza alcun effetto retroattivo.

Norme transitorie

Per i lavoratori già in forza agli Enti a tempo indeterminato alla data del 30 aprile 1982 verrà mantenuto sino al 31 dicembre 1981 il sistema in atto ai sensi del CCNL 4 agosto 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 1981 – determinato sulla base del valore percentuale di ciascun aumento periodico di anzianità quale risulta dalla colonna 1 della successiva tabella – calcolato sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza;

B) – un importo pari alla somma degli importi in cifra fissa corrispondenti a ciascun aumento periodico di anzianità già maturato al 31 dicembre 1981 quale risulta, dal 1° gennaio 1983, dalla colonna 2 della successiva tabella;

2. i lavoratori proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici di anzianità fino a raggiungere la percentuale complessiva e finale di cui alla colonna 1 della successiva tabella. Tali ulteriori aumenti periodici di anzianità saranno calcolati – secondo il valore percentuale previsto dalla colonna 1 della successiva tabella per ciascun aumento periodico di anzianità – sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza né si darà luogo a ricalcoli sulla contingenza. In aggiunta all'importo così determinato sarà peraltro corrisposto, per ciascun aumento periodico di anzianità maturato successivamente al 31 dicembre 1981, un importo in cifra fissa quale risulta, dal 1° gennaio 1983, dalla colonna 2 della successiva tabella.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dal 1° gennaio 1982 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici di anzianità sull'indennità di contingenza.

Resta peraltro confermato il ricalcolo percentuale degli aumenti periodici di anzianità sui minimi tabellari di retribuzione in atto alle singole scadenze mensili.

Nel caso di passaggio di livello gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare di retribuzione del nuovo livello.

Tabella

Numero aumenti periodici di anzianità	COLONNA 1		COLONNA 2			
	Valore		Importo in cifra fissa dal 1° 1983			
	Maestri collab., Professori orchestra artisti coro, quadri impiegati.	Tersicorei	Maestri collab., Professori orchestra artisti coro, quadri impiegati.		Tersicorei	
			Lire	€uro	Lire	€uro
1	4,000%	5,000%	22.512	11,63	27.140	14,02
2	4,160%	5,250%	22.932	11,84	27.796	14,36
3	5,408%	6,615%	26.212	13,54	31.384	16,21
4	5,678%	7,012%	26.921	13,90	32.427	16,75
5	5,962%	7,433%	27.668	14,29	33.533	17,32
6	6,260%	7,879%	28.451	14,69	34.705	17,92
7	6,573%	8,351%	29.273	15,12	35.946	18,56
8	6,902%	8,852%	30.138	15,56	37.262	19,24
9	7,247%	9,384%	31.044	16,03	38.660	19,97
10	7,610%	9,947%	31.998	16,53	40.140	20,73
11	7,990%		32.997	17,04		
12	8,390%		34.048	17,58		
Finale	76,180%	75,723%				

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.I 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.l 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 il 1° gennaio 1968.

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° 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 normativo 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

ANELS

FILIS-CGIL

FIS-CISL

UILSIC-UIL

N.B. : L'accordo è stato formalmente sottoscritto il 3 marzo 1994

IPOTESI ACCORDO LUGLIO 2003

L'anno 2003 il giorno 29 del mese di luglio presso la sede dell'Agis in Roma

TRA

L' ANFOLS

il SLC-CGIL

la FISTEL-CISL

la UILCOM-UIL

la FIALS-CISAL

è stata siglata la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 1 giugno 2000 per i lavoratori dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, che le parti si riservano di sottoporre per l'approvazione alle rispettive assemblee.

PARTE NORMATIVA

1) ORGANICI FUNZIONALI

L'art. 3 del CCNL 1 giugno 2000 è così sostituito:

"Gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali, identificano numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie generali previste dal CCNL.

In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali di categoria e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennalmente ipotizzabili, dall'altra, dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente

Le Fondazioni lirico-sinfoniche corrispondono alle proprie necessità produttive e funzionali con:

a) personale assunto a tempo indeterminato;

b) personale assunto a termine.

Per le assunzioni a termine le Fondazioni attingono alle graduatorie degli idonei di cui all'art. I comma 4 del presente contratto, salvo eventuali particolari esigenze di ordine artistico, che, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, non consentano l'osservanza della graduatoria o che rendano necessario ricorrere d a chiamata di altro personale idoneo.

Il numero massimo di lavoratori che può essere in servizio contemporaneamente con contratto a termine è pari al 15% dell'organico funzionale fino a concorrenza dell'organico stesso.

Possono peraltro essere aggiuntivamente utilizzati lavoratori con contratto a termine per esigenze sostitutive nonché per esigenze produttive collegate alla realizzazione dei programmi di attività, nel quadro dei principi del sistema di informazioni di cui al punto 5 dell'art.38 del CCNL.

2) ORARIO DI LAVORO, ASSETTI CLASSIFICATORI E FORMAZIONE

La Commissione paritetica Anfols-Organizzazioni nazionali dei lavoratori, istituita ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale 1.6.2000, ha pressochè portato a compimento il monitoraggio dell'attuale normativa sugli orari di lavoro, quale deriva dalla contrattazione collettiva nazionale e da quella integrativa aziendale.

L'intenso lavoro istruttorio svolto dalla Commissione ha confermato l'importanza e l'attualità dei temi concernenti le politiche dell'organizzazione, delle modalità e dei tempi di lavoro. Ha, altresì, rafforzato il convincimento delle parti che oggi più che mai appare necessario operare per il consolidamento ed il rilancio del settore lirico-sinfonico, in chiave nazionale e sovranazionale, attraverso l'individuazione di nuovi modelli organizzativi ispirati al miglioramento della efficienza e della produttività aziendale.

Ne è emersa peraltro anche la difficoltà di intervenire a livello generale nella materia degli orari di lavoro, stante l'assai diversificata articolazione degli orari nelle singole Fondazioni lirico-sinfoniche.

In questo quadro di riferimento si è recentemente inserito il decreto legislativo 66/2003 in materia di orario di lavoro.

I1 decreto, nel regolare i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario, ha dato rigorosa attuazione ai contenuti delle direttive europee n. 93/104/CE e 2000/34/CE, garantendo ampi spazi di intervento alla autonomia collettiva.

La valorizzazione del ruolo dell'autonomia collettiva in tutte le sue articolazioni, nazionale, territoriale ed aziendale, si traduce nella previsione di un rilevante potere integrativo e derogatorio da parte della contrattazione collettiva rispetto a numerosi aspetti della disciplina legislativa. Tra gli altri, quelli concernenti il regime degli orari multiperiodali, la durata media e massima dell'orario di lavoro settimanale, il lavoro straordinario, la pausa ed il riposo giornaliero, il riposo settimanale.

Evidenti le interconnessioni che l'entrata in vigore del d.lgs. 66/2003 ha determinato tra il lavoro che 1'Anfols e le Organizzazioni nazionali dei lavorato modifica degli assetti contrattuali degli orari di lavoro ispirata a principi di miglioramento della funzionalità ed operatività aziendali e la necessità di un approfondito confronto su tutte le tematiche rinviate dal decreto legislativo alla autonomia collettiva.

L'estrema complessità della materia - nei suoi risvolti legislativi e contrattuali - postula, ad avviso delle parti, la necessità di disporre di spazi di tempo e di operatività necessariamente più ampi di quelli, per loro natura limitati, propri di un rinnovo contrattuale entro cui assolvere alle importanti incombenze loro attribuite dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Assumono pertanto l'impegno di tornare ad incontrarsi, in prosecuzione alla stipulazionedell'accordo di rinnovo contrattuale, per l'individuazione di idonee soluzioni contrattuali sull'intera materia degli orari di lavoro.

Analogo impegno assumono per la prosecuzione del confronto sugli assetti classificatori eparametrali - riservandosi le OO.SS. di presentare in materia una loro proposta organica ed articolata - comune essendo il convincimento che il miglioramento della efficienza e dellaproduttività aziendali, oltre che su nuovi e più funzionali schemi di organizzazione del lavoro, non può non fondarsi anche sul rispetto e sulla valorizzazione dei diversi livelli di professionalità.

Le parti dichiarano altresì l'intendimento di procedere sollecitamente alla costituzione dellacommissione per la formazione professionale quale prevista dall'art.40 del CCNL.

3) CRITERI APPLICATIVI CONCORDATI DA ANFOLS E ORGANIZZAZIONI SINDACALI IN MERITO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 1, COMMA 4 EDELL'ART. 3, COMMA 4 DEL CCNL 1-6-2000

A. L'art.1, comma 4 del CCNL 1.6.2000 attribuisce un diritto di precedenza nelle assunzioni a termine per esigenze stagionali di personale artistico al lavoratore che per un triennio consecutivo abbia partecipato alle selezioni annuali indette dalla Fondazione e, risultato idoneo, sia stato assunto a termine in ciascuna delle stagioni comprese nel triennio, purchè non abbia dato luogo a contestazioni di carattere artistico-professionali e non sia incorso in sanzioni disciplinari.

Il diritto di precedenza opera a partire dalla stagione successiva al triennio comprendente le tre selezioni e correlative assunzioni consecutive a termine, esonerando il lavoratore dall'obbligo di partecipare alle selezioni annuali ai fini del conseguimento dell'idoneità e dell'assunzione a termine.

Essendo l'istituto del diritto di precedenza articolato sul doppio requisito delle idoneità e delle assunzioni a termine consecutive nel triennio, la mancata indizione da parte della Fondazione di regolari selezioni annuali impedirebbe la realizzazione di uno dei due requisiti, quello appunto del superamento delle tre selezioni annuali consecutive.

Ad avviso delle parti tale situazione non può pregiudicare la maturazione del diritto di precedenza. Ritengono pertanto che il diritto di precedenza possa maturare anche per quei professori d'orchestra, artisti del coro e tersicorei che la Fondazione abbia assunto con contratto a termine per tre stagioni consecutive, senza aver indetto con regolarità le audizioni annuali, purché beninteso il lavoratore abbia partecipato, acquisendo l'idoneità, ad almeno una selezione annuale.

Resta fermo che ove il lavoratore non partecipi alle audizioni indette dalla Fondazione vengono meno i requisiti per la maturazione del diritto di precedenza.

B. Ferma restando la vigente normativa contrattuale secondo cui il diritto di precedenza viene meno qualora il lavoratore abbia dato luogo a contestazioni artistico-professionali o sia incorso in sanzioni disciplinari, le parti si riservano di esaminare, nel corso del secondo biennio contrattuale, la possibilità di prevedere un termine massimo di durata del diritto di precedenza e, alla scadenza del termine, appositi meccanismi confermativi del diritto.

C. Il vigente testo contrattuale prevede la maturazione del diritto di precedenza per il personale

artistico che, risultato idoneo alle selezioni per un triennio consecutivo, sia stato assunto a termine in ciascuna delle stagioni comprese nel triennio.
Ad avviso delle parti potrebbe essere rinviata in sede aziendale la fissazione di una durata minima del contratto a termine perché lo stesso possa considerarsi utile alla maturazione del diritto di precedenza. E ciò, in particolare - avendo a riferimento le linee applicative dell'istituto indicate al precedente punto A. - per i contratti a termine stipulati nelle stagioni in cui la Fondazione ha proceduto ad assunzioni a termine senza aver indetto selezioni annuali.

D. Ai sensi dell'art.3, comma 4 del vigente CCNL, le Fondazioni per le assunzioni a termine attingono alle graduatorie degli idonei di cui all'art.1, comma 4, salvo particolari esigenze di ordine artistico, che, sentite le RSU, non consentano l'osservanza della graduatoria o che rendano necessario ricorrere alla chiamata di altro personale idoneo.

E' altresì previsto che, una volta esaurita la graduatoria degli idonei, le Fondazioni possono ricorrere a chiamate dirette.

Il contratto collettivo non prevede invece alcun criterio per stabilire l'ordine di priorità nelle chiamate degli aventi diritto, si tratti di lavoratori per i quali sia maturato il diritto di precedenza ovvero di lavoratori che abbiano ottenuto l'idoneità ma non possano ancora contare su un diritto di precedenza.

Sia per l'ipotesi in cui le Fondazioni abbiano predisposto un unico elenco comprendente lavoratori con diritto di precedenza e lavoratori idonei alle selezioni, che nell'ipotesi in cui sia previsto un doppio elenco - uno per i lavoratori con diritto di precedenza e uno per i lavoratori idonei - ritengono le parti sia utile ed opportuno disciplinare l'ordine di priorità nella chiamata dei lavoratori secondo appositi criteri.

Tali criteri - da rinviare in sede aziendale, per la concreta individuazione ed articolazione - potrebbero basarsi, tra gli altri, su:

- la posizione del lavoratore nella graduatoria delle audizioni;

- l'anzianità di servizio;

- la data di maturazione del diritto di precedenza;

- la rotazione dei lavoratori.

E. La mancata accettazione da parte del lavoratore dell'assunzione a termine proposta in forma scritta determina la perdita del diritto di precedenza già acquisito oppure impedisce la maturazione del diritto di precedenza in corso secondo le regole generali (idoneità e assunzioni a termine consecutive nel triennio).

Tali conseguenze sono peraltro escluse ove la rinuncia all'assunzione a termine derivi non da una generica volontà del lavoratore ma da situazioni meritevoli di particolare considerazione e debitamente accettate dalla Direzione aziendale.

4) RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

All'art. 38 punto l) del CCNL 1.6.2000 sono apportate le seguenti variazioni ed integrazioni:

- la rappresentanza sindacale unitaria è l'unica struttura sindacale abilitata alla contrattazione aziendale, unitamente alle competenti strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, così come previsto al punto 5 dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.
- Il numero dei componenti la RSU 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.

  Ai fini di quanto determinato al punto 6 dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, la conclusione del contratto per il delegato a tempo determinato sarà presa in considerazione solo nel caso di non riassunzione nella stagione successiva.

5) DICHIARAZIONE UNILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

1) Le OQSS, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA.

2) Qualora l'iniziativa per l'indizione delle elezioni della RSU non sia esercitata nei tempi e nelle modalità di cui al punto 1, parte II dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, l'iniziativa stessa - quale condizione della sua procedibilità - deve essere supportata dalla richiesta di almeno il 63% dei lavoratori in forza alla Fondazione.

Resta fermo quanto previsto al punto 2) Parte 'seconda - disciplina della elezione della RSU – dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

3) Restano ferme le prerogative attribuite dalla legge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

4) Sono eleggibili i lavoratori a tempo determinato che abbiano prestato attività lavorativa nel triennio precedente per un periodo complessivo non inferiore a 18 mesi, ridotto per l'Arena di Verona a 12 mesi.

Il numero massimo di lavoratori a termine eleggibili è stabilito nella misura del 20% del numero complessivo di componenti la RSU.

5) Al fine di sottolineare il principio secondo il quale la RSU costituisce l'organismo rappresentativo di tutti i lavoratori, nella definizione del collegio elettorale - di norma unico salvo diversi accordi definiti in sede locale tra i soggetti abilitati all'indizione delle elezioni della RSU - le OO.SS. terranno conto delle categorie artistiche, tecniche ed impiegatizie di cui all'art.2095 c.c. onde garantire un'equilibrata composizione della rappresentanza.

6) TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'

Ai sensi del D.lgs. 26/3/2001 n. 151 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.

In sostituzione di quanto previsto dalla lettera a) dell'art. l6 del D.lgs. n. 151/2001 la Fondazione consentirà l'astensione dal lavoro per un periodo di tre mesi, elevato a cinque per le tersicoree, precedenti la data presunta del parto. Tale periodo assorbe quello eventualmente concesso dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro a norma dell'art. l7 del D.lgs. n. 151/2001.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 20 del D.lgs. 151/2001 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. l6 del D.lgs. n. 151/2001 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 quelli relativi alla gratifica natalizia o tredicesima mensilità e alle ferie.

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 primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. 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. 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 c o m a 2 dell'art.32 del D.lgs. 151/2001;

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.

Durante il periodo di congedo parentale facoltativo si applica quanto previsto dall'art.34 del D.lgs. n.151/2001.

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.

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.

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.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni.

Per fruire di tali congedi il genitore deve presentare,il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

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

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.

7) 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.

8) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

L'art.1, 3 comma del CCNL è così sostituito:

"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 comma successivo."

9) DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti dichiarano l'intenzione di esaminare la possibilità di una regolamentazione riferita allefigure artistiche autonome scritturate dalle Fondazioni nell'ambito delle loro finalità istituzionali.

10) RETRIBUZIONE

Con decorrenza dal 1-1-2004 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

PARTE ECONOMICA

A) UNA TANTUM

Relativamente al periodo 1 .I .2002/3 1.3.2003 ed a totale e completa copertura di tale periodo sarà corrisposto ai singoli lavoratori in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 29 luglio 2003 un importo una tantum nella misura di cui alla successiva tabella.

L'importo una tantum sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo 1' 1.1.2002 ed in servizio alla data del 29 luglio 2003.

Per i lavoratori dipendenti dalle Fondazioni alla data del 29 luglio 2003 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale l'importo una tantum sarà proporzionalmente rapportato al servizio effettivamente prestato nel periodo 1.1.2002/31.3.2003.

Relativamente al periodo 1.I.2002/31.3.2003 ed a totale e completa copertura di tale periodo sarà corrisposto ai singoli lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto - successivamente al 31.3.2003 un importo una tantum nella misura di cui alla successiva tabella.

L'importo una tantum sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia iniziato dopo l'I.1.2002 e si sia risolto successivamente al 31.3.2003.

L'importo una tantum sarà altresì proporzionalmente ridotto per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto entro il 31.3.2003.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale si sia risolto anteriormente alla data del 29 luglio 2003 l'importo una tantum sarà proporzionalmente rapportato al servizio effettivamente prestato nel periodo 1.1.2002/31.3.2003.

Ai lavoratori in servizio presso le Fondazioni alla data del 29 luglio 2003 con rapporto di lavoro a tempo determinato nonché ai lavoratori che hanno prestato servizio presso le Fondazioni nel periodo 1.1.2002/31.3.2003 con rapporto di lavoro a tempo determinato cessato anteriormente alla data del 29 luglio 2003 sarà corrisposto a totale e completa copertura del servizio prestato nel periodo 1.I.2002/31.3.2003 un importo una tantum la cui misura sarà determinata rapportando proporzionalmente l'importo di cui alla successiva tabella al periodo di servizio effettivamente prestato nel periodo 1.1.2002/31.3.2003.

Le parti si danno atto che gli importi una tantum non saranno considerati utili agli effetti dei vari istituti legali e contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

AREA ARTISTICA

Livelli	Importo una tantum
1°	902,71
2°	815,91
3°	732,00
4°	665,46
5°	558,41
6°	465,82

AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

Livelli	Importo una tantum
FA	810,12

FB	694,39
1 °	607,59
2 °	543,94
3 ° a	515,00
3 ° b	465,82
4 °	405,06
5 °	361,66
6 °	289,33

B) MINIMI RETRIBUTIM

Fermi restando i minimi tabellari mensili lordi e gli importi mensili lordi a titolo di e.d.r. di cui alle lettere A) e B) del punto I) dell'art.3 dell'accordo 24.3.1998, gli importi mensili lordi a titolo di e.a.r. in essere dal 1.10.2001 per effetto del punto 2) dell'accordo 29.5.2001 sono aumentati secondo le gradualità appresso indicate dei seguenti importi mensili lordi a titolo di e.a.r.

AREA ARTISTICA

Livelli		Dal 1/4/2003	Da1 1/11/2003
	1 violino (1)		
	1 violoncello		
1 °	direttore musicale	56,10	106,92
	dir. palcoscenico		
	maestro collaboratore con		
	obbligo di direzione orchestrale		
	maestro gruppo A (2)		
	maitre de ballet		
2 °	I^ cat. A orchestra	50,70	96,64
	1 ° tersicorei extra		
	maestro gruppo B		
3 °	I^ cat.B orchestra	45,49	86,70
	I ° A tersicorei		

4 °	2^ cat. Orchestra	41,35	78,82
	1° B tersicorei (3)		
	2 ° orchestra ingresso		
5 °	categoria speciale coro	34,70	66,14
	2^ cat. speciale tersicorei		
	ingresso coro		
6°	ingresso tersi corei	28,95	55,17

Maggiorazione del 5% dell'importo previsto per il 1° livello

Maggiorazione del 5% dell'importo previsto per il 2° livello

Maggiorazione del 5% dell'importo previsto per il 5° livello

AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

Livelli	Dal 1/4/2003	Dal 1/11/2003
FA	50,34	95,96
FB	43,15	82,25
1 °	37,76	71,97
2 °	33,80	64,43
3 ° a	32,00	61,00
3 ° b	28,95	55,17
4 °	25,17	47,98
5 °	22,48	42,84
6 °	17,98	34,27

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che, in occasione del rinnovo del biennio economico 1-1-2002/31-12-2003, qualora il differenziale tra inflazione effettiva ed inflazione programmata fosse

uguale all'1,50% non si darà luogo a recuperi e10 conguagli, mentre, qualora il differenziale risultasse diverso dal1'1,50%, si provvederà a calcolare il conguaglio da effettuare sull'incremento dei minimi per il biennio 1-1-2004/31-12-2005.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Le parti convengono di escludere l'incidenza degli aumenti a titolo di E.A.R. decorrenti dal 1.4.2003 ai sensi del precedente punto B) agli effetti del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni nel periodo 1.4.2003/31.7.2003.

DISPOSIZIONI FINALI

Salvo gli istituti per i quali è prevista una diversa decorrenza, la presente ipotesi di accordo decorre dal 1 gennaio 2002 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2005 per la materia normativa e fino al 31dicembre 2003 per la materia economica.

Le parti si riservano di sottoporre per l'approvazione la presente ipotesi di accordo alle rispettive assemblee.

Letto, confermato e siglato.

Per l'ANFOLS

per il SLC-CGIL

Per la FISTEL-CISL

Per la UILCOM-UIL

***Accordo tra ANFOLS e OO.SS. in merito a intervallo nella stipula di contratti a tempo determinato e durata massima dello stesso:* (Napoli, 4 dicembre 2012)**

Tra ANFOLS, rappresentata dal Sovrintendente Francesco Girondini, rosanna Purchia e Walter Vergnano

E

Le Segreterie Nazionali SLC-CGIL in persona di Silvano Conti, FISTel-CISL in persona di Giustini Maurizio, UILCOM-UIL in persona di Fabio Benigni e FIALS-CISAL in persona di Enrico Sciarra

Premesso che, con decreti della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono state definite le dotazioni organiche funzionali delle singole Fondazioni;

Che la trasformazione degli Enti Lirici in Fondazioni di diritto privato e le successive innovazioni tecnologiche nonché le modifiche normative successivamente intervenute hanno determinato anche l'implementazione di nuovi servizi;

premesso inoltre che le Fondazioni Lirico Sinfoniche, hanno ai sensi dell'articolo 1 del vigente CCNL procedono all'assunzione del personale a termine sia per quanto concerne il personale artistico che il personale tecnico-amministrativo;

Che con D.L. 31 Gennaio 2005, n. 7, atteso lo stato di crisi economica del settore, sono state introdotte norme con limiti vincolanti per le assunzioni a tempo indeterminato;

Che tale divieto è stato normativamente regolamentato con l'entrata in vigore del D.L. 30 Aprile 2010 n. 64, convertito con modificazioni in Legge 29 Giugno 2010, n. 100;

Che ai fini di garantire l'efficienza, la qualità e la continuità delle prestazioni, tali rapporti di lavoro a termine sono stati successivamente soggetti a una pluralità di rinnovi;

Richiamate le disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3, 4bis e ter, del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modificazioni e integrazioni;

Confermato quanto previsto dall'art. 11, comma 4, della Legge 368/2001 per il personale artistico e tecnico delle Fondazioni di produzione musicale previste dal D.Lgs. 29 giugno 1996 n. 367;

Preso atto di quanto previsto dall'articolo 46/bis, comma 1 lettera a), del D.L. 83/2012, convertito con Legge n. 134 del 7 agosto 2012;

Valutato quanto reso disponibile alle parti negoziali dalle vigenti disposizioni di legge;

Fatti salvi i diritti alla conversione del contratto a tempo determinato a tempo indeterminato già acquisiti dai singoli lavoratori alla data di sottoscrizione del presente accordo e i diritti derivanti da accordi aziendali sulle stabilizzazioni precedenti alla medesima sottoscrizione per il personale amministrativo e per quello tecnico non direttamente impegnato nello spettacolo (es. personale di manutenzione, portieri, custodi, ecc.)

Le Parti concordano:

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente accordo;

- *per contratti a termine di durata fino a 6 mesi, lk'intervallo tra la scadenza e la riassunzione è pari a giorni 20 dalla scadenza del precedente contratto a termine; per contratti a termine di durata superiore a 6 mesi il predetto intervallo è pari a giorni 30;*

- *A fronte del permanere delle esigenze organizzative/produttive non risolvibili con assunzioni a tempo indeterminato per i limiti vincolanti di ordine legislativo si conviene di elevare il periodo previsto dalla normativa vigente quale durata massima del rapporto a tempo determinato intercorrente tra la stessa Fondazione e lo stesso lavoratore, per mansioni equivalenti, di ulteriori 36 mesi salvo periodi più ampi definiti con accordi aziendali, fermo restando quanto attualmente previsto dalla legge in materia di acquisizione del diritto sulla stabilizzazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.*

Resta inteso che ai lavoratori di cui al punto 2 è riconosciuto il diritto di prelazione nella stabilizzazione a tempo indeterminato per la copertura di posti vacanti nelle piante organiche specifiche del settore delle singole Fondazioni, tenuto conto delle professionalità necessarie e delle anzianità maturate.

Addendum al contratto

Le parti assumono l'impegno di tornare ad incontrarsi, entro tre mesi dalla validazione del presente CCNL, per la prosecuzione del confronto sui seguenti articoli:

- articolo 9-apprendistato;
- articolo 35-previdenza complementare;
- articolo 38-diritti sindacali;
- articolo 86, ultimo comma-tersicorei inquadramento

l'anno 2007 il giorno 11 del mese di maggio presso lo sede dell'AGIS in Roma *Via* di Villa Patrizio 10

l'AN.fO.L.S.

la *SIC-CGIl.*

lo FISTeI.-CISl

lo U!LCOM-Ull

lo FIAL.S-CISAL

- considerato l'obiettivo a 5UO tempo Individuato e condiviso di prefigurare per i lavoratori dipendenti dalle fondazioni liriche e sinfoniche forme di previdenza complementare a .carattere volontario;

- preso atto dell'impraticabilità dell'Ipotesi di costituire uno specifico Fondo di previdenza complementare per il comporto dello spettacolo;

- avuto riguardo all'attuale panorama generale dei fondi di previdenza complementare

convengono dì realizzare l'obiettivo sopra Indicato mediante adesione al Fondo nazionale pensione complementare Byblos.

Convengono altresì che:

a) Saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo Byblos tutti I lavoratori, non in prova, dipendenti con contratto a tempo indeterminato, o determinato di durata pari o superiore a 6 mesi consecutivi presso la stessa Fondazione nell'arco dell'anno solare, che volontariamente vi aderiscano, esclusi i lavoratori che siano dipendenti di aziende In cui operano fondi o casse aziendali:·

b) l'adesione volontaria al Fondo Byblos comporterà una contribuzione percentuale mensile per 12 mensilità annue a carico delle Fondazioni ed una contribuzione percentuale mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore che è così fissata:

- per gli anni 2007e 2008 0,50 calcolato sui seguenti elementi della retribuzione contrattuale

  nazionale: minimo tabellare,

  contingenza, edr, ear,

  aumenti periodici di anzianità

- a decorrere dall'anno 2009 1%

c) l'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sarà assunto delle Fondazioni unicamente nel confronti del lavoratori che aderiranno al Fondo Byblos e, pertanto, la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento 'sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, o favore dei lavoratori che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del fondo, ovvero la perdano successivamente:

d) per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione volontaria al fondo Byblos, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.

Per i lavoratori di prima occupazione antecedente 01 29.4.1993 è prevista, in coso di adesione volontaria al fondo Byblos, la destinazione .del 27% del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno:

e) i contributi a corico delle fondazioni e del lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al fondo Byblos:

f) eventuali Fondi pensione costituiti in sede aziendale antecedentemente al D. Lgs, N. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni continueranno la loro esistenza sino alle determinazioni delle assemblee dei soci " delle parti sociali. I dipendenti dalle Fondazioni liriche e sinfoniche, sino a quando manterranno la propria iscrizione al Fondi preesistenti, non avranno diritto di adesione al fondo Byblos, restando inteso che i trattamentii contributivi in atto aziendalmente sostituiscono a tutti gli effetti quelli previsti dal presente accordo.

A.N.F.O.L.S. SLC-CGIL

FISTeL-CISL

UILCOM.UIL

FIALS-CISAL

Le parti si riservano di esaminare lo possibilità di ampliare l'ambito di iscrlvibilltà a Byblos estendendolo ai contratti a termine di durata pari o superiore a 6 mesi non consecutivi presso la stessa Fondazione nell'arco dell'anno solare.

L'Anfols, la Slc-Cgil, la Fistel-Cisl, la Uilcom-Uil e la fials-Cisal, contestunlmente alla sottoscrizione in data odierna dell'accordo per lo previdenza complementare del Personale dipendente dalle fondazioni liriche e sinfoniche, convengono sulla necessitò, dì procedere con ogni sollecitudine al rinnovo complessivo del contratto collettivo nazionale di lavoro, di cui la previdenza complementare costituiva e costituisce solo un momento, seppure di particolare rilievo sociale e politico.

Ritengono urgente ed imprescindibile, per quanto riguarda la disciplino normativa dei rapporti di lavoro, la ricerca di soluzioni tese al. perseguimento delle migliori condizioni di efficacia, efficienza. e qualità dell'attività produttiva, nel rispetto delle professionalità dei lavoratori e delle esigenze artistiche e produttive delle fondazioni.

A tal fine le parti concordano di tornare ad incontrarsi entro 15 giugno 2007 per confrontare le rispettive posizioni ed elaborazioni In merito al rinnovo contrattuale definendo, nel corso della prima riunione, il calendario degli incontri.

A.N.F.O.L.S.

SLC-CGIL

FISTeL-CISL

UILCOM.UIL

FIALS-CISAL

Roma, 11 maggio 2007