

ûûûû

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE FONDAZIONI LIRICHE E SINFONICHE

L'anno 2000 il giorno 1° giugno in Roma

tra

- l'Associazione Nazionale Fondazioni Liriche e Sinfoniche (ANFoLS) rappresentata dal Presidente Giorgio van Straten, assistito da Francesco Ernani, Paola Bonetti, Gennaro Di Benedetto, Mario Giordani, Paolo Libettoni, Luigi Molari e Roberto Valecchi;  
con l'intervento dell'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo (AGIS) nelle persone di Nicola Santangelo e Francesco Taccone Gallucci

e

- il SLC/CGIL rappresentato dal Segretario generale Fulvio Fammoni dai Segretari nazionali Silvano Conti, Salvatore Barone, Piero Leonesio, Elisabetta Ramat e Rosario Strazzullo, nonché dalle Delegazioni di Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, Sardegna, Sicilia, Toscana e Veneto;

- FISTEL/CISL rappresentata dal Segretario generale Fulvio Giacomassi, dalla Segreteria nazionale nelle persone di Armando Giacomassi, Raffaella Di Rodi, Roberto Barsi, dal Responsabile del Dipartimento dello Spettacolo Sergio Meomartini e dalle Delegazioni di Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, Sardegna, Sicilia e Veneto;

- UILSIC/UIL rappresentata dal Segretario generale Bruno Di Cola, dal Segretario generale aggiunto Natalino Palombo, dai Segretari nazionali Riccardo Catini, Simonetta Corsi, Pierluigi Salvagni e Bruno Zino, assistiti dalle strutture territoriali e dalle Delegazioni di Bologna, Cagliari, Genova, Milano, Padova, Roma, Torino, Venezia e Verona;

- FIALS/CISAL, rappresentata dal Segretario generale Enrico Sciarra, dal Segretario generale aggiunto Giovanni Tedeschi, dai Segretari nazionali Giorgio Trentin e Rosario Minuta, dai Coordinatori nazionali di settore Enrico Baldotto, Elio Sosso, Massimo Di Franco e Marco Perfetti, nonché dalle strutture territoriali di Campania, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, Sardegna, Sicilia, Toscana e Veneto;

è stato stipulato il seguente CCNL per i lavoratori dipendenti dalle Fondazioni liriche e sinfoniche.

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.

L'aver prestato servizio nella Fondazione con rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo non inferiore a 18 mesi senza aver dato luogo a contestazioni artistico-professionali o disciplinari costituisce titolo di preferenza, a parità di merito, nei concorsi per assunzioni a tempo indeterminato.

Per le assunzioni a termine di personale artistico - tranne che si tratti di sostituzioni improvvise o che ricorrano esigenze eccezionali o impreviste - le Fondazioni procedono a 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 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 abbia dato luogo a contestazioni artistico-professionali o disciplinari.

Resta altresì confermato in tema di assunzioni a termine quanto disposto dall'art. 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 e 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 o impreviste, le Fondazioni si avvarranno del parere della RSU, 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 rilievi disciplinari.

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

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

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare:

- (1) carta d'identità o altro documento equipollente;
- (2) libretto di lavoro;
- (3) tessere delle assicurazioni sociali, in quanto ne sia già in possesso;
- (4) eventuali altri documenti richiesti da particolari disposizioni di 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 e 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.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare alla Fondazione il suo domicilio, che deve essere fissato nella città ove ha sede la Fondazione, a notificarne tempestivamente i cambiamenti e 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.

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 OOSS dichiarano, e l'ANFoLS ne prende atto, che alle prove dei concorsi e delle selezioni aperte al pubblico assisterà una rappresentanza dei lavoratori.

Nota a verbale.

Ai sensi dell'art. 25, comma 2, legge n. 223/91, non concorrono a determinare la quota di riserva di cui all'art. 25, comma 1:

- le assunzioni dei lavoratori inquadrati nell'area artistica e dei lavoratori inquadrati nei livelli FA, FB, 1°, 2°, 3°A, 3°A, 4° e 5° dell'area tecnico-amministrativa;
- le assunzioni dei lavoratori da adibire a mansioni di custodia o di sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia;
- le assunzioni di lavoratori per i quali operi il diritto di precedenza previsto dal presente contratto.

Art. 2 - Visita medica.

Prima dell'assunzione in servizio il lavoratore può essere sottoposto a visita medica da parte di un medico di fiducia della Fondazione.

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 OOSS di categoria e le RSU, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennialmente 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 nelle ipotesi previste dalla legge n. 230/62;
- (c) personale assunto a termine nelle seguenti ulteriori ipotesi previste ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, legge n. 56/87:

- necessità derivanti da esigenze programmatiche e produttive; punte di più intensa attività per festival e singole stagioni;
- sostituzione di lavoratori partecipanti a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionali;
- necessità di fronteggiare situazioni imprevedibili e contingenti;
- sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettative e permessi;
- inserimento di nuove figure professionali di cui si voglia sperimentare l'utilità;
- sperimentazione di nuovi modelli di orario di lavoro.

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 RSU, non consentano l'osservanza della graduatoria o che rendano necessario ricorrere alla chiamata di altro personale idoneo.

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

#### Art. 4 - Contratti a termine.

Nel contratto individuale di lavoro a tempo determinato deve essere indicata la data d'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 EDR e di EAR - 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 EDR e di EAR - 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 EDR - e 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:

livello 1°:

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

livello 2°:

- maestro collaboratore gruppo A;
- maître de ballet;
- 1a cat. A orchestra;
- tersicorei extra;

livello 3°:

- maestro collaboratore gruppo B;
- 1a cat. B orchestra;
- 1a cat. A tersicorei;

livello 4°:

- 2a cat. orchestra;

livello 5°:

- 2a cat. orchestra ingresso;
- cat. speciale coro;
- 1a cat. B tersicorei;
- cat. 2a speciale tersicorei;

livello 6°:

- 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 e al controllo di un'area organizzativa costituita da più uffici e servizi, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali, nonché i lavoratori con mansioni altamente specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente;

es.: direttore del personale, direttore amministrativo, 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 e autonomia d'iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite, sono preposti al coordinamento e al controllo di un servizio di notevole importanza, nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente;

es.: capo scenografo realizzatore;

livello 1°:

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

es.: 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;

livello 2°:

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 livello 1°;

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

precedente livello;

livello 3°:

appartengono a questo livello:

(1) i lavoratori di concetto che svolgono attività caratterizzate da autonomia operativa nell'ambito dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano e che richiedono specifica competenza professionale e che possono comportare anche l'assunzione di iniziative sotto il controllo dei superiori con l'ausilio di altro personale;

(2) i lavoratori specializzati che, oltre a possedere le caratteristiche della relativa definizione, guidino e controllino, partecipando al lavoro, in qualità e con responsabilità di capi-squadra, il lavoro di un gruppo di operai prevalentemente inquadrati nei livelli 4° e 3°B;

(3) i lavoratori che, sulla base di sommarie ed essenziali disposizioni del caporeparto, con ampia autonomia e piena responsabilità di risultati, eseguano lavori tecnici altamente specialistici anche con l'utilizzo di strumenti e macchinari e attraverso la lettura e l'interpretazione di disegni tecnici (schemi elettrici, piante di palcoscenico, ecc.) con propria iniziativa tecnica, costruttiva e organizzativa;

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 e adeguate conoscenze teoriche;

(3) i lavoratori specializzati che, oltre a possedere tutte le caratteristiche della relativa definizione, guidino e controllino, partecipando al lavoro, in qualità e con responsabilità di capi-squadra, il lavoro di un gruppo di operai prevalentemente inquadrati nei livelli 5° e 6°;

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 e ai reparti tecnici e inquadrati nel livello 4° il passaggio al livello 3°B e

subordinato:

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

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

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

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

Nota a verbale n. 3

Per gli operai qualificati addetti alla produzione in palcoscenico e ai reparti tecnici e inquadrati nel livello 5° il passaggio al livello 4° è subordinato all'inquadramento nel livello 5° 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 e operazioni che non richiedono specifiche capacità.

Nota a verbale n. 4

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



dall'obbligo di continuare a svolgere anche le mansioni di livello inferiore.

Norma aggiuntiva.

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

Nota a verbale n. 5

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

Quadri.

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

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

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

Informazione.

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

Formazione.

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

Responsabilità civile e/o penale.

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

Brevetti.

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

Indennità di funzione.

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di Quadro, ai lavoratori interessati verrà corrisposta un'indennità di funzione nella misura di £ 100.000 lorde mensili per il Quadro di livello A e di £ 70.000 lorde mensili per il Quadro di livello B.

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

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

\* \* \* \* \*

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

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

- qualifica di Quadro:

funzionari A; funzionari B 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, tertsicorei, artisti del coro e funzionari A);
- 5 mesi per i funzionari B) e per gli impiegati di livello 1°;
- 3 mesi per gli impiegati dei livelli 2°), 3°A1) e 3°B1);
- 2 mesi per gli impiegati dei livelli 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 giorni per contratti di durata fino a 2 mesi e di 1 mese per contratti di durata superiore.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

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 s'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 12° 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 un'indennità, da non computarsi ad alcun effetto nella retribuzione, per tutti i giorni di calendario dell'impegno contrattuale, peraltro per un massimo di 90 giorni, di £ 11.000 qualora la distanza non superi km. 50 e di £ 13.500 qualora la distanza sia superiore a km. 50.

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 la classe per via terra e in classe corrispondente alla 1a 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 3 giorni di retribuzione.

#### Art. 8 - Lavoro a tempo parziale.

Per lavoro a tempo parziale, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 25.2.00 n. 61, s'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 lett. a) e b) del precedente comma 2, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati 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 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 e 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, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero a 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 10 giorni. 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 comportamenti contrattuali utili per i passaggi di livello, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.

Quanto alla durata del periodo feriale, il lavoratore con rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale ha diritto a 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 a un periodo feriale proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto è consentito, previo assenso del lavoratore, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare 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%. 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 s'intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre il 30% dello stesso, per un periodo di almeno 9 mesi nell'arco temporale dei 12 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 all'art. 1, comma 2, legge n. 230/62 e di cui all'art. 3, comma 3, lett. c) del presente contratto.

Art. 9 - Apprendistato.

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

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

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani d'età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi nn. 1 e 2, Regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20.7.93 e successive modificazioni.

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

livello	durata
inquadramento	in mesi

FA, FB, 1	36
2, 3A, 3B	24
4, 5, 6	18

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo tabellare, dell'importo a titolo di EDR, EAR, 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, sino ad un massimo di 8 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza nel caso di malattie di durata superiore a 30 giorni lavorativi.

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

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

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

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

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

(1) conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale

viene corrisposta dall'INAIL l'indennità temporanea;

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

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

Art. 10 - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 1, comma 9 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 n. 196/97 prestatori di lavoro temporaneo dell'area tecnico-amministrativa, con esclusione delle qualifiche di cui al livello 6° di tale area.

I prestatori di lavoro temporaneo 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 temporaneo 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 temporaneo nonché le durate. Ove ricorrano motivate ragioni d'urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

Art. 11 - Retribuzione ed elementi della retribuzione.

Per retribuzione s'intende:

- (a) il minimo retributivo previsto per il livello cui il lavoratore è assegnato;
- (b) gli aumenti periodici d'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 o incarichi;
- (3) la 13a mensilità, la 14a mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per:

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

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 e 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 TFR e di mancato preavviso.

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

Art. 13 - Tredicesima mensilità.

La Fondazione corrisponderà al lavoratore una 13a mensilità pari alla retribuzione mensile.

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

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

Art. 14 - Quattordicesima mensilità.



Entro il 1° luglio di ciascun anno la Fondazione corrisponderà al lavoratore una 14a mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 14a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

#### 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 d'importo pari al 3% di una base retributiva annuale composta dai minimi tabellari, dall'indennità di contingenza e dagli aumenti periodici d'anzianità calcolata in rapporto a 12 mensilità.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare del premio di produzione per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni.

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

Il premio di produzione come sopra individuato potrà essere integrato 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 e 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 dell'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 - Indennità sostitutiva mensa.

L'indennità sostitutiva mensa viene corrisposta nella misura di £ 9.000 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 20.4.56.

Art. 17 - Aumenti di anzianità.

I lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 4.4.96 per l'anzianità maturata dopo il 18° anno d'età presso la stessa Fondazione e nel medesimo livello di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare 5 aumenti biennali d'anzianità in cifra fissa secondo gli importi unitari di seguito indicati per ciascun livello d'inquadramento:

maestri collaboratori, professori d'orchestra, artisti del coro, tersicorei

liv.

1	90.000
2	83.000
3	77.000
4	73.000
5	65.000
6	/

quadri, impiegati-operai

FA	83.000
FB	75.000
1	68.000
2	64.000
3°	62.000
3B	58.000
4	54.000
5	51.000
6	46.000

Gli aumenti biennali decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'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 d'inquadramento. Fermo restando in ogni caso il numero massimo di 5 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 d'inquadramento.

Anzianità convenzionali.

Agli esclusivi effetti degli aumenti biennali d'anzianità saranno riconosciuti al personale artistico, tecnico e 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 3 mesi.

Ai fini del riconoscimento il personale artistico e tecnico deve avere 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 d'anzianità opera fino a concorrenza del numero massimo di 5 aumenti biennali.

Norma transitoria.

Per i lavoratori già in forza alla Fondazione a tempo indeterminato al 3.4.96 continua ad applicarsi la disciplina in materia di aumenti periodici d'anzianità di cui al CCNL 22.5.92 (vedasi in appendice).

Art. 18 - Riposo settimanale.

Il lavoratore ha diritto a 1 giorno di riposo settimanale.

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 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 almeno 48 ore prima.

In difetto di tali termini la prestazione sarà considerata straordinaria.

Art. 19 - Disciplina delle festività soppresse.

In riferimento alla legge 5.3.77 n. 54, contenente disposizioni in materia di giorni festivi e al DPR 28.12.85 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 1 giorno aggiuntivo di ferie. Il periodo di godimento dei giorni aggiuntivi di ferie sarà fissato dalle Fondazioni, sentita la RSU 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 1a 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 giorni delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale o superiore ai 15 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 trascorrevano 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 di infortunio non sul lavoro.

L'assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve essere immediatamente comunicata, salvo caso d'impedimento, e giustificata per iscritto entro le 24 ore successive. Qualora l'assenza superi le 24 ore il lavoratore dovrà esibire alla Fondazione un certificato medico.

La Fondazione può effettuare il controllo delle assenze per malattia o infortunio non sul lavoro del lavoratore nel rispetto dell'art. 5, legge 20.5.70 n. 300. La Fondazione ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico.

Il lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro è tenuto, fin dal 1° giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel domicilio comunicato alla Fondazione dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, anche in giornata festiva o di riposo settimanale.

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 e infortunio non sul lavoro ai sensi della legge

11.11.83 n. 638. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

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

Qualora si verifichi un'interruzione di servizio dovuta a malattia, la Fondazione conserverà al lavoratore assunto a tempo indeterminato il posto senza interruzione d'anzianità per un periodo di:

- (a) mesi 8 per anzianità di servizio non superiore a 5 anni compiuti;
- (b) mesi 10 per anzianità di servizio superiore a 5 anni e fino a 10 anni compiuti;
- (c) mesi 12 per anzianità di servizio superiore a 10 anni compiuti.

Il trattamento sopra previsto potrà essere fruito dal lavoratore 1 sola volta, continuativamente o in più riprese, cumulandosi cioè i singoli periodi d'interruzione qualora la malattia sia divenuta cronica o si verifichino ricadute, nel corso di 12 mesi per i casi di cui alle lett. a), b) e nel corso di 18 mesi per il caso di cui alla lett. c). Qualora, però, nel corso dei 12 o 18 mesi il lavoratore che abbia già fruito, totalmente o in parte, del trattamento di malattia cui ha diritto incorra, dopo aver ripreso servizio, in altra malattia la quale abbia cause e carattere del tutto indipendenti dalla prima, il trattamento stesso sarà riapplicato. A tali effetti il periodo dei 12 o 18 mesi s'intende avere inizio dal 1° giorno di assenza per malattia.

Durante il periodo di malattia la Fondazione corrisponderà al lavoratore l'intera retribuzione per la metà del periodo di conservazione del posto e metà retribuzione per il rimanente periodo. Tale trattamento economico resta assorbito, fino a concorrenza, dalle indennità dovute dall'Istituto assicuratore ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.

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 TFR, all'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 al comma 6 potrà essere concessa al lavoratore ammalato la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi. In tale caso questo ulteriore periodo di assenza non sarà ritenuto utile ai fini del TFR, 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 comma 8 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 i danni subiti.

#### 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 d'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 d'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, legge 20.5.70 n. 300. La Fondazione ha inoltre la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico.

#### Art. 23 - Tutela della maternità.

Per il trattamento della lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

In sostituzione peraltro di quanto previsto dalla lett. a), art. 16, D.lgs. 26.3.01 n. 151, la Fondazione consentirà l'astensione dal lavoro per un periodo di 3 mesi, elevato a 5 mesi per le tersettrimestri, precedenti la data presunta del parto. Tale periodo assorbe quello eventualmente concesso dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro a norma dell'art. 17, D.lgs. 26.3.01 n. 151.

La Fondazione corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione dal lavoro previsti dalle lett. b) e c), art. 16, D.lgs. 26.3.01 n. 151 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. 26.3.01 n. 151 e anticipato dalla Fondazione.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio.

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

La lavoratrice ha l'obbligo di dichiarare alla Fondazione prima dell'assunzione l'eventuale stato di gravidanza che dovrà essere documentato da certificato medico.

#### 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 a un permesso retribuito di 3 giorni oltre ai giorni eventualmente necessari per il viaggio.

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato spettano nel corso di 1 anno solare 3 giorni di permesso retribuito da concedersi compatibilmente con le esigenze aziendali e comunque non in prosecuzione del periodo feriale, non consecutivamente né in prosecuzione o comunque in collegamento con festività nazionali e infrasettimanali e con giorni di riposo settimanale.

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 1 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 12.12.66 n. 1078.

Tossicodipendenti e loro familiari.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dalla legge 26.6.90 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 USL 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 3 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 e il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i Servizi sanitari delle USL 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 3 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 5 mesi.

#### Art. 27 - Assegno di nuzialità.

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 un'anzianità di servizio da 1 a 5 anni e all'80% della retribuzione



individuale mensile per coloro che hanno un'anzianità di servizio superiore a 5 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 - Attività 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 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 RSU e gli interessati, i maestri collaboratori, i professori d'orchestra, gli artisti del coro e i tertsicorei parteciperanno attività di complessi ridotti, anche intercategoriale, 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 2° 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 intesa 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 attività di balletto svolta per 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 3 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 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 2 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 lett. d) ed 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 lett. a), b) e c).

Il provvedimento di cui alla lett. 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 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 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.

Le parti condividono l'obiettivo di perseguire la costituzione per i lavoratori dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche di un Fondo di previdenza complementare.

Preso atto delle prospettive emergenti per l'avvio di un tavolo di confronto intercategoriale in tema di previdenza complementare nel comparto dello spettacolo, le parti si danno atto che, qualora il confronto produca un'intesa quadro di riferimento sulla materia,

s'incontreranno per riassumere i contenuti dell'intesa nell'ambito del CCNL del personale dipendente dalle Fondazioni lirico-sinfoniche.

Nel caso in cui il tavolo negoziale non produca intese entro il 31.12.00, le parti s'incontreranno per ogni conseguente determinazione.

In previsione di quanto sopra, resta fin d'ora inteso che:

(1) saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo di previdenza complementare tutti i lavoratori, non in prova, dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che volontariamente vi aderiscano, esclusi i lavoratori che già fruiscono di un Fondo di previdenza aziendale. Le parti si riservano di valutare la possibilità di adesione al Fondo anche dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato.

(2) L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico della Fondazione pari all'1% e una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore pari all'1%, entrambe calcolate sui seguenti elementi della retribuzione: minimo tabellare, indennità di contingenza, EDR, EAR, aumenti periodici d'anzianità.

(3) L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sarà assunto dalle Fondazioni nei confronti dei lavoratori che aderiranno al Fondo 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.

(4) Per i lavoratori di la occupazione successiva al 28.4.93 è prevista, in caso di adesione al Fondo, l'integrale destinazione del TFR maturando nell'anno. Per tutti gli altri lavoratori è previsto il versamento al Fondo di una quota pari al 25% del TFR maturando nell'anno.

(5) I contributi a carico delle Fondazioni e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito e operante.

(6) Eventuali Fondi pensione costituiti in sede aziendale antecedentemente al D.lgs. n. 124/93 e successive modificazioni e integrazioni continueranno la loro esistenza sino alle determinazioni delle assemblee dei soci e delle parti sociali. I dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, sino a quando manterranno la propria iscrizione ai Fondi preesistenti, non avranno diritto di adesione al costituendo Fondo di previdenza complementare intercategoriale, restando inteso che i trattamenti contributivi in atto aziendali sostituiscono a tutti gli effetti quelli previsti dal presente accordo.

(7) Le parti s'impegnano a un monitoraggio entro il 31.7.00 delle forme di previdenza complementare in atto in sede aziendale.

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 RSU.

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 d'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 fra tutto il personale in forza alla Fondazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e 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 RSU 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 comma 3.

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

#### Art. 38 - Diritti sindacali.

1) Rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

Costituzione della RSU.

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL per il personale dipendente dalle Fondazioni lirico-sinfoniche in ciascuna Fondazione lirico-sinfonica viene costituita la RSU dei lavoratori, di cui all'Accordo interconfederale 20.12.93 - che si intende, con il presente accordo, recepito nel settore - secondo la disciplina dell'elezione ivi prevista.

Le Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, come modificato per effetto del DPR n. 312/95.

Composizione della RSU.

La RSU è composta per 2/3 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 CCNL.

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 10 componenti.

Per i rapporti con la Direzione aziendale la RSU, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e d'indirizzo, può avvalersi di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti. La composizione numerica del Comitato esecutivo della RSU è comunque inferiore al 50% del numero dei componenti la RSU. 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 RSU.

La RSU sostituisce il Consiglio di azienda di cui al CCNL 22.5.92 e i suoi componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla legge n. 300/70 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 RSU, 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, legge n. 300/70.

I componenti la RSU restano in carica 3 anni.

Le Associazioni sindacali comunicheranno per iscritto alle Direzioni aziendali i nominativi dei componenti la RSU.

Permessi per i componenti la RSU.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la RSU 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 RSU per i rapporti con la Direzione.

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

I permessi di cui sopra assorbono fino a concorrenza quelli spettanti ai dirigenti della RSA ai sensi dell'art. 23, legge n. 300/70.

I permessi verranno richiesti, di norma per iscritto, con almeno 24 ore di anticipo dal Comitato esecutivo della RSU alla Direzione indicandone il

tempo e i membri della RSU 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 RSU 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. 190/85 sul riconoscimento giuridico dei Quadri, le Fondazioni danno atto che nella RSU, costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo s'intendono richiamate le disposizioni dell'Accordo interconfederale 20.12.93.

2) Assemblee.

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20, legge 20.5.70 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 d'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 OOSS che s'intenda eventualmente far partecipare all'assemblea;

(2) le OOSS e/o la RSU convocheranno l'assemblea retribuita in orario di lavoro possibilmente alla fine o all'inizio delle prestazioni lavorative;

(3) le OOSS e/o la RSU, 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 dall'1.1.00 è fissato in 4 il numero di distacchi sindacali autorizzabili per i lavoratori che nell'ambito delle OOSS nazionali sottoscrittrici del contratto rivestono la carica di dirigente sindacale a livello nazionale e/o territoriale.

Le richieste di distacco sindacale sono presentate dalle OOSS nazionali sottoscrittrici il contratto all'ANFoLS, precisando i nominativi dei dirigenti sindacali interessati alla fruizione dei distacchi e le Fondazioni lirico-sinfoniche di appartenenza dei dirigenti sindacali. L'ANFoLS curerà la trasmissione delle richieste alle Fondazioni lirico-sinfoniche interessate perché valutino la compatibilità della concessione dei distacchi sindacali con le esigenze di servizio, dando comunicazione

all'ANFoLS degli esiti di tale valutazione in tempo utile perché, ricorrendo la suddetta compatibilità, le richieste di distacco sindacale possano essere conclusivamente definite entro 30 giorni dal loro inoltrato. I distacchi sindacali sono autorizzabili per attività sindacale a tempo pieno, con conseguente sospensione dell'attività lavorativa per l'intera durata del distacco sindacale.

La OS che intendesse rinunciare in tutto o in parte al distacco sindacale spettante ne darà comunicazione all'ANFoLS entro il 31 dicembre. In tal caso avrà diritto ad utilizzare come permessi sindacali una quota pari a 1/12 di 1.600 ore annuali per ciascun mese di mancato distacco sindacale. Tale quota sarà ripartita fra le 13 Fondazioni lirico-sinfoniche in rapporto al numero dei dipendenti in forza a tempo indeterminato presso ciascuna Fondazione al 31 dicembre e si aggiungerà al monte ore spettante all'Organizzazione richiedente ai sensi del successivo punto B).

(B)

Il monte ore annuo di permessi sindacali retribuiti complessivamente fruibili dai lavoratori che, nell'ambito delle OOSS 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 lirico-sinfoniche, è così fissato:

- 3.000 ore dal 1.1.00
- 3.500 ore dal 1.1.01
- 4.000 ore dal 1.1.02

Tale monte ore annuo complessivo di permessi sindacali retribuiti è ripartito fra le 13 Fondazioni lirico-sinfoniche in rapporto al numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato presso ciascuna Fondazione al 31 dicembre dell'anno precedente il riparto.

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

I permessi sindacali retribuiti, giornalieri e orari, sono fruibili mensilmente da ciascun dirigente sindacale per non più di 4 giorni lavorativi e 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 e, 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)

premesse 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 8 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 3 giorni alla Direzione della Fondazione da parte della OS che ha richiesto e utilizzato il permesso;

(F)

i distacchi sindacali di cui al punto A) e 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 OOSS 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 3 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 OOSS sottoscrittrici il contratto come propri rappresentanti 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 3 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) OS 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 alla OS 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 OOSS dei lavoratori, saranno articolate procedure di informazione nei seguenti termini:

Livello nazionale.

Annualmente, entro il 1° quadrimestre, l'ANFoLS fornirà alle OOSS 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 3° quadrimestre, l'ANFoLS fornirà alle OOSS 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 1° quadrimestre, la Direzione aziendale, nel corso di uno specifico incontro, fornirà alle OOSS a livello orizzontale territoriale e alle OOSS 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 1° quadrimestre, la Direzione aziendale fornirà alla RSU e alle OOSS territoriali di categoria informazioni riferite all'esercizio finanziario successivo sulle linee e proposte di programmazione annuale, sulle modalità produttive dell'attività artistica programmata (produzioni proprie, coproduzioni, 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 1° quadrimestre, la Direzione aziendale fornirà alla RSU e alle OOSS territoriali di categoria informazioni riferite all'esercizio finanziario precedente sulle attività produttive realizzate dalla Fondazione, sugli elementi di entrata e di uscita emergenti dal conto consuntivo, sull'attuazione dei programmi di formazione del personale, sull'andamento occupazionale.

Informazione e confronto.

Le Direzioni aziendali informeranno preventivamente la RSU e le OOSS 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 d'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- affidamento di servizi e commesse all'esterno.

Ricevuta l'informazione, RSU e OOSS possono chiedere 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 d'urgenza.

Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni della Direzione aziendale, della RSU e delle OOSS sulle materie oggetto d'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 d'esame e le OOSS 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 OOSS 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 e ogni utile consultazione, a contemperare l'interesse dei lavoratori allo sviluppo professionale e al migliore assetto delle condizioni di lavoro con l'esigenza di ottimizzare l'efficacia e l'efficienza dell'attività produttiva e del servizio culturale e artistico reso alla collettività.

Art. 39 - Appalti.

Le Direzioni aziendali informeranno preventivamente le RSU e le OOSS territoriali di categoria delle commesse esterne, nonché degli appalti di servizi all'interno delle Fondazioni.

L'ANFoLS e le OOSS dei lavoratori, nel convenire sull'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 un'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 e alla riqualificazione professionale dei lavoratori un ruolo strategico per l'elevazione degli standard qualitativi dell'offerta al pubblico.

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

- l'individuazione degli opportuni strumenti finalizzati alla formazione permanente, alla riqualificazione e 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 OOSS territoriali ad attivare e sviluppare il confronto con gli Assessorati regionali al lavoro e 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 OOSS 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 RSU informazione preventiva sulle finalità, modalità operative e conseguenze delle innovazioni tecnologiche e/o tecnico-organizzative di rilievo che comportino immediatamente o in prospettiva la riorganizzazione del lavoro. La RSU presenterà alla Fondazione le richieste dei lavoratori in tema d'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 2 livelli anzidetti;

- durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette;

- nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione alla

Fondazione con un preavviso comunque non inferiore a 1 giorno.

b) Procedura di conciliazione.

I conflitti di lavoro, non riguardanti il rinnovo del CCNL, 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 2 livelli anzidetti;
- durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette;
- nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione alla Fondazione, con un preavviso comunque non inferiore a 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 CCNL (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 RSU.

La richiesta d'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 RSU.

I reclami dovranno essere esaminati e discussi entro 10 giorni dalla presentazione. Qualora non si raggiunga un accordo tra la Fondazione e la RSU, il reclamo potrà essere sottoposto a un ulteriore esame con le OOS 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 d'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 d'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 dell'idoneità professionale costituisce condizione imprescindibile del rapporto di lavoro.

Art. 43 - Indennità di anzianità - Trattamento di fine rapporto.

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

Fino al 31.5.82 è dovuta al lavoratore un'indennità di anzianità pari a 1 mensilità di retribuzione in godimento al 31.5.82 per quanti sono gli anni di servizio prestato a tale data.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per 12simi. 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 comma 1, art. 11, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, purché siano di ammontare determinato.

Con decorrenza dall'1.6.82 trova applicazione la legge 29.5.82 n. 297.

Art. 44 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° 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 CC.

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 l'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 OOSS dei lavoratori, concordano che l'Osservatorio nazionale, formato da 8 componenti, dei quali 4 designati dalle Fondazioni e 4 designati da 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 e all'utilizzazione dei lavoratori stranieri;

(b) esaminare l'andamento della contrattazione integrativa aziendale anche nel suo rapporto con i principi del CCNL;

(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 e 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 13.12.85 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna - tra cui la legge 10.4.91 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.

Premessi e richiamati i contenuti del Protocollo sul costo del lavoro 23.7.93, le parti, fermo restando il rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, convengono che:

- la contrattazione aziendale ha durata quadriennale e non è sovrapponibile, per il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, con la contrattazione nazionale. Gli effetti economici degli eventuali accordi aziendali non potranno avere decorrenza anteriore all'1.1.00, ferma restando in ogni caso la scadenza degli accordi integrativi aziendali in essere;

- le eventuali erogazioni di carattere economico saranno 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 sue prospettive di sviluppo, tenuto conto dell'andamento, delle prospettive di competitività e delle risorse reali da destinare al riguardo;

- le eventuali erogazioni di carattere economico saranno variabili e non predeterminabili, non saranno utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale e avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalle norme di legge;

- la contrattazione aziendale non potrà avere ad oggetto materie e istituti già definiti a livello nazionale. Potrà pertanto svolgersi solo sulle materie per le quali il CCNL prevede tale possibilità, nonché sulle trasferte, sulle diverse forme di riproduzione audiovisiva e prodotti derivati e sui CFL;

- 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 CCNL.

Art. 48 - Decorrenza e durata.

Salvo gli istituti per i quali è prevista una diversa decorrenza, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1998 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2001 per la materia normativa e fino al 31 dicembre 1999 per la materia economica. Per il biennio 2000-2001 troveranno applicazione le disposizioni economiche di cui all'Accordo 29.5.01.

S'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti con lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della scadenza.

MAESTRI COLLABORATORI

Art. 49 - Inquadramento.

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

livello 1°:



- direttore musicale di palcoscenico;
- maestro collaboratore con obbligo di direzione orchestrale.

livello 2° (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;
- maître de ballet.

livello 3° (maestri collaboratori gruppo B):

- maestro della banda;
- aiuto maestro del coro;
- maestro al ballo;
- maestro alle luci;
- maestro aggiunto di palcoscenico e di sala.

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

È inquadrato nel livello 1° 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 fra le 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 d'anzianità del maestro del coro verrà convenzionalmente utilizzato il minimo retributivo previsto per il livello 1°.

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 livello 2°.

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 e 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 sociali.

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 livello 3°.

#### Art. 52 - Qualifica impiegatizia.

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

#### Art. 53 - Orario di lavoro.

L'orario normale di lavoro del maestro collaboratore è fissato in 39 ore settimanali e in 7 ore giornaliere ripartite in 2 prestazioni ordinarie, una delle quali potrà avere una durata massima di 4 ore.

Tuttavia, ai soli fini delle prestazioni eseguite al pianoforte, l'orario di lavoro del maestro di sala e del maestro al ballo è fissato in 6 ore, ripartite in 2 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 antiprova generale o prova generale, l'orario normale di lavoro del maestro collaboratore è così suddiviso:

- (a) una prestazione ordinaria di 3 ore e uno spettacolo o viceversa;
- (b) una prestazione ordinaria di 3 ore e una antiprova generale o viceversa;
- (c) una prestazione ordinaria di 3 ore e una prova generale o viceversa.

Il maestro collaboratore è tenuto ad eseguire 2 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 2 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 antiprovva generale e le ore 24 in caso di prove ordinarie. Gli spettacoli all'aperto e le relative prove antigererali e generali potranno protrarsi fino alle ore 1,30.

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

Dichiarazione a verbale.

Fermo restando l'orario normale di lavoro di cui al comma 1 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 d'impedimento, il maestro collaboratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario, notturno e festivo che gli venga richiesto.

Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello compiuto oltre l'orario normale di cui al comma 1, art. 56, sarà compensato per ogni mezz'ora di prolungamento o frazione di mezz'ora con la retribuzione spettante per mezz'ora di prestazione maggiorata del 75%.

Qualora la Fondazione richieda 1 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 2 ore. È 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 antiegenerali, 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. 58 avrà diritto a un compenso pari al 60% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le 2 ore. In caso di spettacolo, antiprova 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) 1° giorno dell'anno;
- (2) Epifania;
- (3) Pasqua;
- (4) lunedì dopo Pasqua;
- (5) 25 aprile;
- (6) 1° maggio;
- (7) 2 giugno;
- (8) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) limitatamente al Comune di Roma;
- (9) Assunzione;
- (10) Ognissanti;
- (11) Immacolata Concezione;
- (12) Natale;
- (13) 26 dicembre;
- (14) S. 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, Accordo interconfederale 3.12.54.

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

In caso di coincidenza della festività del S. Patrono con altra festività prevista dalla lett. B), comma 1 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 5.3.77 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 e 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 e internazionali:

- 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 £ 5.000 giornaliera a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali e interregionali:

- 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 d'orario oltre le ore 2,30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- il pernottamento, da programinarsi 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 2a categoria o, in mancanza della 2a 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 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 dall'1.1.89 fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per un pasto e in £ 44.800 per 2 pasti.

#### d) Missioni individuali:

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 e impiegati elaborato dall'ISTAT.

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

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a £. 100.

#### 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 3 esecuzioni dello spettacolo oltre la prova generale e una prova ordinaria.

Al maestro collaboratore 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 22.4.41 n. 633, dalla legge 22.11.73 n. 866 e dal D.lgs. 16.11.94 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 OOSS 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 2 parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

(a) mesi 2 di preavviso per il maestro collaboratore con un'anzianità di servizio fino a 5 anni;

(b) mesi 3 di preavviso per il maestro collaboratore con un'anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino a 10 anni;

(c) mesi 5 di preavviso per il maestro collaboratore con un'anzianità di servizio oltre i 10 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 un'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 maestro collaboratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 del presente articolo troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo d'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 TFR.

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 TFR 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

Art. 59 - Inquadramento.

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

livello 1°:

- 1° violino;
- 1° violoncello;

livello 2° (1a cat. A orchestra):

- 1° viola;
- concertino dei 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;

livello 3° (1a cat. B orchestra):

- 2° violoncello;
- corno inglese;
- 3° corno;
- clarinetto basso;
- ottavino;
- basso tuba;
- clarinetto piccolo in mi b;
- controfagotto;
- percussionista addetto allo xilofono, vibrafono, marimba e simili e 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 indeterminato;

livello 4° (2a cat. 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;
- 4° tromba;
- 4° trombone;
- cassa e piatti;
- batteria con obbligo di ogni altro strumento a percussione esclusi i timpani e gli strumenti a tastiera;

livello 5°(2a cat. orchestra ingresso).

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

Il professore d'orchestra di 2a categoria assunto con contratto di lavoro a tempo determinato sarà inquadrato nel livello 5°. Ai fini della maturazione degli 8 mesi necessari per l'applicazione del minimo tabellare di retribuzione del livello 4° saranno riconosciuti al professore d'orchestra di 2a 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 e a termine.

\* \* \* \* \*

Ai seguenti professori d'orchestra inquadrati nel livello 4° 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 dall'1.7.79 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 al 30.6.79 mantengono le condizioni pattuite con il contratto individuale.

Art. 60 - Mutamento di mansioni.

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

Al professore d'orchestra che sia chiamato a svolgere mansioni di livello superiore è dovuto, per le effettive prestazioni nel livello superiore, un importo corrispondente alla differenza tra il minimo tabellare di retribuzione del livello superiore e 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 - Indennità di strumento.

Al professore d'orchestra sarà corrisposta una speciale indennità mensile di £ 4.500, a titolo di rimborso forfettario per manutenzione strumento, non computabile a nessun effetto nella retribuzione.

L'indennità sarà elevata, con decorrenza dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, a £ 68.800 mensili nei confronti del professore d'orchestra che, a richiesta della Fondazione, si avvalga di uno strumento di sua proprietà e a £ 83.000 mensili nei confronti del professore d'orchestra che, in relazione ai propri obblighi contrattuali di strumenti affini, si avvalga di 2 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 o 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 per la sostituzione delle corde e delle pelli e le altre 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 e al timpanista spetta, a titolo di rimborso forfettario per spese di piccola manutenzione non computabile a nessun effetto nella retribuzione, un'indennità di £ 4.500 mensili, elevata, con decorrenza dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, a £ 28.700 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 1 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 e impiegati elaborato dall'ISTAT.

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

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a f 100.

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 a un compenso supplementare da pattuirsi di volta in volta. S'intendono per strumenti speciali tutti quelli non espressamente previsti dall'art. 62.

Il professore d'orchestra ha l'obbligo di eseguire, senza diritto a 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° e il clarinetto piccolo;
- il clarinetto piccolo, del clarinetto, escluso il 1° e 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) e B) in relazione alle esigenze di programmazione della Fondazione:

(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 2 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 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 2 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 2 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 2 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 2 prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

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

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

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione e il numero delle prove antigenerali, nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antigenerale 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 antigenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antigenerale 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 dalla successiva norma transitoria.

Tra le 2 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 antiprove 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 antiprovvedimenti e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.

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

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 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 2 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 e in 3 ore.

La prova unica giornaliera, sostitutiva delle 2 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 2 prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

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

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione e il numero delle prove antigererali, nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antigererale 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 antigererale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antigererale 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 dalla successiva norma transitoria.

Tra le 2 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 antiprove 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 antigererali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.

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

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 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.

Norma transitoria.

Ai professori d'orchestra in servizio al 31.8.76 a tempo indeterminato con o senza sosta stagionale verrà mantenuto 'ad personam' e congelato nel suo ammontare il compenso forfettario mensile già percepito alla stessa

data del 31.8.76 ai sensi della dichiarazione a verbale annessa all'art. 25, CCNL 4.10.71 e soppressa dall'1.9.76. Detto compenso - da valere quale elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della 13a e 14a mensilità, delle ferie e del TFR - 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. 68.

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. 68.

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 di cui all'art. 67, sarà compensato, salvo quanto previsto dall'art. 67 medesimo circa le eccedenze d'orario per gli spettacoli, come segue:

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

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

(3) prolungamento superiore a mezz'ora: deve 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.

Il lavoro notturno in prolungamento, intendendosi per tale quello compiuto tra le ore 1 per l'attività lirica (ore 0,30 per le antiprove 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 1 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.

La durata massima delle prove straordinarie è fissata in 2 ore ivi compresi 10 minuti di riposo. È consentito tuttavia, anche in deroga a quanto previsto nel comma 1 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 comma 4 sarà dovuto integralmente anche se la prova non raggiunge il predetto orario massimo.

I prolungamenti di cui ai punti 2) e 3), comma 2 del presente articolo e le prove straordinarie devono essere comunicati al professore d'orchestra con l'ordine del giorno 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.

Qualora il professore d'orchestra sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'art. 69 avrà diritto a un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le 2 ore. In caso di spettacolo, antiprova generale o prova generale, avrà diritto a 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. 67 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 estive.

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

(A) il giorno di riposo settimanale;

(B) le seguenti festività:

- (1) 1° giorno dell'anno;
- (2) Epifania;
- (3) Pasqua;
- (4) lunedì dopo Pasqua;
- (5) 25 aprile;
- (6) 1° maggio;
- (7) 2 giugno;
- (8) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) limitatamente al Comune di Roma;
- (9) Assunzione;
- (10) Ognissanti;
- (11) Immacolata Concezione;
- (12) Natale;
- (13) 26 dicembre;
- (14) S. 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, Accordo interconfederale 3.12.54.

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

In caso di coincidenza della festività del S. Patrono con altra festività prevista dalla lett. B), comma 1 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 5.3.77 n. 54 si fa rinvio a quanto disposto dall'art. 19.

Art. 67 - Suddivisione e 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 e 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 e 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 e internazionali:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere effettuato in regime ordinario di lavoro solo 1 spettacolo o 1 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 1 spettacolo o 1 concerto o 1 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 £ 5.000 giornaliere a titolo di rimborso per le piccole spese.

##### B) Trasferte regionali e interregionali:

- nella giornata di trasferta il professore d'orchestra è tenuto ad effettuare la 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 d'orario oltre le ore 2,30 sarà compensata con la retribuzione normale;

- il pernottamento, da programarsi 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 2a categoria o, in mancanza della 2a 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 prestazione giornaliera. Conseguentemente il professore d'orchestra effettuerà una sola prestazione ossia lo spettacolo o la 2a 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89 in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 o 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89 in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 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 e impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100. Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a £ 100.

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 3 esecuzioni dello spettacolo oltre la prova generale e 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 22.4.41 n. 633, dalla legge 22.11.73 n. 866 e dal D.lgs. 16.11.94 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 OOSS 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 2 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 un'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.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del comma 1 del presente articolo, troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo d'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 TFR.

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 TFR 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:

livello 5° (categoria speciale coro).

Sono inquadrati nel livello 5° gli artisti del coro dopo 2 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.

livello 6° (coro ingresso).

Sono inquadrati nel livello 6° gli artisti del coro di nuova 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 livello 5° saranno riconosciuti all'artista del coro i periodi di effettivo servizio prestato presso la stessa Fondazione o presso altre Fondazioni lirico-sinfoniche con precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a termine.

L'artista del coro assunto con contratto di lavoro a tempo determinato

sarà inquadrato nel livello 6°. Ai fini della maturazione dei 2 anni necessari per l'applicazione del minimo tabellare di retribuzione del livello 5° 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 e 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 atto di opera, anche in modo parziale, potrà essere utilizzato, a giudizio del regista, in prestazioni qualsiasi di comparsata e in genere per tutti i movimenti scenici e coreografici connessi al personaggio interpretato prima, durante e dopo l'impegno vocale, per tutta la durata dell'atto, anche se lo stesso atto è frazionato per esigenze artistiche in più quadri.

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

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

Le prove dei costumi, delle calzature e delle parrucche devono avvenire senza incidere sul normale svolgimento delle prestazioni giornaliere e pertanto fuori 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, nell'ambito dell'orario in cui agiscono i rispettivi reparti.

Alle prestazioni di cui ai precedenti commi e 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) e B) in relazione alle esigenze di programmazione della Fondazione.

(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 2 prestazioni, una delle quali di durata non inferiore a 2 ore. La prestazione giornaliera non coincidente con lo spettacolo non deve comunque eccedere la durata di 3 ore.

L'artista del coro è tenuto ad eseguire 2 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 2 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 2 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 2 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 o entrambe le prove giornalieri siano d'insieme con l'orchestra.

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

ordinario di lavoro è di 4 ore, così esaurendo l'orario normale di lavoro giornaliero.

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

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione e il numero delle prove antigererali, nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antigererale 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 antigererale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antigererale 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 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 2a 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 2 prestazioni ordinarie giornalieri dovrà intercorrere un intervallo, la cui durata, unica per tutte le categorie artistiche, verrà fissata aziendaliamente in relazione alle condizioni ambientali, con un minimo di 2 ore e 30 minuti.

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 antiprove 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 antigererali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.

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



della RSU.

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 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 2 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 o 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 è rispettivamente fissata in 2 ore e 2 ore e 30 minuti.

In giorno di prove a sezione o a raggruppamento di più sezioni le 2 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 2 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 e in 3 ore.

In giornate di prove di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia, anche di soli uomini e sole donne, le 2 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 antigenerali e generali può essere effettuato dalla Fondazione senza tener conto della normale successione degli atti, in relazione alle esigenze tecniche e artistiche.

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione e il numero delle prove antigenerali, nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antigenerale 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 antigenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antigenerale 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 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. È pertanto consentita l'effettuazione di prove miste di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia.

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

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 antiprove 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 antigenerali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.

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

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 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.

Norma transitoria.

Agli artisti del coro in servizio al 31.8.76 a tempo indeterminato con o senza sosta stagionale verrà mantenuto 'ad personam' è congelato nel suo ammontare il compenso forfettario mensile già percepito alla stessa data del 31.8.76 ai sensi della dichiarazione a verbale annessa all'art. 25, CCNL 4.10.71 e soppressa dall'1.9.76. Detto compenso - da valere quale elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della 13a e 14a mensilità, delle ferie e del TFR - 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. 81.

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. 81.

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'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 quello compiuto oltre l'orario normale di cui all'art. 80, sarà compensato, salvo quanto previsto dall'articolo medesimo circa le eccedenze d'orario per gli spettacoli, come segue:

(1) prolungamento di un quarto d'ora: non deve essere programmato ed è

compensato con il 12% della retribuzione giornaliera;

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

(3) prolungamento superiore a mezz'ora: deve 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.

Il lavoro notturno in prolungamento, intendendosi per tale quello compiuto tra le ore 1 per l'attività lirica (ore 0,30 per le antiprove 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.

La durata massima delle prove straordinarie, escluse quelle a sezione o a raggruppamento di più sezioni, è fissata in 2 ore ivi compresi 10 minuti di riposo. È consentito tuttavia, anche in deroga a quanto previsto nel comma 1 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 comma 4 sarà dovuto integralmente anche se la prova non raggiunge il predetto orario massimo.

I prolungamenti di cui ai punti 2) e 3), comma 2 del presente articolo e le prove straordinarie devono essere comunicati all'artista del coro con l'ordine del giorno settimanale. Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale (programmazione, annullamento, aumento o riduzione 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.

Qualora l'artista del coro sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'art. 82 avrà diritto a un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le 2 ore. In caso di spettacolo, antiprovva generale o prova generale, avrà diritto a un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera.

Il lavoro straordinario festivo sarà retribuito con un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera per ciascuna delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 80 che potrà essere richiesta 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) 1° giorno dell'anno;
- (2) Epifania;
- (3) Pasqua;
- (4) lunedì dopo Pasqua;
- (5) 25 aprile;
- (6) 1° maggio;
- (7) 2 giugno;
- (8) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) limitatamente al Comune di Roma;
- (9) Assunzione;
- (10) Ognissanti;
- (11) Immacolata Concezione;
- (12) Natale;
- (13) 26 dicembre;
- (14) S. 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, Accordo interconfederale 3.12.54.

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

In caso di coincidenza della festività del S. Patrono con altra festività prevista dalla lett. B), comma 1 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 5.3.77 n. 54 si fa rinvio a quanto disposto dall'art. 19.

Art. 80 - Suddivisione e 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 e 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 e 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 e 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 £ 5.000 giornaliera a titolo di rimborso per le piccole spese.

#### B) Trasferte regionali e interregionali:

- nella giornata di trasferta l'artista del coro è tenuto ad effettuare la 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 d'orario oltre le ore 2,30 sarà compensata con la retribuzione normale;

- il pernottamento, da programarsi 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 2a categoria o, in mancanza della 2a 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 prestazione giornaliera. Conseguentemente l'artista del coro effettuerà 1 sola prestazione ossia lo spettacolo o la 2a 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89 in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 o agli spettacoli programmati 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 e impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100. Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a £ 100.

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 3 esecuzioni dello spettacolo oltre la prova generale e 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 22.4.41 n. 633, dalla legge 22.11.73 n. 866 e dal D.lgs. 16.11.94 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 OOSS 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 2 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 un'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.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del comma 1 del presente articolo, troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo d'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 TFR.

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 TFR 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.

TERUSICOREI

Art. 86 - Inquadramento.

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

livello 2° (categoria extra):

- 1° ballerino senza obbligo di solista;

livello 3° (categoria 1°A):

- 1° ballerino con obbligo di solista;

livello 5° (categoria 1°B - categoria 2a speciale):

- solista e mimo con obbligo di fila;  
- tercoreo di fila con obbligo di solista.

livello 6°:

- tercorei ingresso.

Sono inquadrati nel livello 6° i solisti e mimi con obbligo di fila e i tercorei di fila con obbligo di solista di nuova assunzione. La permanenza in tale livello sarà di 2 anni. Ai fini dell'inquadramento nel livello 5° saranno riconosciuti al solista e mimo con obbligo di fila e al tercoreo 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 e a termine.

Il solista e mimo con obbligo di fila e il tercoreo di fila con obbligo di solista assunti con contratto di lavoro a tempo determinato saranno inquadrati nel livello 6°. Ai fini della maturazione dei 2 anni necessari per l'applicazione del minimo tabellare di retribuzione del livello 5° saranno riconosciuti al solista e mimo con obbligo di fila e al tercoreo 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 e a termine.

Sono inquadrati nel livello 6° i tercorei 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 RSU. In tal caso le relative prestazioni giornaliere verranno retribuite, a seconda che si tratti di allievi del 5° corso, ovvero del 6° e 7° corso, ovvero dell'8° corso, rispettivamente con compensi pari al 50%, 60% e 80% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza del livello 6° dell'area artistica.

Art. 87 - Mutamento di mansioni.

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

Al tercoreo 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 antigerale, la prova generale e lo spettacolo, un importo corrispondente alla differenza tra il minimo tabellare di retribuzione del livello superiore e il minimo tabellare di retribuzione del proprio livello.

Il compenso di cui al comma precedente spetta anche al tercoreo 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 tercoreo 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 e 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 d'inquadramento, è tenuto, senza diritto ad alcuna maggiorazione di retribuzione, ad effettuare tutte le prestazioni che richiedono speciali attitudini artistiche e che in quanto tali non rientrano nelle mansioni proprie delle comparse.

Il tersicoreo è tenuto ad indossare il costume per una prova antigenerale o per un'altra prova sostitutiva di essa al piano o con orchestra oltre la generale. Tali prove, quando si tratti di spettacoli in più atti, possono non seguire la successione degli atti.

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

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, senza diritto per il tersicoreo ad alcun compenso aggiuntivo. Il tersicoreo è peraltro libero di scegliere l'orario di effettuazione di tali prove, nelle giornate lavorative in cui le stesse sono previste, nell'ambito dell'orario in cui agiscono i rispettivi reparti.

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) e B) in relazione alle esigenze di programmazione della Fondazione.

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 comma 16, l'orario normale di lavoro giornaliero è fissato in 5 ore, ripartite in 2 prestazioni, 1 delle quali non inferiore a 2 ore. La prestazione giornaliera, non coincidente con lo spettacolo, non può eccedere la durata complessiva di 3 ore.

Il tersedico è tenuto ad eseguire 2 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 tersedico 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, suddivise in 2 prestazioni e 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 1 soltanto delle 2 prestazioni giornalieri 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 1 soltanto o entrambe le prove giornalieri siano d'insieme con l'orchestra.

La prova unica giornaliera, sostitutiva delle 2 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 2 prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

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

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

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

Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il tersedico 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 antigenerale o la prova

ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antigenerale 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.

Il tersedico, 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. È 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.

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

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

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 antiprove 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 antigenerali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.

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

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 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

Il tersedico 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 tersedico, 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 tersedico è tenuto ad eseguire 2 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 2 prestazioni, e 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 1 soltanto delle 2 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 1 soltanto o entrambe le prove giornaliere siano d'insieme con l'orchestra.

La prova unica giornaliera, sostitutiva delle 2 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 e assorbe convenzionalmente 5 ore di lavoro. Nella giornata in cui è programmata la prova unica giornaliera, sostitutiva delle 2 prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

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

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

Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il tersicoreo 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 antigenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova generale o antigenerale 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.

Il tertsicoreo, 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. È 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 2 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 antiprove 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 antiprove generali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.

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

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 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

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

Norma transitoria.

Ai tertsicorei dipendenti a tempo indeterminato al 30.6.79 e inquadrati, dall'1.7.79, come tertsicorei di fila senza obbligo di solista non avendo superato la specifica prova d'idoneità artistica, è dovuta un'indennità forfettaria di £ 15.000, non computabile a nessun effetto nella retribuzione, nei giorni in cui partecipino, in spettacoli di solo ballo, ad almeno 2 balletti ovvero 2 o 3 atti di uno stesso balletto che esaurisca l'intero spettacolo.

L'indennità forfettaria di £ 15.000 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 tescicoreo 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. 93 sarà compensato come segue:

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

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

(3) prolungamento superiore a mezz'ora: deve 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.

Il lavoro notturno in prolungamento, intendendosi per tale quello compiuto tra le ore 1 (ore 0,30 per le antiprove 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 1 o più prove straordinarie fuori dell'orario normale giornaliero e non in prolungamento delle prestazioni ordinarie, verrà corrisposto al tescicoreo un compenso globale pari all'80% della retribuzione giornaliera per ogni prestazione straordinaria richiesta.

La durata massima delle prove straordinarie è fissata in 2 ore ivi compresi 10 minuti di riposo. È consentito tuttavia, anche in deroga a quanto previsto nel comma 1 del presente articolo, il prolungamento di un quarto d'ora delle prove straordinarie con la corresponsione al tescicoreo 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 comma 4 sarà dovuto integralmente anche se la prova non raggiunge il predetto orario massimo.

I prolungamenti di cui ai punti 2) e 3), comma 2 del presente articolo e le prove straordinarie devono essere comunicati al tescicoreo con l'ordine del giorno 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.

Qualora il tescicoreo sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'art. 95 avrà diritto a un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le 2 ore. In caso di spettacolo, antiprova generale o prova generale, avrà diritto a 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. 93 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) 1° giorno dell'anno;
- (2) Epifania;
- (3) Pasqua;
- (4) lunedì dopo Pasqua;
- (5) 25 aprile;
- (6) 1° maggio;
- (7) 2 giugno;
- (8) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) limitatamente al Comune di Roma;
- (9) Assunzione;
- (10) Ognissanti;
- (11) Immacolata Concezione;
- (12) Natale;
- (13) 26 dicembre;
- (14) S. 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, Accordo interconfederale 3.12.54.

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

In caso di coincidenza della festività del S. Patrono con altra festività prevista dalla lett. B), comma 1 del presente articolo si provvederà in sede aziendale a fissare altra giornata sostitutiva di quella non usufruita dal tersicoreo per la coincidenza suddetta.

Per la disciplina delle festività soppresse dalla legge 5.3.77 n. 54 si fa rinvio a quanto disposto dall'art. 19.

Art. 93 - Suddivisione e 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 2 gruppi, uno prevalentemente addetto all'attività ballettistica, l'altro a quella inerente la stagione lirica. I criteri di selezione e di formazione dei 2 gruppi verranno definiti dalla Direzione aziendale d'intesa con la RSU.

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

Art. 94 - Vestiario e scarpine.

La Fondazione fornirà ai tersicorei con rapporto di lavoro a tempo indeterminato un abito di lavoro.

La Fondazione fornirà altresì ai tersicorei le scarpine da ballo effettivamente 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 e 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 e internazionali:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere effettuato in regime ordinario di lavoro solo 1 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 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 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 £ 5.000 giornaliera a titolo di rimborso per le piccole spese.

#### B) Trasferte regionali e interregionali:

- nella giornata di trasferta il tersicoreo è tenuto ad effettuare la 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 d'orario oltre le ore 2,30 sarà compensata con la retribuzione normale;

- il pernottamento, da programinarsi 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 2a categoria o, in mancanza della 2a 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 prestazione giornaliera. Conseguentemente il tersicoreo effettuerà 1 sola prestazione ossia lo spettacolo o la 2a 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 o 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 e impiegati elaborato dall'ISTAT. A tal fine saranno raffrontati gli indici di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100. Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a £ 100.

Art. 96 - Termini di servizio.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle 2 parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- (a) 1 mese 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 un'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.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del comma 1 del presente articolo, troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo d'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 TFR.

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 TFR 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

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:

s'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:

s'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:

s'intendono scenografi collaboratori i lavoratori che, in possesso di cognizioni tecniche, pratiche e artistiche, acquisite con una corrispondente esperienza di lavoro, collaborano alle realizzazioni scenografiche;

aiuto scenografi:

s'intendono aiuto scenografi i lavoratori che, sulla base di 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 alle 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 e 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 alle altre mansioni espletate.

Art. 100 - Indennità 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 richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 101 - Orario di lavoro.

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 giornalieri.

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 5 giornate lavorative. S'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 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 5 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.

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 e 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 e 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 e 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 1° 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 2 prestazioni, di cui 1 al mattino, l'altra alla sera in quanto collegata all'esecuzione dello spettacolo, prova antigenerale 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 2 prestazioni di cui l'una al mattino e l'altra al pomeriggio anche se collegata allo spettacolo, prova antigenerale e generale oppure in 2 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 impiegati di cui al precedente punto 1) la durata delle prestazioni relative agli spettacoli lirici, alle prove antigenerali e generali, comprese le operazioni di riordino del palcoscenico, e forfettizzata, qualunque ne sia l'effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendali.

Per gli impiegati di cui al precedente punto 2) la durata delle prestazioni relative agli spettacoli lirici, alle prove antigenerali e generali, comprese le operazioni preparatorie precedenti l'inizio dello spettacolo lirico, della prova generale e antigenerale, e forfettizzata, qualunque ne sia l'effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendalmente.

La fissazione dell'orario d'inizio e di termine dei vari turni di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno settimanale predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della RSU.

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, antigenerali e dello spettacolo, secondo l'ora fissata nell'ordine del giorno.

L'orario d'inizio del 1° 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 per l'attività relativa alla preparazione degli spettacoli e le ore 1 per le prove antigenerali, generali e per gli spettacoli. I limiti suddetti sono elevati, rispettivamente, alle ore 0,30 e alle ore 1,30 per l'attività all'aperto.

Per esigenze di produzione e organizzazione, il 1° turno può peraltro iniziare dopo le ore 8,30 e non oltre le ore 9,30. L'eventuale fissazione dell'orario d'inizio del 1° turno oltre le ore 9,30 sarà concordata in sede aziendale. Il 1° 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 e antigenerale e di almeno 9 ore dal termine della prova ordinaria.

Sono ammessi prolungamenti straordinari dei turni di lavoro, fino a una durata massima di 5 ore per prestazione. In caso di doppio spettacolo, di antiprova generale o prova generale e spettacolo, fermo restando il limite massimo di 10 ore giornaliere, uno dei 2 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 antimeridiana e pomeridiana e tra la prestazione pomeridiana e serale è fissato in 2 ore. La durata di tale intervallo può essere aumentata qualora nel 2° turno sia programmato uno spettacolo, una prova generale o antigenerale.

Nel caso in cui per esigenze di produzione l'intervallo tra le 2 prestazioni fosse inferiore alle 2 ore, l'impiegato, ove non esista un servizio mensa alle condizioni d'uso o un servizio equivalente, avrà diritto a un rimborso spese forfettario che, con decorrenza dall'1.1.89 e fino al 31.12.89 è fissato in £ 6.700.



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 di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a f 100.

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 e 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 antigenerale, generale o ordinaria e 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 5 giorni, le 4 ore di lavoro straordinario di cui sopra potranno essere utilizzate dalla Fondazione nell'arco delle 5 giornate lavorative in prolungamento delle prestazioni ordinarie giornaliere, con un massimo di 2 ore giornaliere.

Il personale addetto alla preparazione e 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 e aziendali in materia.

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 d'impedimento, l'impiegato è tenuto a prestare il lavoro straordinario, notturno e festivo, che gli venga richiesto.

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti orari di cui all'art. 101.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 24 e le 8, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'art. 101.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'art. 103. Straordinario festivo quello compiuto in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro.

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. 103 - Ricorrenze festive.

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

(A) il giorno di riposo settimanale;

(B) le seguenti festività:

- (1) 1° giorno dell'anno;
- (2) Epifania;
- (3) Pasqua;
- (4) lunedì dopo Pasqua;
- (5) 25 aprile;
- (6) 1° maggio;
- (7) 2 giugno;
- (8) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) limitatamente al Comune di Roma;
- (9) Assunzione;
- (10) Ognissanti;
- (11) Immacolata Concezione;
- (12) Natale;
- (13) 26 dicembre;
- (14) S. 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, Accordo interconfederale 3.12.54.

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

In caso di coincidenza della festività del S. Patrono con altra festività prevista dalla lett. B), comma 1 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 5.3.77 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 e 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 e 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 £ 5.000 giornaliera a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali e 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 programarsi 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 2a categoria o, in mancanza della 2a 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 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 e impiegati elaborato dall'ISTAT.

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

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a f 100.

Art. 105 - Termini di preavviso.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle 2 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 5 anni di servizio:

- (1) mesi 2 di preavviso per i funzionari A e B e per gli impiegati del livello 1°;
- (2) mesi 1 e mezzo di preavviso per gli impiegati dei livelli 2°, 3°A e 3°B;
- (3) mesi 1 di preavviso per gli impiegati dei livelli 4° e 5°;

(B)

per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non i 10:

- (1) mesi 3 di preavviso per i funzionari A e B e per gli impiegati di livello 1°;
- (2) mesi 2 di preavviso per gli impiegati dei livelli 2°, 3°A e 3°B;
- (3) mesi 1 e mezzo di preavviso per gli impiegati dei livelli 4° e 5°.

(C)

per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

- (1) mesi 5 di preavviso per i funzionari A e B e per gli impiegati del livello 1°;
- (2) mesi 4 di preavviso per gli impiegati dei livelli 2°, 3°A e 3°B;
- (3) mesi 2 di preavviso per gli impiegati dei livelli 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 un'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.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del comma 1 del presente articolo, troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo d'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 TFR.

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 TFR 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

##### 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 il lavoratore 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 corrisposta per il periodo di svolgimento di tali mansioni un'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 e 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 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 a 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. S'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 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 5 giornate lavorative per un periodo più contenuto rispetto a quello sopra indicato.

Norma transitoria.

A decorrere dall'1.1.80 è abolita, per le nuove assunzioni, la figura dell'operaio addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.

Con la stessa decorrenza dell'1.1.80 i lavoratori dipendenti al 4.8.79 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.

A tali 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 40a e fino alla 50a viene mantenuto 'ad personam' e congelato nel suo ammontare al 31.12.79.

Tale importo, calcolato per 14 mensilità, assorbe, fino a concorrenza, i compensi per lavoro straordinario e l'eventuale maggiorazione del 12% per il 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 e 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 e 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 e 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 1° 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 2 prestazioni, di cui una al mattino, l'altra alla sera in quanto collegata all'esecuzione dello spettacolo, prova antigenerale 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 2 prestazioni, di cui l'una al mattino e l'altra al pomeriggio anche se collegata allo spettacolo, prova antigenerale e generale oppure in 2 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 antigenerali 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 antigenerali e generali, comprese le operazioni preparatorie precedenti l'inizio dello spettacolo lirico, della prova generale e antigenerale, è forfettizzata, qualunque ne sia l'effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendalmente.

La fissazione dell'orario d'inizio e di termine dei vari turni di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno settimanale predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della RSU.

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, antigenerali e dello spettacolo, secondo l'ora fissata nell'ordine del



giorno.

L'orario d'inizio del 1° 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 per l'attività relativa alla preparazione degli spettacoli e le ore 1 per le prove antigenerali, generali e per gli spettacoli. I limiti suddetti sono elevati, rispettivamente, alle ore 0,30 e alle ore 1,30 per l'attività all'aperto.

Per esigenze di produzione e organizzazione, il 1° turno può peraltro iniziare dopo le ore 8,30 e non oltre le ore 9,30. L'eventuale fissazione dell'orario d'inizio del 1° turno oltre le ore 9,30 sarà concordata in sede aziendale. Il 1° 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 e antigenerale e di almeno 9 ore dal termine della prova ordinaria.

Sono ammessi prolungamenti straordinari dei turni di lavoro, fino a una durata massima di 5 ore per prestazione. In caso di doppio spettacolo, di antiprova generale o prova generale e spettacolo, fermo restando il limite massimo di 10 ore giornaliere, uno dei 2 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 antimeridiana e pomeridiana e tra la prestazione pomeridiana e serale è fissata in 2 ore. La durata di tale intervallo può essere aumentata qualora nel 2° turno sia programmato uno spettacolo, una prova generale o antigenerale.

Nel caso in cui, per esigenze di produzione l'intervallo tra le 2 prestazioni fosse inferiore alle 2 ore, l'operaio, ove non esista un servizio mensa alle condizioni d'uso o un servizio equivalente, avrà diritto a un rimborso spese forfettario che, con decorrenza dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, è fissato in £ 6.700.

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 di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a £ 100.

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 e 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, antigenerale od ordinaria e 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 5 giorni, le 4 ore di lavoro straordinario di cui sopra potranno essere utilizzate dalla Fondazione nell'arco delle 5 giornate lavorative in prolungamento delle prestazioni ordinarie giornaliere, con un massimo di 2 ore giornaliere.

Il personale addetto alla preparazione e 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 e aziendali in materia.

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 d'impedimento, l'operaio è tenuto a prestare il lavoro straordinario, notturno e festivo che gli venga richiesto.

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti d'orario di cui all'art. 108.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 24 e le 7, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'art. 108.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'art. 111. 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:

- 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) 1° giorno dell'anno;
- (2) Epifania;
- (3) Pasqua;
- (4) lunedì dopo Pasqua;
- (5) 25 aprile;
- (6) 1° maggio;
- (7) 2 giugno;
- (8) 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) limitatamente al Comune di Roma;
- (9) Assunzione;
- (10) Ognissanti;
- (11) Immacolata Concezione;
- (12) Natale;
- (13) 26 dicembre;
- (14) S. Patrono locale.

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

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

In caso di coincidenza della festività del S. Patrono con altra festività prevista dalla lett. B), comma 1 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 5.3.77 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 e 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 e 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 e 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 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 £ 5.000 giornaliera a titolo di rimborso per le piccole spese.

#### B) Trasferte regionali e 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 d'orario oltre le ore 2,30 sarà compensata con la retribuzione normale;

- il pernottamento, da programarsi 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 2a categoria o, in mancanza della 2a 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 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 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 giornaliera;

- 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 dall'1.1.89 e fino al 31.12.89, in £ 22.400 per 1 pasto e in £ 44.800 per 2 pasti.

#### D) Missioni individuali.

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 e impiegati elaborato dall'ISTAT.

A tal fine saranno raffrontati gli indici di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100. Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a  $\text{f}$  100.

Art. 116 - Termini di preavviso.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle 2 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 un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

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

È in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del comma 1 del presente articolo, troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo d'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 TFR.

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 TFR anche l'indennità sostitutiva del preavviso.



liv.	A*	B**	C***
FA	1.143.744	504.956	651.270
FB	980.352	432.748	558.230
1	857.808	378.692	488.452
2	767.942	339.058	437.281
3°	727.094	321.006	414.020
3B	657.653	290.297	374.472
4	571.872	252.428	325.635
5	510.600	225.450	290.741
6	408.480	180.320	232.595

\* Minimi tabellari mensili lordi.

\*\* Importi mensili lordi a titolo di EDR utili ai soli effetti della 13a e 14a mensilità, delle ferie, del TFR, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali e infrasettimanali. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dai CCNL 17.1.89 e 22.5.92.

\*\*\* Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici d'anzianità. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dai CCNL 2.7.96, 24.3.98 e 1.6.00.

MINIMI RETRIBUTIVI MENSILI LORDI  
(in vigore dal 1° ottobre 2001)

AREA ARTISTICA

liv.	A*	B**	C***
1	1.275.758	562.942	830.861
2	1.150.914	508.286	750.972
3	1.032.604	455.996	673.740
4	940.404	414.996	612.496
5	789.116	348.284	513.961
6	657.703	290.297	428.742

(4) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il livello 1°.

(5) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il livello 2°.

(6) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il livello 5°.



\* Minimi tabellari mensili lordi.

\*\* Importi mensili lordi a titolo di EDR utili ai soli effetti della 13a e 14a mensilità, delle ferie, del TFR, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali e infrasettimanali. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dai CCNL 17.1.89 e 22.5.92.

\*\*\* Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici d'anzianità. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dai CCNL 2.7.96, 24.3.98 e 1.6.00.

#### AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

liv.	A*	B**	C***
FA	1.143.744	504.956	745.652
FB	980.352	432.748	639.129
1	857.808	378.692	559.239
2	767.942	339.058	500.652
3°	727.094	321.006	474.020
3B	657.653	290.297	428.742
4	571.872	252.428	372.826
5	510.600	225.450	332.876
6	408.480	180.320	266.303

\* Minimi tabellari mensili lordi.

\*\* Importi mensili lordi a titolo di EDR utili ai soli effetti della 13a e 14a mensilità, delle ferie, del TFR, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali e infrasettimanali. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dai CCNL 17.1.89 e 22.5.92.

\*\*\* Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici d'anzianità. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dai CCNL 2.7.96, 24.3.98 e 1.6.00.

STRALCIO DELL'ACCORDO 29 maggio 2001.

#### UNA TANTUM

Relativamente al periodo 1.1.00/31.5.01 e a totale e completa copertura di tale periodo sarà corrisposto ai singoli lavoratori in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 29.5.01 un importo 'una tantum' nella misura di cui alla successiva tabella.

L'importo 'una tantum' sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo l'1.1.00 e in servizio al 29.5.01.

Per i lavoratori dipendenti dalle Fondazioni al 29.5.01 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale l'importo 'una tantum' sarà proporzionalmente rapportato al servizio effettivamente prestato nel periodo 1.1.00/31.5.01.

Relativamente al periodo 1.1.00/31.5.01 e 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 31.5.01 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'1.1.00 e si sia risolto successivamente al 31.5.01.

L'importo 'una tantum' sarà altresì proporzionalmente ridotto per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto entro il 31.5.01.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale si sia risolto anteriormente al 29.5.01 l'importo 'una tantum' sarà proporzionalmente rapportato al servizio effettivamente prestato nel periodo 1.1.00/31.5.01.

Ai lavoratori in servizio presso le Fondazioni al 29.5.01 con rapporto di lavoro a tempo determinato, nonché ai lavoratori che hanno prestato servizio presso le Fondazioni nel periodo 1.1.00/31.5.01 con rapporto di lavoro a tempo determinato cessato anteriormente al 29.5.01 sarà corrisposto a totale e completa copertura del servizio prestato nel periodo 1.1.00/31.5.01 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 1.1.00/31.5.01.

#### APPENDICE

- Protocollo in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro (applicazione D.lgs. n. 626/94).
- Indennità di contingenza.
- Aumenti periodici d'anzianità: disciplina da valere per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato al 4.4.96.
- Accordo 25.6.69 per la regolamentazione degli spettacoli all'aperto.
- Accordo 3.3.94 in materia di verifiche dell'idoneità professionale artistica.
- Accordo 23.7.93 e 25.7.93 in materia di autorizzazioni allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale.

#### PROTOCOLLO IN TEMA DI SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO (applicazione D.lgs. n. 626/94).

- 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 è confermato quanto previsto dall'Accordo interconfederale

22.6.95, recepito nel settore delle Fondazioni lirico-sinfoniche con l'accordo di rinnovo contrattuale 2.7.96, si conviene quanto segue:

A) Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

I RLS sono 3 e sono ricompresi nel numero dei componenti la RSU.

Hanno diritto a 40 ore annue di permesso in aggiunta a quelle previste per i componenti la RSU.

Non vengono imputate al monte-ore come sopra individuato le ore di permesso utilizzate per gli adempimenti di cui all'art. 19, lett. b), c), d), g), i), l), D.lgs. n. 626/94.

All'atto dell'elezione della RSU, i candidati a RLS devono essere indicati specificamente fra i candidati proposti per l'elezione della stessa.

Qualora la RSU sia già costituita i RLS 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 RLS espleta i compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. n. 626/94, come modificato dal D.lgs. n. 242/96 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 RLS ha diritto ad una formazione di almeno 32 ore e il programma deve comprendere:

- conoscenze generali su obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia d'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) Riunioni periodiche.

Le riunioni periodiche previste dall'art. 11, D.lgs. n. 626/94, devono essere comunicate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e con un ordine del giorno scritto.

Il RLS può chiedere comunque la convocazione di un'ulteriore riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di lavoro nell'azienda.

#### C) Organismo paritetico nazionale (OPN).

L'Osservatorio nazionale di cui all'art. 49 del presente contratto assume anche i seguenti compiti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori:

- promozione della costituzione degli Organismi paritetici territoriali (OPT) e coordinamento delle loro attività;
- promozione di attività formative dirette ai componenti degli OPT;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli OPT anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- 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 (OPT).

A livello regionale o interregionale sono costituiti OPT 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 s'impegnano ad adire l'OPT 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 RLS eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'Organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'OPN.

#### INDENNITÀ DI CONTINGENZA

(Importi comprensivi di £. 20.000 ex Accordo 23.7.93)

#### AREA ARTISTICA

livelli o figure professionali	importi indennità di contingenza
1° violino	1.080.146
1°	1.077.410
maestro collaboratore gruppo A	1.072.072
2°	1.067.345
3°	1.059.447
4°	1.051.733
1a cat. B tersicorei	1.042.360
5°	1.039.031
6°	1.031.303

#### AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

liv.	importi indennità di contingenza
FA	1.071.745
FB	1.057.208
1	1.048.188
2	1.038.121
3A	1.036.370
3B	1.031.301
4	1.022.676
5	1.017.578
6	1.009.011

#### AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

(disciplina da valere per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato al 3 aprile 1996)

I lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 30.4.82 per l'anzianità maturata dopo il 18° anno d'età presso lo stesso ente e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a 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, dall'1.1.83, dalla colonna 2 della successiva tabella.

Le maggiorazioni biennali decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'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 d'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 al 30.4.82:

(a) Personale assunto a tempo indeterminato successivamente al 30.4.82:

- riconoscimento a favore di tutto il personale (artistico, tecnico e 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 6 mesi. Saranno peraltro riconosciuti anche i rapporti a termine di durata inferiore a 6 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 d'anzianità opera fino a concorrenza del numero di aumenti periodici spettante contrattualmente.

(b) Personale in servizio a tempo indeterminato al 30.4.82.

I criteri e le modalità per il riconoscimento dei pregressi periodi di effettivo servizio sono gli stessi indicati alla precedente lett. a).

Si conviene peraltro che i benefici economici derivanti da tale riconoscimento decorrono dall'1.7.82, senza alcun effetto retroattivo.

Norme transitorie.

Per i lavoratori già in forza agli Enti a tempo indeterminato al 30.4.82 verrà mantenuto sino al 31.12.81 il sistema in atto ai sensi del CCNL 4.8.79, mentre dall'1.1.82 si opererà nei seguenti termini:

(1) in luogo dell'importo percepito alla predetta data del 31.12.81 a titolo di aumenti periodici d'anzianità si corrisponderà:

(a) un importo corrispondente al valore percentuale complessivo di aumenti periodici d'anzianità maturati al 31.12.81 - determinato sulla base del valore percentuale di ciascun aumento periodico d'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 d'anzianità già maturato al 31.12.81 quale risulta, dall'1.1.83, dalla colonna 2 della successiva tabella;

(2) i lavoratori proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici

d'anzianità fino a raggiungere la percentuale complessiva e finale di cui alla colonna 1 della successiva tabella. Tali ulteriori aumenti periodici d'anzianità saranno calcolati - secondo il valore percentuale previsto dalla colonna 1 della successiva tabella per ciascun aumento periodico d'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 d'anzianità maturato successivamente al 31.12.81, un importo in cifra fissa quale risulta, dall'1.1.83, dalla colonna 2 della successiva tabella.

Pertanto le parti s'impegnano a non effettuare, a decorrere dall'1.1.82, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici d'anzianità sull'indennità di contingenza.

Resta peraltro confermato il ricalcolo percentuale degli aumenti periodici d'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

	colonna 1		colonna 2	
numero aumenti periodici di anzianità	valore percentuale		importo in cifra fissa dal 1.1.83	
	maestri collab., professori orchestra, artisti coro, quadri, impiegati, operai	tersicorei	maestri collab., professori orchestra, artisti coro, quadri, impiegati, operai	tersicorei
1	4,000%	5,000%	22.512	27.140
2	4,160%	5,250%	22.932	27.796
3	5,408%	6,615%	26.212	31.384
4	5,678%	7,012%	26.921	32.427
5	5,962%	7,433%	27.668	33.533
6	6,260%	7,879%	28.451	34.705
7	6,573%	8,351%	29.273	35.946
8	6,902%	8,852%	30.138	37.262
9	7,247%	9,384%	31.044	38.660
10	7,610%	9,947%	31.998	40.140
11	7,990%		32.997	
12	8,390%		34.048	
finale	76,180%	75,723%		

L'anno 1969 il giorno 25 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);

- UIL-Spettacolo

in attuazione di quanto previsto nella dichiarazione allegata all'Accordo 9.1.68 si è stabilito quanto segue:

#### Articolo 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 d'inizio delle prove all'aperto e il giorno dell'ultima prestazione al pubblico delle masse artistiche un'indennità pari al 25% della retribuzione afferente il periodo medesimo. Per retribuzione s'intende quella prevista dai vigenti CCNL di categoria.

Ai sensi di quanto sopra, per teatri che svolgono attività tradizionale all'aperto s'intendono attualmente il Teatro dell'Opera di Roma, il Teatro San Carlo di Napoli, il Teatro Massimo di Palermo e l'Accademia Nazionale di S. 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 dell'indennità in questione verrà effettuata a decorrere dal giorno d'inizio delle prestazioni in loco.

Per i teatri richiamati al comma 2 del presente articolo sono fatte comunque salve le eventuali condizioni aziendali di miglior favore concernenti i criteri e le modalità di erogazione dell'indennità in parola.

#### Articolo 2.

L'indennità di cui all'art. 1 del presente accordo non sarà corrisposta dagli enti che svolgono manifestazioni all'aperto con carattere di saltuarietà od occasionalità.

Per attività saltuarie od occasionali s'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.



### Articolo 3.

L'indennità di cui all'art. 1 non spetta per le manifestazioni all'aperto svolte in occasione di tournées in Italia e all'estero.

### Articolo 4.

Qualora per alcuno degli enti non indicati all'art. 1 dovessero prospettarsi le condizioni per l'effettuazione di regolari stagioni all'aperto, ai relativi dipendenti verrà corrisposta l'indennità prevista dall'art. 1 medesimo con i criteri e le modalità ivi indicate. Tuttavia la misura della indennità medesima sarà proporzionalmente ridotta in relazione alla quantità della produzione.

Ai fini del riconoscimento del trattamento di cui sopra, la stagione teatrale all'aperto dovrà in ogni caso essere programmata dall'ente per un ciclo di spettacoli lirici e sinfonici opportunamente articolato secondo un criterio di logica continuità temporale e svolto in sede stabile.

### Articolo 5.

Il presente accordo ha la stessa validità dei CCNL entrati in vigore l'1.1.68.

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 9.1.68.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'anno 1993 il giorno 23 luglio in Roma presso la sede dell'AGIS tra

- ANELS

e

- FILIS/CGIL

- FIS/CISL

- UILSIC/UIL

avuto riguardo all'art. 9, comma 5, legge n. 498/92 e 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, legge n. 498/92, 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 un'apposita Commissione.

Per il lavoratore che nei 12 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 3 personalità particolarmente qualificate nella specifica disciplina professionale nonché da 1 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.

All'audizione potrà assistere, nel rispetto dei principi della legge n. 241/90, un rappresentante concordemente designato dalle OOSS 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 d'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 d'inquadramento con riconoscimento dell'anzianità di servizio precedentemente maturata.

Le OOSS 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.

N.B.: L'Accordo è stato formalmente sottoscritto il 3.3.94.

L'anno 1993 il giorno 23 luglio

tra

- ANELS

e

- FILIS/CGIL

- FIS/CISL

- UILSIC/UIIL

è stato stipulato il seguente Accordo.

Premesso che ai sensi del comma 3, art. 9, legge 23.12.92 n. 498:

- le attività di lavoro autonomo o professionale svolte dai dipendenti a tempo indeterminato sono consentite, previa autorizzazione del sovrintendente - sentito il direttore artistico - solo, a carattere saltuario, per prestazioni di alto valore artistico e professionale;
- sono fatti comunque salvi i principi del non aggravio economico e le esigenze produttive degli enti lirico-sinfonici;
- è rimessa alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro la definizione dei criteri per la concessione delle autorizzazioni;

sono così stabiliti i criteri alla cui osservanza deve essere subordinata l'autorizzazione allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale:

- deve intendersi saltuaria l'attività di lavoro autonomo o professionale che, non avendo carattere di abitudine, sia tale da non incidere sulla continuità e funzionalità del rapporto di lavoro con l'ente, restando quindi garantiti il pieno e puntuale assolvimento da parte del lavoratore degli obblighi contrattuali nei confronti dell'ente e la necessaria tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore;
- la valutazione da parte dell'ente dell'alto valore artistico e professionale dell'attività di lavoro autonomo o professionale deve essere condotta in 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 avuto riguardo alla sua qualifica in seno all'ente;

- 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 dell'ente, sono applicabili anche nel caso di richieste di autorizzazione allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale non sostanziandosi in prestazioni di esecuzione artistica in senso stretto ma comunque rientranti nella professionalità artistica del lavoratore, ivi comprese le attività didattico-seminariali;

- al lavoratore - "in parte" o "in disponibilità" - 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 la sua prestazione lavorativa, in giornata di riposo settimanale, in periodo feriale;

- le richieste individuali di autorizzazione allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale, adeguatamente motivate e documentate, devono essere presentate per iscritto all'ente con congruo anticipo;

- l'autorizzazione dell'ente allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale deve essere rilasciata per iscritto. Può essere revocata, con atto scritto, in qualsiasi momento per sopravvenute esigenze

produttive.

La disciplina di cui sopra è integralmente applicabile alle richieste di autorizzazione avanzate da lavoratori dipendenti dall'ente con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Letto, confermato e sottoscritto.

N.B.: L'Accordo è stato separatamente sottoscritto dalla FIALS-CISAL il 25.7.93.

pppp

ûûûû

L'anno 2001

il giorno 29 maggio

in Roma

tra

- l'Associazione Nazionale Fondazioni Liriche e Sinfoniche (ANFOLS)

e

- SLC/CGIL

- FISTEL/CISL

- UILSIC/UIL

- FIALS/CISAL

in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni finali dell'Accordo di rinnovo contrattuale 1° giugno 2000 e in applicazione dei principi e dei criteri sugli assetti contrattuali contenuti nel Protocollo sul costo del lavoro 23.7.93, si è stipulato il seguente Accordo di rinnovo per il biennio economico 1° gennaio 2000 - 31 dicembre 2001 della parte economica del CCNL

PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE FONDAZIONI LIRICO-SINFONICHE

#### 1) UNA TANTUM

Relativamente al periodo 1.1.00/31.5.01 e a totale e completa copertura di tale periodo sarà corrisposto ai singoli lavoratori in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 29.5.01 un importo 'una tantum' nella misura di cui alla successiva tabella.

L'importo 'una tantum' sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo l'1.1.00 e in servizio al 29.5.01.

Per i lavoratori dipendenti dalle Fondazioni al 29.5.01 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale, l'importo 'una tantum' sarà proporzionalmente rapportato al servizio effettivamente prestato nel periodo 1.1.00/31.5.01.

Relativamente al periodo 1.1.00/31.5.01 e 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 31.5.01 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'1.1.00 e si sia risolto successivamente al 31.5.01.

L'importo 'una tantum' sarà altresì proporzionalmente ridotto per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto entro il 31.5.01.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale si sia risolto anteriormente al 29.5.01, l'importo 'una tantum' sarà proporzionalmente rapportato al servizio effettivamente prestato nel periodo 1.1.00/31.5.01.

Ai lavoratori in servizio presso le Fondazioni al 29.5.01 con rapporto di lavoro a tempo determinato, nonché ai lavoratori che hanno prestato

servizio presso le Fondazioni nel periodo 1.1.00/31.5.01 con rapporto di lavoro a tempo determinato cessato anteriormente al 29.5.01 sarà corrisposto a totale e completa copertura del servizio prestato nel periodo 1.1.00/31.5.01 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 1.1.00/31.5.01.

Le parti si danno atto che gli importi 'una tantum' non saranno considerati utili agli effetti dei vari istituti contrattuali e della determinazione del TFR.

#### AREA ARTISTICA

liv.	importo una tantum
1	613.000
2	554.000
3	497.000
4	452.000
5	379.000
6	317.000

#### AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

liv.	importo una tantum
FA	551.000
FB	472.000
1	413.000
2	370.000
3A	350.000
3B	317.000
4	275.000
5	246.000
6	197.000

#### 2) MINIMI RETRIBUTIVI

Fermi restando i minimi tabellari mensili lordi e gli importi mensili lordi a titolo di EDR di cui alle lett. A) e B), punto 1), art. 3, Accordo 24.3.98, gli importi mensili lordi a titolo di EAR in essere dall'1.10.99 per effetto della lett. B), parte economica, Accordo 1.6.00, sono aumentati secondo le gradualità appresso indicate dei seguenti importi mensili lordi a titolo di EAR.

#### AREA ARTISTICA

liv.		dal 1.6.01	dal 1.10.01
1	1° violino (1)	61.349	105.169
	1° violoncello	61.349	105.169
	direttore musicale palcoscenico	61.349	105.169
	maestro collaboratore con obbligo di direzione orchestrale	61.349	105.169
2	maestro gruppo A (2)	55.450	95.057
	maitre de ballet	55.450	95.057

	1a cat. A orchestra	55.450	95.057
	1° tersicorei extra	55.450	95.057
3	maestro gruppo B	49.747	85.281
	1a cat. B orchestra	49.747	85.281
	1° A tersicorei	49.747	85.281
4	2a cat. orchestra	45.225	77.528
5	1° B tersicorei (3)	37.950	65.056
	2° orchestra ingresso	37.950	65.056
	categoria speciale coro	37.950	65.056
	2a cat. speciale tersicorei	37.950	65.056
6	ingresso coro	31.657	54.270
	ingresso tersicorei	31.657	54.270

- (1) Maggiorazione del 5% dell'importo previsto per il livello 1.  
(2) Maggiorazione del 5% dell'importo previsto per il livello 2.  
(3) Maggiorazione del 5% dell'importo previsto per il livello 5.

#### AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

liv.	dal 1.6.01	dal 1.10.01
FA	55.056	94.382
FB	47.191	80.899
1	41.292	70.787
2	36.966	63.371
3A	35.000	60.000
3B	31.657	54.270
b		
4	27.528	47.191
5	24.579	42.135
6	19.663	33.708

3) Considerata l'entrata in vigore del D.lgs. 25.2.00 n. 61, recante la nuova disciplina legislativa del contratto di lavoro a tempo parziale, le parti, nel ribadire le regole e i criteri sugli assetti contrattuali dettati dal Protocollo sul costo del lavoro 23.7.93, hanno convenuto sulla necessità di rielaborare la normativa contrattuale in materia di contratto a tempo parziale al fine di adeguarne tempestivamente i contenuti alle nuove previsioni di legge.

#### CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. 25.2.00 n. 61, s'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 lett. a) e b) del precedente comma 2, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati 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 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 e 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, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero a 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 10 giorni. 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 e 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 comportamenti contrattuali utili per i passaggi di livello, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.

Quanto alla durata del periodo feriale, il lavoratore con rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale ha diritto a 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 a un periodo feriale proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto è consentito, previo assenso del lavoratore, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare 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%. 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 s'intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre il 30% dello stesso, per un periodo di almeno 9 mesi nell'arco temporale dei 12 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 all'art. 1, comma 2, legge n. 230/62 e di cui all'art. 1, parte normativa, Accordo 1.6.00.

Letto, confermato e sottoscritto.

pppp