

PARTE COMUNE

Parte comune

(Il presente testo è aggiornato con accordo: 27.1.2000 – 29.05.2001 – 29.07.2003 e 11.12.2006 con scadenza 31.12.2006)

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.

Nei concorsi per assunzioni a tempo indeterminato costituisce titolo di preferenza, a parità di merito, l'aver acquisito il diritto di precedenza di cui al comma successivo .

Per le assunzioni a termine del personale artistico – tranne che si tratti di sostituzioni improvvise o ricorrano esigenze eccezionali od impreviste – le Fondazioni procedono ad una selezione annuale prima dell'inizio della stagione formulando apposita graduatoria degli idonei, ferma restando, una volta esaurita tale graduatoria, la possibilità di ricorrere a chiamate dirette. Il

personale artistico che per un triennio consecutivo abbia partecipato a 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 ed artistiche dei concorsi e delle selezioni devono svolgersi in ambienti aperti al pubblico di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione.

Per le assunzioni a termine per esigenze stagionali di personale amministrativo e tecnico, salvo che si tratti di sostituzioni improvvisate o che ricorrano esigenze eccezionali od impreviste, le fondazioni si avvarranno del parere delle 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) – La data di assunzione;
- 2) – il livello cui il lavoratore viene assegnato;
- 3) – La durata del periodo di prova;
- 4) – il trattamento economico iniziale;
- 5) – tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare:

- 1) – la carta di identità o altro documento equipollente;
- 2) – il libretto di lavoro;
- 3) – le 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 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 ed a consegnare dopo l'assunzione lo stato di famiglia nonché gli altri documenti necessari per beneficiare dell'assegno per il nucleo familiare.

La Fondazione rilascerà al lavoratore una tessera di riconoscimento.

Norma aggiuntiva

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

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. dichiarano, e l'ANFOLS ne prende atto, che alle prove dei concorsi e alle selezioni aperte al pubblico assisterà una rappresentanza dei lavoratori.

Nota a verbale

Ai sensi dell'art. 25, comma 2 della legge 223 /1991 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°b, 4° e 5° dell'area tecnico-amministrativa;*
- *Abbia comportino un rapporto di particolare fiducia;*
- *Le assunzioni di lavoratori per i quali operi il diritto di precedenza previsto dal presente contratto.*

CRITERI APPLICATIVI CONCORDATI DA ANFOLS E OO.SS. IN MERITO ALL'APPLICAZIONE DELL'AERT. 1, COMMA 4 E DELL'ART. 3 COMMA 4 del ccnl 1.6,2000:

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

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

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

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

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

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

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

Ad avviso delle parti potrebbe essere rinviata in sede aziendale la fissazione di una durata minima del contratto a termine perché lo stesso possa considerarsi utile alla maturazione del diritto di precedenza. E ciò, in particolare –avendo a riferimento le linee applicative dell’istituto indicate al precedente punto A.- per i contratti a termine stipulati nelle stagioni in cui la Fondazione ha proceduto ad assunzioni a termine senza avere indetto le selezioni annuali.

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

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

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

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

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

- *La posizione dei lavoratori nella graduatoria delle audizioni;*
- *L’anzianità di servizio;*
- *La data di maturazione del diritto di precedenza;*
- *La rotazione dei lavoratori.*

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

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

Art. 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 da CCNL.

In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni sindacali di categoria e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo 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.

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

Possono peraltro essere aggiuntivamente utilizzati lavoratori con contratto a termine per esigenze sostitutive nonché per esigenze produttive collegate alla realizzazione dei programmi di attività, nel quadro dei principi del sistema di informazioni di cui al punto 5 dell'art. 38 del CCNL. Il numero massimo di lavoratori che può essere in servizio contemporaneamente con contratto a termine è pari al 15% dell'organico funzionale fino a concorrenza dell'organico stesso.

Art. 4 – CONTRATTI A TERMINE

Nel contratto di lavoro a tempo determinato deve essere indicato la data di inizio e di termine del rapporto, il livello cui il lavoratore viene assegnato, le mansioni attribuitegli, il trattamento economico spettante gli, 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 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 obbiettivamente 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 di e.d.r. e di e.a.r. – e l'indennità di contingenza dei lavoratori assunti con contratto a termine di durata non superiore a 30 giorni saranno maggiorati del 50% rispetto ai minimi tabellari – comprensivi di eventuali importi a titolo di e.d.r. e di e.a.r. – e l'indennità di contingenza stabiliti per lavoratori assunti a tempo indeterminato. La maggiorazione in questione, che viene corrisposta in sostituzione di tutti gli istituti previsti dal presente contratto nonché dalle indennità di qualsiasi natura corrisposte dai singoli Enti in sede aziendale, assorbe comunque fino a concorrenza le eventuali eccedenze della retribuzione percepita dal lavoratore in base al contratto individuale di lavoro rispetto al minimo tabellare – comprensivo di eventuali importi a titolo di e.d.r. – ed all'indennità di contingenza.

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

Art. 5 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Area artistica

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

1° Livello	1° violino
	1° violoncello
1° Livello	Direttore musicale di palcoscenico
	Maestro collaboratore con obbligo di direzione orchestrale
2° Livello	Maestro collaboratore gruppo A
	Maitre de ballet
	1° categoria A orchestra
	Tersicorei extra
3° Livello	Maestro collaboratore gruppo B
	1° categoria B orchestra
	1° categoria A tersi corei
4° Livello	2° categoria orchestra
5° Livello	2° categoria orchestra ingresso
	Categoria speciale coro
	1° categoria B tersi corei
	Categoria 2° speciale tersi corei
6° Livello	Coro ingresso
	Tersicorei ingresso

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

Es.: Capo scenografo realizzatore.

1° Livello

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

2° Livello

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

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

Livello 3° a

Appartengono a questo livello:

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

Livello 3° b

Appartengono a questo livello:

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

Livello 4°

Appartengono a questo livello:

- 1) I lavoratori d'ordine che, seguendo istruzioni precise e dettagliate svolgono attività di servizio con compiti meramente esecutivi;
- 2) I lavoratori specializzati che in palcoscenico, nei laboratori, nel settore della manutenzione ecc., compiono lavori per l'esecuzione dei quali è necessaria una speciale competenza tecnico-pratica e che svolgono a regola d'arte tutti i lavori inerenti la loro "specialità".

Nota a verbale n. 1

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

- a) All'inquadramento nel 4° livello per un periodo non inferiore a 4 anni (i periodi di aspettativa non sono utili agli effetti della maturazione di tale periodo).*
- b) All'accertamento dell'idoneità all'espletamento, in condizioni di specifica autonomia esecutiva, di mansioni per cui è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale ed adeguate conoscenze teoriche, sulla base di apposite prove di 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 al 5° livello il passaggio al 4° livello è subordinato all'inquadramento nel 5° livello per un periodo di due anni (i periodi di aspettativa non sono utili agli effetti della maturazione di tale periodo). Il passaggio di livello non esime il lavoratore dall'obbligo di continuare a svolgere anche le mansioni del livello di provenienza.

Nota a verbale n. 3

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

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

Livello 6°

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

Nota a verbale n. 3

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

Norma aggiuntiva

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

Nota a verbale n. 5

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

Quadri

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge n. 190/1985 le parti si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei Quadri sono costituite dallo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della Fondazione, dalla responsabilità di unità organizzative di particolare rilevanza per l'attività aziendale, da ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle finalità prefissate nonché dal possesso di equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

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

Responsabilità civile e/o penale

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

Brevetti

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

Indennità di funzione

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

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

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

||

Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge 190/1985, la distinzione tra Quadri, impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme (legislative, contrattuali, fiscali, previdenziali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

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

- **Qualifica di Quadro** : *Funzionario A; Funzionario B cui tale qualifica sia stata riconosciuta a livello aziendale.*
- **Qualifica impiegatizia** : *Funzionari B; livelli 1°,2°,3°a1), 3°b1),4°),5°);*
- **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, tersi corei, artisti del coro e funzionari A;
- **5 mesi** per i funzionari B e per gli impiegati di 1° livello;
- **3 mesi** per gli impiegati di livello 2° - 3°a1 – 3°b1;
- **2 mesi** per gli impiegati di livello 4°1 – 5°1;
- **1 mese** per gli operai.

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

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

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

Qualora alla scadenza del periodo di prova la Fondazione non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio. Per l'eventuale disdetta o per la

conferma in servizio del lavoratore assunto a seguito di concorso sarà dalla Fondazione consultata la RSU.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro con il lavoratore assunto a seguito di concorso si risolve nel corso del periodo di prova, il candidato che nella graduatoria del concorso risulti immediatamente successivo al vincitore e che abbia conseguito almeno il minimo punteggio stabilito dalla commissione giudicatrice per l' idoneità al posto dovrà essere invitato dalla Fondazione ad esperire il periodo di prova. L'invito in questione dovrà essere effettuato dalla Fondazione non oltre il dodicesimo mese dalla conclusione del concorso.

Art. 7 – ASSUNZIONI FUORI PIAZZA

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

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

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

Art. 8 – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale, in applicazione di quanto previsto dal d. lgs. 25.02.2000 n. 61, si intende il rapporto di lavoro prestato ad orario inferiore rispetto a quello previsto dal presente contratto.

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

- a) orizzontale, quando la prestazione si svolge con orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) verticale e ciclico, quando la prestazione si svolge a tempo pieno limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può svolgersi secondo una combinazione delle modalità indicate nelle lettere a) e b) del precedente 2° comma, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificatamente indicati nella lettera di 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 da 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 part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa di cui al comma precedente comporta un preavviso a favore del lavoratore di almeno dieci giorni. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari degli schemi concordati all'atto dell'instaurazione del rapporto a tempo parziale ovvero della 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 ad un periodo feriale pari a quello spettante al lavoratore a tempo pieno. Il lavoratore con rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto ha diritto ad un periodo feriale proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale 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 altri lavoratori 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 si intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre il 30% dello stesso, per un periodo di almeno nove mesi nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti. Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza.

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

Lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari e straordinarie è consentito, oltre che nei rapporti a tempo indeterminato, anche nei casi di assunzioni a termine di cui all'art. 1, comma 2 della legge 230/1962 e di cui all'art. 3 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 di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree di cui agli obbiettivi n.1 e n. 2 del regolamento (Cee) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni.

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

livello di inquadramento	Durata in Mesi
FA; FB; 1°	36
2°;3°a; 3°b	24
4° ; 5° ; 6°	18

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

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

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

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

La contrattazione integrativa aziendale può stabilire un diverso impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 2) Corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di una 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 196/1997 prestatori di lavoro temporaneo dell'area tecnico-amministrativa, con esclusione delle qualifiche di cui al 6° livello 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 di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Art. 11 – RETRIBUZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Per retribuzione si intende:

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

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

Non sono invece ad alcuno 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, festivo;

- 2) Le eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o per particolari prestazioni od incarichi;
- 3) La tredicesima mensilità, la quattordicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per:

- 122 per i professori d'orchestra, gli artisti del coro ed i tersi corei;
- 169 per i maestri collaboratori, gli impiegati e gli operai.
- ***Con decorrenza dall'1.1.2004 la retribuzione oraria per gli impiegati e gli operai che, fornendo una prestazione continuata, osservano un orario di lavoro settimanale di 36 ore si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 160.***

Art. 12 – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

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

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

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

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

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

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

Art. 13 – TREDICESIMA MENSILITA'

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

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

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

Art. 14 – QUATTORDICESIMA MENSILITA'

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

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

Art. 15 – PREMIO DI PRODUZIONE

In occasione delle festività di Pasqua e comunque entro il 15 aprile verrà corrisposto ai lavoratori, in rapporto al servizio prestato dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente, un premio di produzione di importo pari al 3% di una base retribuita annuale composta dai minimi tabellari, dalla indennità di contingenza e dagli aumenti periodici di anzianità calcolata in rapporto a dodici mensilità.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare del premio di produzione per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese 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 tra il totale delle mancate prestazioni lavorative annuali del singolo lavoratore dovute ai motivi di cui sopra ed il totale delle prestazioni lavorative annuali della categoria di appartenenza.

Il premio di produzione come sopra individuato potrà essere integrato in sede di contrattazione aziendale sulla base degli indicatori e dei parametri che saranno concordati in tale sede. L'integrazione sarà comunque collegata all'aumento qualitativo e quantitativo della produzione ed all'incremento della produttività desumibile da elementi oggettivi quali ad esempio l'incremento rispetto all'anno precedente del numero degli spettacoli realizzati con complessi della Fondazione, la riduzione delle prestazioni straordinarie, la finalizzazione della produzione a specifici progetti culturali. Agli effetti della integrazione aziendale del premio di produzione non sarà comunque considerata la produzione realizzata nell'ambito dell'attività promozionale per tale intendendo quella specificamente prevista e disciplinata dall'art. 29 del presente contratto.

La liquidazione individuale dell'integrazione aziendale del premio di produzione dovrà essere rapportata all'effettiva attività lavorativa del singolo dipendente, fatti salvi i fattori organizzativi e produttivi non direttamente collegabili al lavoratore.

Art. 16 – INDENNITA' SOSTITUTIVA MENSA

L'indennità sostitutiva mensa viene corrisposta nella misura di €. 4,65 mensili. Tale misura assorbe sino a concorrenza ogni altro trattamento già corrisposto allo stesso titolo in sede aziendale.

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

Art. 17 – AUMENTI DI ANZIANITA'

I lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 4 aprile 1996 per l'anzianità maturata dopo il diciottesimo anno di età presso la stessa Fondazione e nel medesimo livello di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare cinque aumenti biennali di anzianità in cifra fissa secondo gli importi unitari di seguito indicati per ciascun livello di inquadramento:

Maestri collaboratori Professori d'orchestra Artisti del coro Tersicorei		Quadri Impiegati – Operai	
1° liv.	€. 46,48	F.A	€. 42,87
2° liv.	€. 42,87	F.B	€. 38,74
3° liv.	€. 39,77	1° liv.	€. 35,12
4° liv.	€. 37,70	2° liv.	€. 33,05
5° liv.	€. 33,57	3°a liv.	€. 32,02
6° liv.		3°b liv.	€. 29,95
		4° liv.	€.27,89
		5° liv.	€.26,34
		6° liv.	€. 23,76

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

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio di livello, l'importo per aumenti biennali già maturati sarà rivalutato nella misura del valore unitario previsto per il nuovo livello di inquadramento. Fermo restando in ogni caso il numero massimo di cinque aumenti biennali, l'anzianità maturata dopo l'ultimo aumento biennale nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione del successivo aumento biennale del nuovo livello di inquadramento.

Anzianità convenzionali

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

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

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

Norma transitoria

Per i lavoratori già in forza alla Fondazione a tempo indeterminato alla data del 3.4.1996 continua ad applicarsi la disciplina in materia di aumenti periodici di anzianità di cui al CCNL 22.5.1992 (vedasi in appendice).

Art. 18 – RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto a un 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 R.S.U. al fine di un'auspicabile soluzione di comune soddisfazione.

La giornata di riposo può essere spostata nel corso della settimana in relazione a particolari esigenze e previa comunicazione alla R.S.U. almeno 48 ore prima.

In difetto di tali termini la prestazione sarà considerata straordinaria.

Art. 19 – DISCIPLINA DELLE FESTIVITA' SOPPRESSE

In riferimento alla legge 5 marzo 1977 n. 54, contenente disposizioni in materia di giorni festivi ed al DPR 28 dicembre 1985n. 792, al lavoratore che ha prestato attività lavorativa ovvero sia stato assente per riposo settimanale nelle giornate di S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e, per i Comuni diversi da Roma, del 29 giugno sarà concesso un giorno aggiuntivo di ferie. Il periodo di godimento dei giorni aggiuntivi di ferie sarà fissato dalle Fondazioni, sentita la R.S.U. e tenuto conto delle esigenze di servizio e dell'attività programmata, entro il periodo feriale dell'anno successivo a quello cui si riferiscono le ex giornate festive.

Al lavoratore che ha prestato attività lavorativa, nei termini previsti dal presente contratto, nella prima domenica di novembre, giorno di celebrazione della Festa dell'Unità Nazionale, spetterà, oltre alla normale retribuzione contrattuale, una quota giornaliera di retribuzione senza alcuna maggiorazione. Al lavoratore che sia stato assente in tali giornate per riposo settimanale sarà corrisposta 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 di 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 dal servizio per soste stagionali, ove non sia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, al lavoratore spettano tanti dodicesimi delle ferie

stesse quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale o superiore a quindici giorni.

Le ferie non potranno essere effettuate in periodo di preavviso.

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

La scelta del periodo feriale verrà stabilita di comune accordo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, la fondazione è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorrevano le ferie, il trattamento di trasferta.

Il periodo feriale verrà comunque conteggiato sulla base di sei 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 od infortunio non sul lavoro deve essere immediatamente comunicata salvo caso di 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 per le assenze per malattia od infortunio non lavoro del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300. La Fondazione ha inoltre facoltà di controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Il lavoratore assente per malattia ed infortunio non sul lavoro è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel domicilio comunicato alla fondazione dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 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 ed infortunio non sul lavoro ai sensi della legge 11 novembre 1983 n. 638. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

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

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

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

Il trattamento sopra previsto potrà essere fruito dal lavoratore una sola volta, continuativamente o in più riprese, cumulandosi cioè i singoli periodi di interruzione qualora la malattia sia divenuta cronica o si verifichino ricadute, nel corso di dodici mesi per i casi di cui alla lettera a), b) e nel corso di diciotto mesi per il caso di cui alla lettera c). Qualora, però, nel corso dei dodici o diciotto mesi il lavoratore che abbia fruito, totalmente o in parte, del trattamento di malattia cui ha diritto incorra, dopo aver ripreso servizi, 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 dodici e diciotto mesi si intende avere inizio dal primo giorno di assenza per malattia.

Durante il periodo di malattia la Fondazione corrisponderà al lavoratore l'intera retribuzione per la prima metà del periodo di conservazione del posto e metà retribuzione per il rimanente periodo. 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 trattamento di fine rapporto, alla indennità sostitutiva del preavviso. Ove ciò non avvenga e la Fondazione non proceda al licenziamento del lavoratore il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Scaduti i termini massimi indicati al 6° comma potrà essere concessa al lavoratore ammalato la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo massimo di dodici mesi. In tale caso questo ulteriore periodo di assenza non sarà ritenuto utile ai fini del trattamento di fine rapporto né ad alcun effetto contrattuale.

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

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

In caso di assenza per infortunio non sul lavoro il lavoratore avrà diritto al trattamento di malattia. Tuttavia il trattamento economico di cui all'8° comma del presente articolo sarà

rimborsato alla Fondazione dal lavoratore qualora questi abbia diritto ad essere risarcito da un terzo o dal relativo Istituto assicuratore per danni subiti.

Art. 22 – INFORTUNI SUL LAVORO

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

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

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

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

Art. 23 – TUTELA DELLA MATERNITA'

Ai sensi del D.lgs. 26.03.2001 n. 151 le lavoratrici non possono essere adibite al lavoro:

- a) Durante due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) Ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) Durante tre mesi dopo il parto;
- d) Durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo per maternità dopo il parto.

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

Resta fermo quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001 in tema di flessibilità del congedo di maternità.

La Fondazione corrisponderà alla lavoratrice durante il periodo di astensione dal lavoro previsto dalle lettere b) e c) dell'art.16 del d. lgs. 26.3.2001 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. n. 151/2003 ed anticipato dalla Fondazione.

I periodi di congedo obbligatorio di maternità sono computati ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla gratifica natalizia o tredicesima mensilità e alle ferie.

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

Ai fini dell'esercizio del congedo parentale, per ogni bambino nei suoi primi 8 anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001. Nell'ambito del predetto limite, il diritto ad astenersi dal lavoro compete:

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

Durante il periodo di congedo parentale facoltativo si applica quanto previsto dall'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001.

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

I periodi di congedo parentale potranno essere fruiti coerentemente con le esigenze relative alle caratteristiche collettive della prestazione lavorative, onde non renderla inutilizzabile e, quindi non ricevibile da parte dell'azienda a tutti i conseguenti effetti.

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

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

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

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

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

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

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

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

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

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

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici in congedo, può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo

Art. 24 – PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia domanda la Fondazione può accordare permessi di breve durata per giustificati motivi.

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

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

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato spettano nel corso dell'anno solo tre 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 ed 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 assunto a tempo indeterminato può essere concesso, per motivate e documentate esigenze di studio e/o di aggiornamento e riqualificazione professionale, un periodo di aspettativa nella misura massima di 6 mesi.

Tale aspettativa non comporta alcuna retribuzione né maturazione di alcun effetto contrattuale.

Qualora il lavoratore usi dell'aspettativa concessa in modo diverso da quello dichiarato per ottenerla il rapporto di lavoro potrà essere risolto per giusta causa.

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

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

Tossicodipendenti e loro familiari

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

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

- Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.
- La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi non frazionabile.
- I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo diretto, indiretto e differito, e non saranno ritenuti utili ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Art. 26 - CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore spetta un permesso di 15 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio.

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

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

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

Art. 27 – ASSEGNO DI NUNZIALITA'

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 uno a cinque anni e all'80% della retribuzione individuale mensile per coloro che hanno un'anzianità superiore a cinque anni.

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

Art. 28 – ASSENZE

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

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

Art. 29 – ATTIVITA' PROMOZIONALI

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

- B) Convengono pertanto che, nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero, dovrà darsi maggiore sviluppo all'attività di spettacoli gratuiti per studenti e lavoratori nonché alla programmazione di prove generali con la partecipazione di tale pubblico. Resta inteso che la gratuità dello spettacolo non è esclusa dal recupero da parte della Fondazione nelle forme più opportune delle spese vive sostenute per lo svolgimento dell'attività promozionale in sede o fuori sede.
- C) Previa intesa fra la Direzione aziendale, la R.S.U. e gli interessati, i maestri collaboratori, i professori d'orchestra, gli artisti del coro e i tersi corei parteciperanno all'attività di complessi ridotti, anche intercategoriale, qualunque sia la composizione numerica, che svolgano la preparazione e l'esecuzione di manifestazioni artistiche senza o con la presenza di un direttore, purché, in questo secondo caso, il direttore incaricato sia un dipendente della Fondazione.
- D) Sia la preparazione che l'esecuzione di tali manifestazioni avverranno al di fuori del normale orario di lavoro – senza che ciò comporti alcun pregiudizio per la normale attività istituzionale della Fondazione, in sede e fuori sede – con un compenso forfettario la cui determinazione è rinviata in sede aziendale.
- E) 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 dalla sede principale del teatro possono essere usate bande magnetiche registrate dai complessi stabili della stessa Fondazione.

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

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

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

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

Art. 31 – RIPRESE RADIOTELEVISIVE

Il lavoratore è tenuto a prendere parte a riprese radiotelevisive di durata non superiore a 6 minuti, effettuate in funzione di servizi giornalistici e documentaristici, senza per questo maturare alcun diritto ad alcun compenso.

Il lavoratore è tenuto altresì a prendere parte a riprese radiofoniche effettuate dall'azienda concessionaria del servizio radiotelevisivo. In tal caso – ove la ripresa radiofonica per trasmissione

diretta o differita non richieda l'effettuazione da parte dei complessi della Fondazione di prove aggiuntive esclusivamente preordinate alla ripresa radiofonica – spetta al lavoratore che svolge una prestazione registrata un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera.

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

Art. 32 – DIVIETI E NORME SPECIALI

Il lavoratore è tenuto ad osservare tutte le disposizioni emanate dalla fondazione in appositi regolamenti interni, purché esse non contrastino con le disposizioni del presente contratto e rientrino nella 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 dal lavoro e dallo stipendio per un periodo non superiore a 10 giorni;
- f) Licenziamento senza preavviso e con la perdita della relativa indennità.

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

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

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

Alcun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza la 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 infrazione 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 due anni dalla loro applicazione.

Art. 34 – PORTATORI DI HANDICAP

Le parti stipulanti il presente contratto nell'intento di facilitare l'inserimento dei portatori di handicap in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative convengono di

favorire la loro collocazione nelle strutture aziendali, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative.

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

Art. 35 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti condiviso 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 una intesa quadro di riferimento sulla materia si incontreranno per riassumere i contenuti dell'intesa nell'ambito del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dipendente dalle Fondazioni lirico-sinfoniche.

Nel caso in cui il tavolo negoziale non produca intese entro il 31. 12 2000, le parti si 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 indeterminato.
- 2) L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione mensile per dodici mensilità annue a carico della Fondazione pari all'1% ed una contribuzione mensile per dodici mensilità annue a carico del lavoratore pari all'1%, entrambe calcolate sui seguenti elementi della retribuzione: minimo tabellare, indennità di contingenza, e.d.r., e.a.r., aumenti periodici di 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 prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione al Fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno. Per tutti gli altri lavoratori è previsto il versamento al Fondo di una quota pari al 25% del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.
- 5) I contributi a carico della Fondazione e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante.
- 6) Eventuali Fondi pensione costituiti in sede aziendale antecedentemente al D.lgs. n. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni continueranno la loro esistenza sino alle determinazioni delle assemblee dei soci e delle parti sociali. I dipendenti 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 azialmente sostituiscono a tutti gli effetti quelli previsti dal presente accordo.

- 7) Le parti si impegnano ad un monitoraggio entro il 31 luglio 2000 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 R.S.U..

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

Art. 37 - DIRITTO ALLO STUDIO

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

I permessi retribuiti di cui al comma precedente potranno essere usufruiti nella misura massima di 150 ore annue pro-capite, nei limiti di un monte ore globale distribuito tra tutto il personale in forza alla Fondazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a condizione che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore, anche non coincidenti con l'orario di lavoro, doppio di quelle richieste come permesso retribuito. Il monte complessivo annuo di permessi retribuiti a disposizione del personale sarà determinato al 1° settembre di ciascun anno moltiplicando 5 ore per il numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

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

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

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

Art. 38 – DIRITTI SINDACALI

- 1) – **Rappresentanze Sindacali Unitarie**

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 Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, RSU, di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 - che si intende, con il presente accordo, recepito nel settore - secondo la disciplina della elezione ivi prevista.

Le Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi dell'art. 19 L. 20 maggio 1970 n. 300.

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

Composizione della RSU

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

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

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

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

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

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

Ai fini di quanto determinato al punto 6 dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, la conclusione del contratto per il delegato a tempo determinato sarà presa in considerazione solo nel caso di non riassunzione nella stagione successiva.

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

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di azienda di cui al CCNL 25.05.1992 e i suoi componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla legge n. 300/1970 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal presente contratto.

Nei confronti di ciascun componente la 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 della legge n. 300/1970.

I componenti la RSU restano in carica 3 anni.

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

DICHIARAZIONE UNILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- 1. Le OO.SS., partecipando alla procedura di elezioni delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA.*
- 2. Qualora l'iniziativa per l'indizione delle elezioni della RSU non sia esercitata nei tempi e nelle modalità di cui al punto 1, parte II dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, l'iniziativa stessa – quale condizione della sua procedibilità- deve essere supportata dalla richiesta di almeno il 63% dei lavoratori in forza alla Fondazione.*
- 3. Resta fermo quanto previsto al punto 2 parte II –disciplina della elezione della RSU- dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.*
- 4. Restano ferme le prerogative attribuite dalla legge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.*
- 5. Sono eleggibili i lavoratori a tempo determinato che abbiano prestato attività lavorativa nel triennio precedente per un periodo complessivo non inferiore a 18 mesi, ridotto per l'Arena di Verona a 12 mesi. Il numero massimo di lavoratori a termine eleggibili è stabilito nella misura del 20% del numero complessivo dei componenti la RSU.*
- 6. Al fine di sottolineare il principio secondo il quale la RSU costituisce l'organismo rappresentativo di tutti i lavoratori, nella definizione del collegio elettorale –di norma unico salvo diversi accordi definiti in sede locale tra i soggetti abilitati all'indizione delle elezioni della RSU- le OO.SS. terranno conto delle categorie artistiche, tecniche ed impiegatizie di cui all'art. 2095 c.c. onde garantire una equilibrata composizione della rappresentanza.*

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 R.S.U. utilizzati 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 della legge n. 300/1970.

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.

Note 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. 190/1985 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 si intendono richiamate le disposizioni dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

2) Assemblee

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art 20 della legge 20.05.1970 n. 300 avrà corso nel rispetto delle seguenti modalità:

1. La convocazione sarà comunicata alla Direzione aziendale con un preavviso di almeno 24 ore e con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine dell'assemblea nonché dell'ordine del giorno. Dovranno altresì essere preventivamente comunicati alla Direzione aziendale i nominativi dei dirigenti esterni delle OO.SS. che si intenda eventualmente far partecipare alla assemblea;
2. Le OO.SS. e/o le RSU convocheranno l'assemblea retribuita in orario di lavoro possibilmente alla fine o all'inizio delle prestazioni lavorative;
3. Le OO.SS. e/o le 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 avere luogo secondo criteri tali da non pregiudicare in alcun modo il normale svolgimento degli spettacoli e rappresentazioni e, in genere, delle manifestazioni aperte al pubblico;
5. Le Fondazioni metteranno a disposizione locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

3) Agibilità sindacali

- A. A decorrere dal 1° gennaio 200 è fissato in 4 il numero di distacchi sindacali autorizzabili per i lavoratori che nell'ambito delle OO.SS. nazionali sottoscrittrici del contratto rivestono la carica di dirigente sindacale a livello nazionale e/o territoriale.

Le richieste di distacco sindacale sono presentate dalle OO.SS. nazionali sottoscrittrici il contratto 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 delle concessioni dei distacchi sindacali con le esigenze di servizio, dando comunicazione all'ANFOLS degli esiti di tale valutazione in tempo utile perché, ricorrendo alla suddetta compatibilità, le richieste di distacco sindacale possono essere conclusivamente definite entro 30 giorni dal loro inoltro.

I distacchi sindacali sono autorizzabili per attività sindacale a tempo pieno, con conseguente sospensione delle attività lavorative per l'intera durata del distacco sindacale.

L'organizzazione sindacale 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 di utilizzare come permessi sindacali una quota pari 1/12 di 1600 ore annuali per ciascun mese di mancato distacco sindacale. Tale quota sarà ripartita tra le tredici Fondazioni lirico-sinfoniche in rapporto al numero dei dipendenti in forza a tempo indeterminato presso ciascuna Fondazione alla data del 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 OO.SS. nazionali sottoscrittrici il contratto, rivestono la carica di dirigente sindacale per la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi nonché per l'espletamento del loro mandato e di ogni attività connessa, compresa la partecipazione alle trattative contrattuali nazionali per il settore delle Fondazioni lirico-sinfoniche, è così fissato:

3.000 ore dal 1° 1.2000

3.500 ore dal 1° 1.2001

4.000 ore dal 1° 1.2002

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

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

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

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

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

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

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

- D. premesso il divieto di ogni forma di cumulo dei permessi sindacali, il numero mensile dei permessi sindacali retribuiti (al massimo 4 giorni) e di quelli non retribuiti (al massimo altri 4 giorni) non potrà superare gli otto giorni di assenza dal servizio, fermi restando requisiti, condizioni e compatibilità prescritti per la fruizione dei permessi;
- E. L'effettiva fruizione dei permessi sindacali di cui sopra deve essere certificata entro tre giorni alla Direzione della Fondazione da parte della Organizzazione Sindacale che ha richiesto ed utilizzato il permesso;
- F. i distacchi sindacali di cui al punto A) ed i permessi sindacali di cui al punto B) sono retribuiti, con esclusione dei compensi e delle indennità per lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni;
- G. ai lavoratori designati dalle OO.SS. sottoscrittrici il contratto a partecipare alle trattative contrattuali nazionali concernenti il settore delle Fondazioni lirico-sinfoniche verranno concessi permessi non retribuiti per la partecipazione a tali trattative.

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

4) Contributi sindacali

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

- a. Data;
- b. Generalità del lavoratore;
- c. Ammontare del contributo, pari all'1% della retribuzione;
- d. L'organizzazione sindacale a favore della quale il contributo deve essere devoluto.

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

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

5) Sistema di informazione

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

Livello Nazionale

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

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

Livello territoriale

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

Livello aziendale

Informazione

Annualmente, entro il primo trimestre, la Direzione aziendale fornirà alla RSU ed alle OO. SS. 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 primo quadrimestre, la Direzione aziendale fornirà alle RSU ed alle OO. SS. 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, sulla attuazione dei programmi di formazione del personale, sull'andamento occupazionale.

Informazione e confronto:

La Direzione aziendale informerà preventivamente la RSU e le OO.SS. territoriali di categoria in ordine a:

- Modifiche del regolamento di servizio;
- Criteri e modalità delle assunzioni;
- Proposte di nuova organizzazione del lavoro – anche conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie - e relativi possibili 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;
- Affidamento di servizi e commesse all'esterno;

Ricevuta l'informazione, RSU e OO.SS territoriali, ricevuta l'informazione, 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 48 ore dalla ricezione della richiesta e che si concludono nel termine di 15 giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

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

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

Forme di partecipazione

Presso ciascuna Fondazione è costituita una Conferenza permanente pariteticamente formata da componenti designati dalla Direzione e da rappresentanti designati dalle OO.SS. dei lavoratori sottoscrittrici del CCNL. Nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità delle Direzione e delle OO.SS e senza funzioni negoziali, la Conferenza concorre, attraverso la reciproca informazione ed ogni utile consultazione, a contemperare l'interesse dei lavoratori allo sviluppo professionale ed al miglior 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.

MAESTRI COLLABORATORI

MAESTRI COLLABORATORI

Art. 49 – INQUADRAMENTO

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

1° livello

- Direttore musicale di palcoscenico;
- Maestro collaboratore con obbligo di direzione orchestrale;

2° livello (*maestri collaboratori gruppo A*)

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

3° livello (*maestri collaboratori gruppo B*)

- Maestro della banda;

- Aiuto maestro del coro;
- Maestro al ballo;
- Maestro alle luci;
- Maestro aggiunto di palcoscenico e di sala.

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

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

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

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

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

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

Art. 50 – MUTAMENTO DI MANSIONI

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

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

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

Art. 51 – PRESTAZIONI SPECIALI

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

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

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

Art. 52 – QUALIFICA IMPIEGATIZIA

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

Art. 53 – ORARIO DI LAVORO

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

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

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

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

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

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

Durante ciascuna prova il maestro collaboratore ha diritto ad almeno 10 minuti di riposo da computarsi nell'orario di lavoro.

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

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

Le prestazioni antimeridiane avranno inizio normalmente alle ore 10. Le prestazioni antimeridiane del maestro alleluci 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 antiprueba generale e le ore 24 in caso di prove ordinarie. Gli spettacoli all'aperto e le relative prove antiegenerali e generali potranno protrarsi fino alle ore 1,30.

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 54 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

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

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

Qualora la Fondazione richieda una o più prove straordinarie fuori dall'orario normale giornaliero e non in prolungamento delle prestazioni ordinarie, verrà corrisposto al maestro collaboratore un compenso globale pari al 60% della retribuzione giornaliera per ogni prestazione straordinaria richiesta. La durata delle prestazioni straordinarie sarà di due ore. E' consentito un prolungamento di 15 minuti che sarà retribuito con maggiorazioni 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 attività all'aperto, verrà compensato per ogni 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 ad un compenso pari al 60% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le due ore. In caso di spettacolo, antiprueba o prova generale, avrà diritto ad un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera.

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

Art. 55 – RICORRENZE FESTIVE

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

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

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

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

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

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

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

Art. 56 – TRASFERTE

Il maestro collaboratore ha l'obbligo di partecipare alle trasferte che impegnano la Fondazione in Italia ed all'estero. La scelta del mezzo di trasporto è rimessa alla discrezionalità della Fondazione.

La regolamentazione delle trasferte, fermo restando quanto previsto dall'art. 50 del presente contratto, è così fissata:

- A) Trasferte nazionali ed 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 dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti. L'entità del rimborso delle spese di vitto per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obiettivamente insufficiente in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenuto conto del cambio in vigore;
- Indennità forfettaria di lire 5.000 giornaliera a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali ed 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 di 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 II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- Nella giornata successiva alla trasferta il maestro collaboratore è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1,30, il maestro collaboratore non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- In caso di pernottamento; il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti.

C) Trasferte regionali di più giorni di durata

- Nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza il maestro collaboratore è tenuto a fornire le normali prestazioni giornalieri;
- Nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della trasferta non può superare le 9 ore. L'eccedenza oltre le 7 ore e fino alle 9 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due 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 ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

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

Sulla misura risultante dall'andamento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 100 lire

Art. 57 – INCISIONI DISCOGRAFICHE

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 58 – TERMINI DI PREAVVISO

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

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

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

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

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

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma del presente articolo troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

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

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

PROFESSORI D'ORCHESTRA

Professori d'orchestra

Art. 59 – INQUADRAMENTO

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

1° livello

- 1° violino; 1° violoncello

2° livello (1° cat. A orchestra)

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

3° livello (1° categoria B orchestra)

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

4° livello (2° categoria orchestra)

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

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

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

Art. 61 – INDENNITA' DI STRUMENTO

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

L'indennità sarà elevata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989 a lire 68.800 mensili nei confronti del professore d'orchestra che, a richiesta della Fondazione, si avvalga di uno strumento di sua proprietà ed a lire 83.000 mensili nei confronti del professore d'orchestra che, in relazione ai propri obblighi contrattuali di strumenti affini, si avvalga di due o più strumenti di sua proprietà. Tale indennità, oltre che di una quota a titolo di rimborso forfettario per manutenzione strumento, è comprensiva di una quota a titolo di apporto capitale riferita allo strumento od agli strumenti di proprietà del professore d'orchestra e da questi utilizzati su richiesta della Fondazione.

Per quanto concerne le arpe e i timpani, le spese di straordinaria manutenzione sono a carico della Fondazione sia che lo strumento sia di proprietà della Fondazione che del professore d'orchestra. All'arpista ed al timpanista spetta, a titolo di rimborso forfettario per spese di piccola manutenzione non computabili a nessun effetto nella retribuzione, un'indennità di lire 4.500 mensili, elevata, con decorrenza 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, a lire 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 uno o più strumenti di sua proprietà saranno rideterminate sulla base dell'84% della variazione intervenuta nell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

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

Sulla misura risultante dall'aumento sarà operato l'arrotondamento per eccesso alle 100 lire.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 62 – PRESTAZIONI SPECIALI E STRUMENTI AFFINI

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

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

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

Art. 63 – QUALIFICA IMPIEGATIZIA

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

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

Art. 64 – ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro del professore d'orchestra può essere articolato, nel corso della stagione, secondo i criteri di cui ai successivi punti A) 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 due prestazioni –per le prove sono previsti 10 minuti di riposo nel corso di ciascuna di esse, da computarsi nell'orario di lavoro – una delle quali non potrà avere durata inferiore a 2 ore. Inoltre la prima prestazione giornaliera, purché non si tratti di spettacolo, non potrà eccedere la durata complessiva di 3 ore.

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

La durata della prova a sezione è fissata in 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 due prove ordinarie, può avvenire in casi del tutto eccezionali. La durata della prova unica va mantenuta in 3 ore e mezza non prolungabili nemmeno in regime straordinario, con 20 minuti di riposo. Nella giornata in cui è programmata la prova unica giornaliera sostitutiva delle due 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 prima prestazione giornaliera. Ove la Fondazione, in tali giornate, programmi la prima prestazione giornaliera, la durata dello spettacolo, della prova generale o antigenerale in regime ordinario di lavoro è di quattro ore, così esaurendo l'orario normale di lavoro giornaliero.

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

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione ed il numero delle prove 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 necessario 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 due prestazioni 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, 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 all'ordine del giorno settimanale, ivi compreso la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinarie la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie, saranno comunicati 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 con un massimo di 6 ore giornaliere.

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

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

La durata della prova a sezione è fissata in 2 ore, comprensive di 10 minuti di riposo, oppure in 2 ore e 30 minuti comprensive di 15 minuti di riposo. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero la durata della prova a sezione resta convenzionalmente e rispettivamente fissata in 2 ore e 30 minuti e in 3 ore.

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

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

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione ed il numero delle prove antigerali nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antigerale 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 antigerale 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 necessario 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 due prestazioni 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, 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 all'ordine del giorno settimanale, ivi compreso la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinarie la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie, saranno comunicati 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 alla data del 31 agosto 1976 a tempo indeterminato con o senza sosta stagionale verrà mantenuto ad personam e congelato nel suo ammontare il compenso forfettario mensile già percepito alla stessa data del 31 agosto 1976 ai sensi della dichiarazione a verbale annessa all'art. 25 del CCNL 4 ottobre 1971 e soppressa dal 1° settembre 1976. Detto compenso – da valere quale elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della 13° e 14° mensilità, delle ferie e del trattamento di fine rapporto – calcolato per 14 mensilità assorbe, fino a concorrenza, il compenso 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, a gennaio di ogni anno sarà calcolato a quante ore di prolungamento dello spettacolo oltre le 3 ore – il cui compenso sarà determinato sulla base della retribuzione 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 saranno 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 di 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 richiesta in prolungamento della prestazione ordinaria ovvero con la fissazione di prove straordinarie fermo restando che l'orario complessivo di lavoro giornaliero, ordinario e straordinario, non può eccedere le 7 ore.

Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello compiuto oltre l'orario normale di cui all'art. 67, sarà compensato, salvo quanto previsto dall'art. 67 medesimo circa le eccedenze di orario per gli spettacoli, come segue:

- 1) Prolungamento di un quarto d'ora: non deve essere programmato ed è compensato con il 12% della retribuzione giornaliera;
- 2) Prolungamento di mezz'ora: deve essere programmato ed è compensato con il 25% della retribuzione giornaliera;
- 3) Prolungamento superiore a mezz'ora: deve esser programmato per frazioni non inferiori alla mezz'ora e compensato per ogni mezz'ora con il 25% della retribuzione giornaliera;
- 4) Nel caso in cui, per esigenze sopravvenute, il prolungamento eccede alla durata programmata, tale eccedenza, ove sia contenuta nei limiti di 5 minuti, sarà compensata con il 12% della retribuzione giornaliera; ove ecceda il limite di 5 minuti, sarà compensato con il 25% della retribuzione giornaliera.

Il lavoro notturno in prolungamento, intendendosi per tale quello compiuto tra le ore 1 per l'attività lirica (ore 0,30 per le 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 criteri di cui ai precedenti punti ma in misura raddoppiata.

Qualora la Fondazione richieda una o più prove straordinarie fuori dall'orario normale giornaliero e non in prolungamento delle prestazioni ordinarie, verrà corrisposto al professore d'orchestra un compenso globale pari al 80% della retribuzione giornaliera per ogni prestazione straordinaria richiesta.

La durata massima delle prove straordinarie è fissata in 2 ore ivi compresi i 10 minuti di riposo. E' consentito tuttavia, anche in deroga a quanto previsto dal 1° comma del presente articolo, il prolungamento di un quarto d'ora delle prove straordinarie con la corresponsione al professore d'orchestra di un ulteriore compenso pari al 20% della retribuzione giornaliera. Tale prolungamento non può in alcun caso essere superato rappresentando il limite massimo di durata delle prove straordinarie. Il compenso di cui al 4° comma sarà dovuto integralmente anche se la prova non raggiunge il predetto orario.

I prolungamenti di cui ai punti 2) e 3) del 2° comma del presente articolo e le prove straordinarie devono essere comunicati al professore d'orchestra con l'ordine del giorno settimanale. Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale (programmazione , annullamento, aumento o riduzione del prolungamento di cui al punto 2) e 3), prolungamento o annullamento delle prove straordinarie) devono essere comunicate entro le ore 13 del giorno precedente.

Qualora il professore d'orchestra sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'art. 69 avrà diritto ad un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le due ore. In caso di spettacolo, antiprova o prova generale, avrà diritto ad un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera.

Il lavoro straordinario festivo sarà retribuito con un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera per ciascuna delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 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 FESTIVE

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

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

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

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

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

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

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

Art. 67 – SUDDIVISIONE ED UTILIZZAZIONE DEL COMPLESSO ORCHESTRALE

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

Tale principio, comune a tutti i complessi artistici, trova applicazione anche per le esecuzioni di musica moderna, nelle quali risulta frequentemente 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 ed all'estero. La scelta del mezzo di trasporto è rimessa alla discrezionalità della Fondazione.

La regolamentazione delle trasferte, fermo restando quanto previsto dall'art. 50 del presente contratto, è così fissata:

A) Trasferte nazionali ed internazionali

- In giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere effettuato in regime ordinario di lavoro solo uno spettacolo o un concerto. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;
- Oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- Nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta al professore d'orchestra il solo trattamento di trasferta;
- Per ogni spettacolo lirico o di balletto messo in scena la Fondazione può richiedere al professore d'orchestra l'effettuazione di una prova generale;
- Il rientro del professore d'orchestra dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1,30;
- Alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico, e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

- In caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà al professore d'orchestra un posto di riposo;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti. L'entità del rimborso delle spese di vitto per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obiettivamente insufficiente in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenuto conto del cambio in vigore;
- Indennità forfettaria di lire 5.000 giornaliere a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali ed interregionali

- Nella giornata di trasferta il professore d'orchestra è tenuto ad effettuare la prima prestazione giornaliera in sede qualora il relativo impegno complessivo (prestazione ordinaria in sede, viaggio di andata, spettacolo o concerto in trasferta, viaggio di ritorno) non ecceda le 7 ore. In tal caso l'eccedenza oltre le 5 ore e fino alle 7 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro. Ove l'impegno complessivo ecceda le 7 ore, non sarà programmata la prestazione ordinaria in sede e l'eccedenza oltre le 5 ore verrà retribuita in regime ordinario.
- Il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2,30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite l'eccedenza di orario oltre le ore 2,30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- Il pernottamento, 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 II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;

- Nella giornata successiva alla trasferta il professore d'orchestra è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1,30, il professore d'orchestra non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- In caso di pernottamento; il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera. Conseguentemente il professore d'orchestra effettuerà una sola prestazione ossia lo spettacolo o la seconda prestazione giornaliera, intendendosi per tale quella di maggior durata prevista dal presente contratto.
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti.

C) Trasferte regionali di più giorni di durata

- Nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza potranno essere richiesta 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 alle 7 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti.

D) Missioni individuali

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

Dichiarazione a verbale

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

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

Sulla misura risultante dall'andamento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 100 lire.

Art. 71 – INCISIONI DISCOGRAFICHE

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

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

Al professore d'orchestra ce prenda parte alla registrazione compete un compenso forfettario la cui determinazione è rinviata ad intese in sede aziendale.

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 72 – TERMINI DI PREAVVISO

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

- a) 1 mese per il professore d'orchestra con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) 2 mesi per il professore d'orchestra con anzianità di servizio oltre 2 anni e fino a 4 anni;
- c) 3 mesi per il professore d'orchestra con anzianità di servizio oltre 4 anni e fino a 9 anni;
- d) 4 mesi per il professore d'orchestra con anzianità di servizio oltre 9 anni;

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

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

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

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma del presente articolo troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

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

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

ARTISTI DEL CORO

Artisti del coro

Art. 73 – INQUADRAMENTO

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

5° livello (*categoria speciale coro*)

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

6° livello (*coro ingresso*)

- Sono inquadrati nel 6° livello gli artisti del coro di prima assunzione. La permanenza in tale livello sarà di 2 anni. Anche per tale inquadramento l'artista del coro è tenuto a prestare la sua attività per l'esecuzione di musica lirica, operettistica, sinfonica, cameristica e polifonica senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo.
- Ai fini dell'inquadramento nel 5° livello saranno riconosciuti all'artista del coro i periodi di effettivo servizio prestati presso la stessa Fondazione o presso altre Fondazioni lirico-sinfoniche con precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a termine.

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

Art. 74 – PRESTAZIONI SPECIALI

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

Art. 75 – COMPARSATA, TRUCCO E VESTIZIONE

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

L'artista del coro è tenuto ad indossare il costume per una prova 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 dall'orario di lavoro. L'artista del coro è peraltro libero di scegliere l'orario di effettuazione di tali prove, nelle giornate lavorative in cui le stesse sono previste, nell'ambito dell'orario in cui agiscono i rispettivi reparti.

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

Art. 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, ripartite in due prestazioni una delle quali non potrà avere durata inferiore a 2 ore. La prima prestazione giornaliera non coincidente con lo spettacolo, non potrà eccedere la durata complessiva di 3 ore.

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

Fermo restando il sopraindicato orario giornaliero di lavoro dell'artista del coro, l'effettiva durata di ciascuna prova a sezione o 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 prova a sezione o a raggruppamento di più sezioni assorbono l'intero orario giornaliero di 5 ore.

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

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

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

In giornata di spettacolo, prova generale no antigenerale la Fondazione ha facoltà di programmare o meno la prima prestazione giornaliera. Ove la Fondazione, in tali giornate,

programmi la prima 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 antigenerale e generali può essere effettuata dalla Fondazione senza tener conto della normale successione degli atti, in relazione alle esigenze tecniche ed artistiche.

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione ed il numero delle prove antigenereali 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 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 necessario 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 seconda prestazione ordinaria giornaliera.

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

Tra le due prestazioni 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, 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 all'ordine del giorno settimanale, ivi compreso la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinarie la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie, saranno comunicati 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 diversificata 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 con un massimo di 6 ore giornaliere.

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

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

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

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

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

La prova unica giornaliera ha carattere del tutto eccezionale e non può essere prolungata nemmeno in regime straordinario. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero la durata della prova unica assorbe convenzionalmente 5 ore di lavoro. Nella giornata

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

L'effettiva durata delle prove di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia, anche di soli uomini e sole donne, resta fissato 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 prova di regia, anche di soli uomini e sole donne, è convenzionalmente e rispettivamente fissata in 2 ore e 30 minuti ed in 3 ore.

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

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 antigerale e generali può essere effettuata dalla Fondazione senza tener conto della normale successione degli atti, in relazione alle esigenze tecniche ed artistiche.

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

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

L'artista del coro che non ha parte nell'esecuzione dello spettacolo è esentato dall'obbligo della firma e della presenza in teatro durante la rappresentazione. Qualora tuttavia nella stessa giornata la Fondazione programmi una prova straordinaria, l'artista del coro esentato dallo

spettacolo può essere utilizzato per tale prova senza diritto al compenso straordinario, in quanto la partecipazione alla prova straordinaria esaurisce per il medesimo la seconda prestazione ordinaria giornaliera.

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

Tra le due prestazioni 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 antiprove generali, 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 all'ordine del giorno settimanale, ivi compreso la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinarie la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie, saranno comunicati 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 alla data del 31 agosto 1976 a tempo indeterminato con o senza sosta stagionale verrà mantenuto ad personam e congelato nel suo ammontare il compenso forfettario mensile già percepito alla stessa data del 31 agosto 1976 ai sensi della dichiarazione a verbale annessa all'art. 25 del CCNL 4 ottobre 1971 e soppressa dal 1° settembre 1976. Detto compenso – da valere quale elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della 13° e 14° mensilità, delle ferie e del trattamento di fine rapporto – calcolato per 14 mensilità assorbe, fino a concorrenza, il compenso 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, a gennaio di ogni anno sarà calcolato a quante ore di prolungamento dello spettacolo oltre le 3 ore – il cui compenso sarà determinato sulla base della retribuzione 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 saranno 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 di 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 richiesta in prolungamento della prestazione ordinaria ovvero con la fissazione di prove straordinarie fermo restando che l'orario complessivo di lavoro giornaliero, ordinario e straordinario, non può eccedere le 7 ore.

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

- 1) Prolungamento di un quarto d'ora: non deve essere programmato ed è compensato con il 12% della retribuzione giornaliera;
- 2) Prolungamento di mezz'ora: deve essere programmato ed è compensato con il 25% della retribuzione giornaliera;
- 3) Prolungamento superiore a mezz'ora: deve 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 eccede alla durata programmata, tale eccedenza, ove sia contenuta nei limiti di 5 minuti, sarà compensata con il 12% della retribuzione giornaliera; ove ecceda il limite di 5 minuti, sarà compensato con il 25% della retribuzione giornaliera.

Il lavoro notturno in prolungamento, intendendosi per tale quello compiuto tra le ore 1 per l'attività lirica (ore 0,30 per le 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 criteri di cui ai precedenti punti ma in misura raddoppiata.

Qualora la Fondazione richieda una o più prove straordinarie fuori dall'orario normale giornaliero e non in prolungamento delle prestazioni ordinarie, verrà corrisposto all'artista del coro un compenso globale pari al 80% della retribuzione giornaliera per ogni prestazione straordinaria richiesta.

La durata massima delle prove straordinarie, escluse quelle a sezione o a raggruppamento di più sezioni, è fissata in 2 ore ivi compresi i 10 minuti di riposo. E' consentito tuttavia, anche in deroga a quanto previsto dal 1° comma del presente articolo, il prolungamento di un quarto d'ora delle prove straordinarie con la corresponsione all'artista del coro di un ulteriore compenso pari al 20% della retribuzione giornaliera. Tale prolungamento non può in alcun caso essere superato rappresentando il limite massimo di durata delle prove straordinarie. Il compenso di cui al 4° comma sarà dovuto integralmente anche se la prova non raggiunge il predetto orario massimo.

I prolungamenti di cui ai punti 2) e 3) del 2° comma del presente articolo e le prove straordinarie devono essere comunicati all'artista del coro con l'ordine del giorno settimanale. Le

eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale (programmazione, annullamento, aumento o riduzione del prolungamento di cui al punto 2) e 3), prolungamento o annullamento delle prove straordinarie) devono essere comunicate entro le ore 13 del giorno precedente.

Qualora l'artista del coro sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'art. 79 avrà diritto ad un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le due ore. In caso di spettacolo, antiprova o prova generale, avrà diritto ad un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera.

Il lavoro straordinario festivo sarà retribuito con un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera per ciascuna delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 80 che potrà essere richiesta al professore d'orchestra da parte della Fondazione.

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

Art. 79 – RICORRENZE FESTIVE

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

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

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

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

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

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

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

Art. 80 – SUDDIVISIONE ED UTILIZZAZIONE DEL COMPLESSO CORALE

Onde consentire lo svolgimento contemporaneo di diverse attività artistiche, la fondazione ha diritto, in relazione alle esigenze produttive e di programmazione, di suddividere gli artisti del coro in più formazioni corali autonome, anche di soli uomini o di sole donne, utilizzando le formazioni medesime in sala, in palcoscenico, ovvero in sale appositamente predisposte.

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

La suddivisione del complesso corale in formazioni ridotte deve peraltro ricollegarsi funzionalmente alla necessità di costituire complessi comunque autonomi e tali da risultare di per sé idonei alla preparazione, allestimento ed all'esecuzione di manifestazioni artistiche.

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

Art. 81 – PRESTAZIONI NEL GOLFO MISTICO

L'artista del coro ha l'obbligo di prestare la propria opera anche nel golfo mistico e comunque al di fuori del palcoscenico senza per questo maturare il diritto ad alcuna maggiorazione di retribuzione.

Art. 82 – VESTIARIO

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

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

Art. 83 – TRASFERTE

L'artista del coro ha l'obbligo di partecipare alle trasferte che impegnano la Fondazione in Italia ed all'estero. La scelta del mezzo di trasporto è rimessa alla discrezionalità della Fondazione.

La regolamentazione delle trasferte, fermo restando quanto previsto dall'art. 50 del presente contratto, è così fissata:

A) Trasferte nazionali ed internazionali

- In giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere effettuato in regime ordinario di lavoro solo uno spettacolo o un concerto. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;
- Oltre le 4 ore e fino a 6 ore consecutive di viaggio, l'eccedenza di viaggio oltre le 4 ore sarà retribuita in regime normale e all'artista del coro potrà essere richiesto uno spettacolo o un concerto o una prova ordinaria . L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;
- Oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- Nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all' artista del coro il solo trattamento di trasferta;
- Per ogni spettacolo lirico o di balletto messo in scena la Fondazione può richiedere all' artista del coro l'effettuazione di una prova generale;
- Il rientro dell' artista del coro dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1,30;
- Alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico, e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;
- In caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all' artista del coro un posto di riposo;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti. L'entità del rimborso delle spese di vitto per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obiettivamente insufficiente in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenuto conto del cambio in vigore;
- Indennità forfettaria di lire 5.000 giornaliere a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali ed interregionali

- Nella giornata di trasferta l' artista del coro è tenuto ad effettuare la prima prestazione giornaliera in sede qualora il relativo impegno complessivo (prestazione ordinaria in sede, viaggio di andata, spettacolo o concerto in trasferta, viaggio di ritorno) non ecceda le 7 ore. In tal caso l'eccedenza oltre le 5 ore e fino alle 7 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro. Ove l'impegno complessivo ecceda le 7 ore , non sarà programmata la prestazione ordinaria in sede e l'eccedenza oltre le 5 ore verrà retribuita in regime ordinario.
- Il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2,30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite l'eccedenza di orario oltre le ore 2,30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- Il pernottamento, 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 II categoria o, in mancanza della II categoria , della migliore categoria esistente su piazza;
- Nella giornata successiva alla trasferta l' artista del coro è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1,30, l' artista del coro non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- In caso di pernottamento; il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera. Conseguentemente l'artista del coro effettuerà una sola prestazione ossia lo spettacolo o la seconda prestazione giornaliera, intendendosi per tale quella di maggior durata prevista dal presente contratto.

- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti.

C) Trasferte regionali di più giorni di durata

- Nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza potranno essere richieste all'artista del coro, nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero, tutte le prestazioni inerenti allo spettacolo 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 alle 7 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti.

D) Missioni individuali

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

Dichiarazione a verbale

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

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

Sulla misura risultante dall'andamento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 100 lire.

Art. 84 – INCISIONI DISCOGRAFICHE

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

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

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

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

Nulla è dovuto all'artista del coro per registrazioni discografiche o su altro supporto e cinematografiche realizzate per l'Archivio di Stato e per l'archivio del teatro.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 85 – TERMINI DI PREAVVISO

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

- a) 1 mese per l'artista del coro con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) 2 mesi per l'artista del coro con anzianità di servizio oltre 2 anni e fino a 4 anni;
- c) 3 mesi per l'artista del coro con anzianità di servizio oltre 4 anni e fino a 9 anni;
- d) 4 mesi per l'artista del coro con anzianità di servizio oltre 9 anni;

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

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

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

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma del presente articolo troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

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

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

TERSICOREI

Tersicorei

Art. 86 – INQUADRAMENTO

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

2° livello (*categoria extra*)

- 1° ballerino senza obbligo di solista

3° livello (*categoria 1° A*)

- 1° ballerino con obbligo di solista

5° livello (*categoria 1° B – categoria 2° speciale*)

- Solista e mimo con obbligo di fila
- Tersicoreo di fila con obbligo di solista

6° livello

- Tergicorei ingresso

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

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

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

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

Art. 87 – MUTAMENTO DI MANSIONI

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

Al terגיעoreo 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 ed il minimo tabellare di retribuzione del proprio livello.

Il compenso di cui al comma precedente spetta anche al terגיעoreo 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 terגיעoreo a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro terגיעoreo assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 88 – COMPARSATA, TRUCCO E VESTIZIONE

Il solista e mimo con obbligo di fila, il terגיעoreo di fila con obbligo di solista ed il terגיעoreo 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 tescicoreo, qualunque sia il livello di 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 tescicoreo 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 tratta di spettacoli in più atti, possono non seguire la successione degli atti.

Il tescicoreo 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 dall'orario di lavoro, senza diritto per il tescicoreo ad alcun compenso aggiuntivo. Il tescicoreo 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 tescicoreo 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 tescicoreo 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 tescicoreo 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 il singolo tescicoreo.

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

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

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

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

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

Le prove di palcoscenico con pianoforte hanno la durata complessiva di 5 ore. Le prestazioni di 2 ore di durata sono comprensive di 10 minuti di riposo, 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.

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

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

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

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

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione ed il numero delle prove 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 tertsicoreo 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 necessario 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 tersicoreo, nel corso della stessa prova, può essere chiamato a prestare la sua attività in palcoscenico, in sala ovvero in sale appositamente predisposte peraltro nel rispetto della durata per ciascun tipo di prova. E' pertanto consentita l'effettuazione di prove miste di sala, 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 1° categoria A potranno superare gli orari di cui sopra fino al limite di 5 ore e 30 minuti.

Tra le due prestazioni 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, 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 all'ordine del giorno settimanale, ivi compreso la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinarie la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie, saranno comunicati entro le ore 13 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

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

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

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

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

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

Per la prestazione 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 prestazioni di 3 ore di durata sono previsti 20 minuti di riposo suddivisi in riposi di 10 minuti alla scadenza di ogni ora di prestazione.

Qualora una soltanto delle due prestazioni giornaliere sia una prova di sala, potrà avere una durata di due 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 l'orchestra hanno la stessa durata prevista per i professori d'orchestra a prescindere che una soltanto o entrambe le prove giornaliere siano d'insieme con l'orchestra.

La prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, può essere prevista solo d'insieme con l'orchestra e solo in casi eccezionali. Ha durata di 3 ore e 30 minuti e non può essere prolungata nemmeno in regime straordinario, con 20 minuti di riposo ed assorbe convenzionalmente 6 ore di lavoro. Nella giornata in cui è programmata la prova unica giornaliera sostitutiva delle due prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

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

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

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

Tra le due prestazioni 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, 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 all'ordine del giorno settimanale, ivi compreso la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinarie la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie, saranno comunicati entro le ore 13 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

Il tescicoreo 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 tescicorei dipendenti a tempo indeterminato alla data del 30 giugno 1979 ed inquadrati dal 1° luglio 1979, come tescicorei di fila senza obbligo di solista non avendo superato la specifica prova di idoneità artistica, è dovuta una indennità forfettaria di lire 15.000, non computabili a nessun effetto nella retribuzione, nei giorni in cui partecipino, in spettacoli di solo ballo, ad almeno due balletti ovvero due o tre atti di uno stesso balletto che esaurisca l'intero spettacolo.

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 di 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 richiesta in prolungamento della prestazione ordinaria ovvero con la fissazione di prove straordinarie fermo restando che l'orario complessivo di lavoro giornaliero, ordinario e straordinario, non può eccedere le 7 ore.

Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello compiuto oltre l'orario normale di cui all'art. 90, sarà compensato, salvo quanto previsto dall'articolo medesimo circa le eccedenze di orario per gli spettacoli, come segue:

- 1) Prolungamento di un quarto d'ora: non deve essere programmato ed è compensato con il 12% della retribuzione giornaliera;
- 2) Prolungamento di mezz'ora: deve essere programmato ed è compensato con il 25% della retribuzione giornaliera;
- 3) Prolungamento superiore a mezz'ora: deve 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 eccede alla durata programmata, tale eccedenza, ove sia contenuta nei limiti di 5 minuti, sarà compensata con il 12% della retribuzione giornaliera; ove ecceda il limite di 5 minuti, sarà compensato con il 25% della retribuzione giornaliera.

Il lavoro notturno in prolungamento, intendendosi per tale quello compiuto tra le ore 1 (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 e le ore 8, sarà compensato, indipendentemente dal compimento dell'orario ordinario giornaliero di lavoro, con criteri di cui ai precedenti punti ma in misura raddoppiata.

Qualora la Fondazione richieda una o più prove straordinarie fuori dall'orario normale giornaliero e non in prolungamento delle prestazioni ordinarie, verrà corrisposto al tescicoreo un compenso globale pari al 80% della retribuzione giornaliera per ogni prestazione straordinaria richiesta.

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

I prolungamenti di cui ai punti 2) e 3) del 2° comma del presente articolo e le prove straordinarie devono essere comunicati al tescicoreo con l'ordine del giorno settimanale. Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale (programmazione, annullamento, aumento o riduzione del prolungamento di cui al punto 2) e 3), prolungamento o annullamento delle prove straordinarie) devono essere comunicate entro le ore 13 del giorno precedente.

Qualora il tescicoreo sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'art. 79 avrà diritto ad un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le due ore. In caso di spettacolo, antiprueba o prueva generale, avrà diritto ad un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera.

Il lavoro straordinario festivo sarà retribuito con un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera per ciascuna delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 80 che potrà essere richiesta al professore d'orchestra da parte della Fondazione.

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

Art. 92 – RICORRENZE FESTIVE

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

- E) Il giorno di riposo settimanale;
- F) Le seguenti festività:
 - 29) Il primo giorno dell'anno;
 - 30) Il giorno dell'Epifania;
 - 31) Il giorno di Pasqua;
 - 32) Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
 - 33) Il giorno 25 aprile
 - 34) Il giorno 1° maggio;
 - 35) Il giorno 2 giugno;
 - 36) Il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma;
 - 37) Il giorno dell'Assunzione;
 - 38) Il giorno di Ognissanti;
 - 39) Il giorno dell'Immacolata Concezione;
 - 40) Il giorno di Natale;
 - 41) Il giorno 26 dicembre;
 - 42) La ricorrenza del Patrono locale.

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

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

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

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

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

Art. 93 – SUDDIVISIONE ED UTILIZZAZIONE DEL COMPLESSO DI BALLO

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

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

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

Art. 94 – VESTIARIO E SCARPINE

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

La Fondazione fornirà altresì ai tescorei 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 del vestiario saranno definiti in sede aziendale.

Art. 95 – TRASFERTE

Il tescoreo ha l'obbligo di partecipare alle trasferte che impegnano la Fondazione in Italia ed all'estero. La scelta del mezzo di trasporto è rimessa alla discrezionalità della Fondazione.

La regolamentazione delle trasferte, fermo restando quanto previsto dall'art. 50 del presente contratto, è così fissata:

A) Trasferte nazionali ed internazionali

- In giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere effettuato in regime ordinario di lavoro solo uno spettacolo o un concerto. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;
- Oltre le 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 tescoreo 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 tescoreo il solo trattamento di trasferta;
- Per ogni spettacolo lirico o di balletto messo in scena la Fondazione può richiedere al tescoreo l'effettuazione di una prova generale;
- Il rientro del tescoreo 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 tescoreo un posto di riposo;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti. L'entità del rimborso delle spese di vitto per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obiettivamente insufficiente in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenuto conto del cambio in vigore;
- Indennità forfettaria di lire 5.000 giornaliere a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali ed interregionali

- Nella giornata di trasferta Il tersicoreo è tenuto ad effettuare la prima prestazione giornaliera in sede qualora il relativo impegno complessivo (prestazione ordinaria in sede, viaggio di andata, spettacolo in trasferta, viaggio di ritorno) non ecceda le 7 ore. In tal caso l'eccedenza oltre le 5 ore e fino alle 7 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro. Ove l'impegno complessivo ecceda le 7 ore, non sarà programmata la prestazione ordinaria in sede e l'eccedenza oltre le 5 ore verrà retribuita in regime ordinario.
- Il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2,30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite l'eccedenza di orario oltre le ore 2,30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- Il pernottamento, 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 II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- Nella giornata successiva alla trasferta l'artista del coro è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1,30, l'artista del coro non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- In caso di pernottamento; il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera. Conseguentemente Il tersicoreo effettuerà una sola prestazione ossia lo spettacolo o la seconda prestazione giornaliera, intendendosi per tale quella di maggior durata prevista dal presente contratto;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti.

C) Trasferte regionali di più giorni di durata

- Nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza potranno essere richieste al tersicoreo, nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero, tutte le prestazioni inerenti allo spettacolo 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 alle 7 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti.

D) Missioni individuali

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

Dichiarazione a verbale

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

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

Sulla misura risultante dall'andamento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 100 lire.

Art. 96 – TERMINI DI PREAVVISO

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

- a) 1 mese per il tetricoreo con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) 2 mesi per il tetricoreo con anzianità di servizio oltre 2 anni e fino a 4 anni;
- c) 3 mesi per il tetricoreo con anzianità di servizio oltre 4 anni e fino a 9 anni;
- d) 4 mesi per il tetricoreo con anzianità di servizio oltre 9 anni;

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

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

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

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma del presente articolo troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

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

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

IMPIEGATI

Impiegati

Art. 97 – INQUADRAMENTO

L'inquadramento degli impiegati nei livelli dell'area tecnico-amministrativa è effettuato secondo le declaratorie di cui all'art. 5 del presente contratto.

A tali effetti il personale addetto alla scenografia si distingue in:

Capo scenografo realizzatore

Si intende capo scenografo realizzatore il lavoratore che, in piena autonomia e responsabilità tecnico-artistica, attraverso la direzione e il coordinamento del reparto scenografico, è preposto alle realizzazioni scenografiche sulla base delle sole direttive ricevute.

Scenografi realizzatori

Si intendono scenografi realizzatori i lavoratori che in autonomia e con responsabilità tecnico-artistica sono preposti alle realizzazioni scenografiche sulla base delle direttive ricevute.

Scenografi collaboratori

Si intendono scenografi collaboratori i lavoratori che, in possesso di cognizioni tecniche, pratiche ed artistiche, acquisite con una corrispondente esperienza di lavoro, collaborano alle realizzazioni scenografiche.

Aiuto scenografi

Si intendono aiuto scenografi i lavoratori che, sulla base delle direttive ricevute, eseguono, nell'ambito della loro qualificazione professionale, mansioni di aiuto nelle realizzazioni scenografiche.

Nell'esercizio della propria attività l'impiegato è tenuto, nell'adempimento delle proprie mansioni, allo svolgimento dei compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento della mansione stessa, intendendosi per tali quelle operazioni necessarie per lo svolgimento della mansione principale e che non assumono aspetto prevalente.

Art. 98 – MUTAMENTO DI MANSIONI

All'impiegato, in relazione 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 ed il minimo tabellare di retribuzione del proprio livello.

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

Art. 99 – CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diversi livelli è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima sia svolta con normale continuità e con prevalenza rispetto ad altre mansioni espletate.

Art. 100 – INDENNITA' PER MANEGGIO DENARO

All'impiegato avente in forma continuativa mansioni e responsabilità di cassa dovrà essere corrisposta una particolare indennità mensile ragguagliata all'8% del minimo tabellare del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

Le eventuali somme 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 e le eccezioni previste dalla legge, per gli impiegati cui si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro ai sensi delle vigenti disposizioni legislative la durata normale del lavoro è fissata in 39 ore settimanali effettive con un massimo di 8 ore giornaliere.

La durata giornaliera del lavoro qual'ora la prestazione sia continuata non potrà superare le 6 ore.

Nei periodi interstagionali di ridotta attività gli impiegati esauriranno il normale orario di lavoro settimanale di 39 ore in cinque giornate lavorative. Si intendono per periodi interstagionali di ridotta attività quelli intercorrenti dal giorno successivo all'ultimo spettacolo a 20 giorni prima dell'inizio delle singole stagioni liriche al chiuso o all'aperto, a 10 giorni prima dell'inizio delle stagioni di balletto ed a 1 settimana prima dell'inizio delle turnées all'estero.

Peraltro, in relazione all'esigenze connesse con l'attività programmata e con le manifestazioni da realizzare, potrà essere concordata in sede aziendale l'articolazione del normale orario di lavoro settimanale in cinque giornate lavorative per un periodo più contenuto 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 ed impegnati per tali attività a turni per squadre secondo la seguente articolazione:
 - Mattina e pomeriggio
 - Pomeriggio e sera
 - Mattina e sera

- 2) Impiegati addetti alla preparazione-esecuzione degli spettacoli ed impegnati durante gli stessi per tale attività a turni secondo la seguente articolazione:
 - Mattina e pomeriggio
 - Pomeriggio e sera
 - Mattina e sera.

Agli impiegati addetti al lavoro a turni articolato nei termini di cui sopra spetta, quale elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo nonché quello non lavorativo in periodo di adozione della settimana corta, per la sola durata della stagione lirica e ballettistica. Durante il periodo dei concerti sinfonici la maggiorazione spetta unicamente agli impiegati addetti ai turni per tale attività.

La maggiorazione del 12% spetta a partire dal primo giorno della settimana in cui il teatro impegna, tutte o in parte, le proprie strutture alla sera. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'impiegato che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%.

La maggiorazione di cui al precedente comma spetta altresì agli impiegati con orario di lavoro giornaliero articolato su due prestazioni, di cui una al mattino, l'altra alla sera in quanto collegata all'esecuzione dello spettacolo, prova 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 due prestazioni di cui una al mattino e l'altra al pomeriggio anche se collegata allo spettacolo, prova antigenerale e generale oppure in due prestazioni di cui l'una al pomeriggio e l'altra alla sera.

La durata minima di una delle due prestazioni giornaliere non dovrà risultare inferiore alle 3 ore.

Per 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, è forfettizzata, qualunque ne sia l'effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendaliamente.

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, è forfettizzata, qualunque ne sia l'effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendaliamente.

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

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari, saranno comunicate entro le ore 13 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

L'impiegato dovrà trovarsi al suo posto di lavoro in tempo utile per l'inizio delle varie prestazioni per e 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 di inizio del primo turno è fissato come norma alle ore 8,30 mentre l'orario di termine dell'ultimo turno non può superare, in regime normale di lavoro, le ore 24 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 ed alle ore 1,30 per l'attività all'aperto.

Per esigenze di produzione e di organizzazione, il primo turno può peraltro iniziare dopo le ore 8,30 e non oltre le ore 9,30. L'eventuale fissazione dell'orario di inizio del primo turno oltre le ore 9,30 sarà concordata in sede aziendale. Il primo turno può altresì iniziare prima delle ore 8,30 ove sia garantito all'impiegato un intervallo di almeno 8 ore dal termine dello spettacolo, prova generale ed 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 due turni può essere prolungato fino ad un massimo di 6 ore.

I prolungamenti straordinari dei vari turni di lavoro devono essere programmati mediante l'ordine del giorno delle prestazioni per frazioni di mezz'ora. I prolungamenti resi necessari da esigenze contingenti sono ammessi per frazioni di quarti d'ora, con un massimo di 2.

I prolungamenti straordinari dei vari turni di lavoro sono retribuiti con il compenso previsto per il lavoro straordinario.

Per gli impiegati addetti ai turni l'intervallo tra la prestazione antimeridiana e pomeridiana e tra la prestazione pomeridiana e serale è fissato in 2 ore, l'impiegato, ove non esista un servizio mensa alle condizioni d'uso o un servizio equivalente, avrà diritto ad un rimborso spese forfettario che, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989 è fissato in lire 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 del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

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

La durata degli intervalli tra le prestazioni giornaliere come sopra individuata è riferita ai turni normali di lavoro, esclusi quindi gli eventuali prolungamenti straordinari.

La consistenza e la composizione delle squadre saranno definite dalla Direzione aziendale in base alle esigenze produttive mediante l'ordine del giorno settimanale, attuando nei limiti del possibile la rotazione del personale addetto nei vari turni settimanali.

Le eventuali variazioni della consistenza e della composizione delle squadre, rese necessarie da esigenze eccezionali ed imprevedibili, saranno comunicate entro le ore 13 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

Nella giornata di domenica (o nella giornata di sabato ove il riposo coincida con la domenica) e per l'intera durata della stagione lirica e ballettistica l'impiegato è tenuto a prestare 4 ore di lavoro straordinario per consentire l'effettuazione dello spettacolo, prova antigenerale, generale o ordinaria ed il connesso montaggio delle scene, nonché per qualsiasi altra prestazione che la Fondazione ritenga di chiedergli nell'ambito e nel rispetto della sua professionalità.

Qualora, per esigenze tecnico-produttive, anche in relazione all'articolazione degli orari di lavoro delle categorie artistiche, l'orario di lavoro dell'impiegato dovesse essere esaurito in cinque giorni, le 4 ore di lavoro straordinario di cui sopra potranno essere utilizzate dalla Fondazione nell'arco delle cinque giornate lavorative in prolungamento delle prestazioni ordinarie giornaliere, con un massimo di 2 ore giornaliere.

Il personale addetto alla preparazione ed all'esecuzione in palcoscenico degli spettacoli, nonché alla costruzione dei vari elementi che compongono l'allestimento scenico è utilizzabile, a seconda del momento della produzione, sia in laboratorio che in palcoscenico. Durante la stagione lirica il personale addetto normalmente ai laboratori potrà essere destinato occasionalmente o per l'intera stagione a lavori di palcoscenico. Viceversa nei periodi destinati alla produzione concertistica il personale normalmente addetto al palcoscenico potrà essere chiamato al lavoro di laboratorio.

La presente disciplina, normativa ed economica, sostituisce integralmente, abrogandoli, tutti gli accordi, pattuizioni, usi e consuetudini nazionali ed aziendali in materia.

Dichiarazione a verbale

Fermo restando l'orario normale di lavoro di cui al presente articolo, è concordato una riduzione del monte ore annuo di 16 ore in ragione d'anno, finalizzata all'aggiornamento professionale.

Art. 102 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

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

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 ore 8, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'art. 101.

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

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione oraria maggiorata delle percentuali appresso stabilite:

tipologia	Maggiorazione
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:

- G) Il giorno di riposo settimanale;
- H) Le seguenti festività:
 - 43) Il primo giorno dell'anno;
 - 44) Il giorno dell'Epifania;
 - 45) Il giorno di Pasqua;
 - 46) Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
 - 47) Il giorno 25 aprile
 - 48) Il giorno 1° maggio;
 - 49) Il giorno 2 giugno;
 - 50) Il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma;
 - 51) Il giorno dell'Assunzione;
 - 52) Il giorno di Ognissanti;
 - 53) Il giorno dell'Immacolata Concezione;
 - 54) Il giorno di Natale;
 - 55) Il giorno 26 dicembre;
 - 56) La ricorrenza del Patrono locale.

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

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

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

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

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

Art. 104 – TRASFERTE

L'impiegato ha l'obbligo di partecipare alle trasferte che impegnano la Fondazione in Italia ed all'estero. La scelta del mezzo di trasporto è rimessa alla discrezionalità della Fondazione.

La regolamentazione delle trasferte, fermo restando quanto previsto dall'art. 50 del presente contratto, è così fissata:

A) Trasferte nazionali ed internazionali

- In giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta all'impiegato una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- Oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- Nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'impiegato il solo trattamento di trasferta;
- In caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'impiegato un posto di riposo;
- Il rientro dell'impiegato dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1,30;
- Alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico, e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti. L'entità del rimborso delle spese di vitto per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obiettivamente insufficiente in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenuto conto del cambio in vigore;
- Indennità forfettaria di lire 5.000 giornaliera a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali ed interregionali

- In giornata di trasferta l'impegno complessivo dell'impiegato tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 9 ore. L'eccedenza oltre le 7 ore e fino alle 9 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- Il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2,30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite l'eccedenza di orario oltre le ore 2,30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- Il pernottamento, da 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 II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- Nella giornata successiva alla trasferta l'impiegato è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1,30, l'impiegato non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- In caso di pernottamento; il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti.

-

C) Trasferte regionali di più giorni di durata

- Nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza l'impiegato è tenuto a fornire le normali prestazioni giornaliere;
- Nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della trasferta non può superare le 9 ore. L'eccedenza oltre le 7 ore e fino alle 9 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti.

-

D) Missioni individuali

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

Dichiarazione a verbale

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

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

Sulla misura risultante dall'andamento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 100 lire.

Art. 105 – TERMINI DI PREAVVISO

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

- A)** Per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i cinque anni di servizio:
 - e) Mesi due di preavviso per i funzionari A e B e per gli impiegati di 1° livello;
 - f) Mesi uno e mezzo di preavviso per gli impiegati di 2°, 3°a e 3°b;
 - g) Mesi uno di preavviso per gli impiegati di livello 4° e 5°;

- B)** Per gli impiegati che hanno raggiunto i cinque anni di servizio:
 - a) Mesi tre di preavviso per i funzionari A e B e per gli impiegati di 1° livello;
 - b) Mesi due di preavviso per gli impiegati di 2°, 3°a e 3°b;
 - c) Mesi uno e mezzo di preavviso per gli impiegati di livello 4° e 5°;

- C)** Per gli impiegati che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:
 - h) Mesi cinque di preavviso per i funzionari A e B e per gli impiegati di 1° livello;
 - i) Mesi quattro di preavviso per gli impiegati di 2°, 3°a e 3°b;
 - j) Mesi due di preavviso per gli impiegati di livello 4° e 5°.

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

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

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

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma del presente articolo troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

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

Durante il compimento del periodo di preavviso la Fondazione concederà all'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.

OPERA

Operai

Art. 106 – INQUADRAMENTO

L'inquadramento degli operai nei livelli dell'area tecnico-amministrativa è effettuato secondo le declaratorie di cui all'art. 5 del presente contratto.

Nell'esercizio della propria attività l'operaio è tenuto, nell'adempimento delle proprie mansioni, allo svolgimento dei compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento della mansione stessa, intendendosi per tali quelle operazioni necessarie per lo svolgimento della mansione principale e che non assumono aspetto prevalente.

Nell'eventualità che ad operai non specializzati vengano affidate mansioni di guida e controllo di un gruppo di operai di pari o inferiore livello sarà corrisposto per il periodo di svolgimento di tali mansioni una indennità giornaliera pari al 15% della propria retribuzione giornaliera.

Art. 107 – MUTAMENTO DI MANSIONI

All'operai, in relazione alla esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

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

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

Art. 108 – ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro dell'operaio è fissata in regime normale in 39 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere.

L'intervallo per il pasto non potrà superare le due ore.

Ferma restando la durata complessiva dell'orario settimanale, nei giorni di domenica l'orario normale di lavoro non potrà superare le 4 ore. La relativa prestazione potrà essere dall'Ente richiesta per esigenze di lavoro in regime antimeridiano, pomeridiano o serale.

Durante ciascuna delle prestazioni l'operaio ha diritto ad una sosta di 10 minuti.

Per i portieri e guardiani con alloggio l'orario di lavoro sarà quello consuetudinario.

L'orario di lavoro, qualora la prestazione sia continuata, è fissato in 36 ore settimanali con un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri, comprensivi di una sosta di 15 minuti.

Nei periodi interstagionali di ridotta attività l'operaio osserverà un orario di lavoro settimanale di 39 ore in cinque giornate lavorative. Si intendono per periodi interstagionali di ridotta attività quelli intercorrenti dal giorno successivo all'ultimo spettacolo a 20 giorni prima dell'inizio delle singole stagioni liriche al chiuso o all'aperto, a 10 giorni prima dell'inizio delle stagioni di balletto ed a 1 settimana prima dell'inizio delle turnées all'estero.

Peraltro, in relazione all'esigenze connesse con l'attività programmata e con le manifestazioni da realizzare, potrà essere concordata in sede aziendale l'articolazione del normale orario di lavoro settimanale in cinque giornate lavorative per un periodo più contenuto rispetto a quello sopra indicato.

Norma transitoria

A decorrere dal 1° gennaio 1980 è abolita, per le nuove assunzioni, la figura dell'operaio addetto a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia.

Con la stessa decorrenza del 1° gennaio 1980 i lavoratori dipendenti alla data del 4 agosto 1979 quali operai addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia sono tenuti ad osservare il normale orario di lavoro settimanale di 40 ore.

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 settimanali effettivamente prestate oltre la 40° ora e fino alla 50° viene mantenuto ad personam e congelato nel suo ammontare alla data del 31 dicembre 1979.

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 ed impegnati per tali attività a turni per squadre secondo la seguente articolazione:
 - Mattina e pomeriggio
 - Pomeriggio e sera
 - Mattina e sera

- 2) Operai addetti alla preparazione-esecuzione degli spettacoli ed impegnati durante gli stessi per tale attività a turni secondo la seguente articolazione:
 - Mattina e pomeriggio
 - Pomeriggio e sera
 - Mattina e sera.

Agli operai addetti al lavoro a turni articolato nei termini di cui sopra spetta, quale elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo nonché quello non lavorativo in periodo di adozione della settimana corta, per la sola durata della stagione lirica e ballettistica. Durante il periodo dei concerti sinfonici la maggiorazione spetta unicamente agli operai addetti ai turni per tale attività.

La maggiorazione del 12% spetta a partire dal primo giorno della settimana in cui il teatro impegna, tutte o in parte, le proprie strutture alla sera. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%.

La maggiorazione di cui al precedente comma spetta altresì agli operai con orario di lavoro giornaliero articolato su due prestazioni, di cui una al mattino, l'altra alla sera in quanto collegata all'esecuzione dello spettacolo, prova 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 due prestazioni di cui una al mattino e l'altra al pomeriggio anche se collegata allo spettacolo, prova antigenerale e generale oppure in due prestazioni di cui l'una al pomeriggio e l'altra alla sera.

La durata minima di una delle due prestazioni giornaliere non dovrà risultare inferiore alle 3 ore.

Per 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 la durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendalmente.

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

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno settimanale, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari, saranno comunicate entro le ore 13 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

L'operaio dovrà trovarsi al suo posto di lavoro in tempo utile per l'inizio delle varie prestazioni per e 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 di inizio del primo turno è fissato come norma alle ore 8,30 mentre l'orario di termine dell'ultimo turno non può superare, in regime normale di lavoro, le ore 24 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 ed alle ore 1,30 per l'attività all'aperto.

Per esigenze di produzione e di organizzazione, il primo turno può peraltro iniziare dopo le ore 8,30 e non oltre le ore 9,30. L'eventuale fissazione dell'orario di inizio del primo turno oltre le ore 9,30 sarà concordata in sede aziendale. Il primo turno può altresì iniziare prima delle ore 8,30 ove sia garantito all'operaio un intervallo di almeno 8 ore dal termine dello spettacolo, prova generale ed 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 due turni può essere prolungato fino ad un massimo di 6 ore.

I prolungamenti straordinari dei vari turni di lavoro devono essere programmati mediante l'ordine del giorno delle prestazioni per frazioni di mezz'ora. I prolungamenti resi necessari da esigenze contingenti sono ammessi per frazioni di quarti d'ora, con un massimo di 2.

I prolungamenti straordinari dei vari turni di lavoro sono retribuiti con il compenso previsto per il lavoro straordinario.

Per gli operai addetti ai turni l'intervallo tra la prestazione antimeridiana e pomeridiana e tra la prestazione pomeridiana e serale è fissato in 2 ore. La durata di tale intervallo può essere aumentata qualora nel secondo turno sia programmato uno spettacolo, una prova generale o antigenerale.

Nel caso in cui, per esigenze di produzione l'intervallo tra le due prestazioni fosse inferiore alle due ore, l'operaio, ove non esista un servizio mensa alle condizioni d'uso o un servizio

equivalente, avrà diritto ad un rimborso spese forfettario che, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989 è fissato in lire 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 del mese di dicembre di ciascun anno dal 1989 in poi con l'indice del mese di dicembre 1988 che sarà fatto uguale a 100.

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

La durata degli intervalli tra le prestazioni giornaliere come sopra individuata è riferita ai turni normali di lavoro, esclusi quindi gli eventuali prolungamenti straordinari.

La consistenza e la composizione delle squadre saranno definite dalla Direzione aziendale in base alle esigenze produttive mediante l'ordine del giorno settimanale, attuando nei limiti del possibile la rotazione del personale addetto nei vari turni settimanali.

Le eventuali variazioni della consistenza e della composizione delle squadre, rese necessarie da esigenze eccezionali ed imprevedibili, saranno comunicate entro le ore 13 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

Nella giornata di domenica (o nella giornata di sabato ove il riposo coincida con la domenica) e per l'intera durata della stagione lirica e ballettistica l'operaio è tenuto a prestare 4 ore di lavoro straordinario per consentire l'effettuazione dello spettacolo, prova antigenerale, generale o ordinaria ed il connesso montaggio delle scene, nonché per qualsiasi altra prestazione che la Fondazione ritenga di chiedergli nell'ambito e nel rispetto della sua professionalità.

Qualora, per esigenze tecnico-produttive, anche in relazione all'articolazione degli orari di lavoro delle categorie artistiche, l'orario di lavoro dell'operaio dovesse essere esaurito in cinque giorni, le 4 ore di lavoro straordinario di cui sopra potranno essere utilizzate dalla Fondazione nell'arco delle cinque giornate lavorative in prolungamento delle prestazioni ordinarie giornaliere, con un massimo di 2 ore giornaliere.

Il personale addetto alla preparazione ed all'esecuzione in palcoscenico degli spettacoli, nonché alla costruzione dei vari elementi che compongono l'allestimento scenico è utilizzabile, a seconda del momento della produzione, sia in laboratorio che in palcoscenico. Durante la stagione lirica il personale addetto normalmente ai laboratori potrà essere destinato occasionalmente o per l'intera stagione a lavori di palcoscenico. Viceversa nei periodi destinati alla produzione concertistica il personale normalmente addetto al palcoscenico potrà essere chiamato al lavoro di laboratorio.

La presente disciplina, normativa ed economica, sostituisce integralmente, abrogandoli, tutti gli accordi, pattuizioni, usi e consuetudini nazionali ed 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 di 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 orari di cui all'art. 108.

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

tipologia	Maggiorazione
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:
 - 57) Il primo giorno dell'anno;
 - 58) Il giorno dell'Epifania;
 - 59) Il giorno di Pasqua;
 - 60) Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
 - 61) Il giorno 25 aprile
 - 62) Il giorno 1° maggio;
 - 63) Il giorno 2 giugno;
 - 64) Il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma;
 - 65) Il giorno dell'Assunzione;
 - 66) Il giorno di Ognissanti;
 - 67) Il giorno dell'Immacolata Concezione;
 - 68) Il giorno di Natale;
 - 69) Il giorno 26 dicembre;
 - 70) La ricorrenza del Patrono locale.

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

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

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

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

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

Art. 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.111 sarà maggiorato del 60%.

Chiarimento a verbale

Ai fini dell'applicazione dell'articolo precedente per personale serale deve intendersi esclusivamente quello chiamato a prestare la propria opera in palcoscenico (serali di palcoscenico).

Il trattamento normativo di tale personale nonché il trattamento economico e normativo del personale di sala sarà disciplinato da accordi sindacali da stipularsi in sede locale in base anche agli usi e consuetudini in vigore.

Art. 113 – PRESTAZIONI IN COSTUME

L'operaio, ove ricorrano esigenze dello spettacolo e della prova generale, è tenuto a prestare la sua opera in costume senza diritto ad alcuna maggiorazione di retribuzione o compenso particolare.

Art. 114 – ATTREZZI DI LAVORO ED INDUMENTI DI LAVORO

La Fondazione fornirà agli operai gli attrezzi indispensabili alle prestazioni lavorative nonché gli indumenti di lavoro.

Art. 115 – TRASFERTE

L'operaio ha l'obbligo di partecipare alle trasferte che impegnano la Fondazione in Italia ed all'estero. La scelta del mezzo di trasporto è rimessa alla discrezionalità della Fondazione.

La regolamentazione delle trasferte, fermo restando quanto previsto dall'art. 50 del presente contratto, è così fissata:

A) Trasferte nazionali ed internazionali

- In giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta all'operaio una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- Oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- Nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'operaio il solo trattamento di trasferta;
- In caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'impiegato 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 dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti. L'entità del rimborso delle spese di vitto per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obiettivamente insufficiente in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenuto conto del cambio in vigore;
- Indennità forfettaria di lire 5.000 giornaliere a titolo di rimborso per le piccole spese.

B) Trasferte regionali ed interregionali

- In giornata di trasferta l'impegno complessivo dell'operaio tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 9 ore. L'eccedenza oltre le 7 ore e fino alle 9 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- Il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2,30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite l'eccedenza di orario oltre le ore 2,30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- Il pernottamento, da 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 II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- Nella giornata successiva alla trasferta l'operaio è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1,30, l'impiegato non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- In caso di pernottamento; il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera;
- Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due pasti.

C) Trasferte regionali di più giorni di durata

- Nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di

- partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza l'operaio è tenuto a fornire le normali prestazioni giornaliere;
- Nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della trasferta non può superare le 9 ore. L'eccedenza oltre le 7 ore e fino alle 9 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
 - Rimborso forfettario delle spese di vitto la cui misura – fatte salve le eventuali situazioni aziendali di miglior favore preesistenti – è fissata, con decorrenza dal 1° gennaio 1989 e fino al 31 dicembre 1989, in lire 22.400 per un pasto ed in lire 44.800 per due 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 ed impiegati elaborato dall'ISTAT.

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

Sulla misura risultante dall'andamento sarà operato l'arrotondamento per eccesso a 100 lire.

Art. 116 – TERMINI DI PREAVVISO

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

A) Livelli 3°a e 3°b

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

B) Livelli 4°, 5° e 6°:

- 1) 15 giorni per anzianità fino a 5 anni;
- 2) 45 giorni per anzianità superiore a 5 anni.

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

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

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

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma del presente articolo troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del periodo di preavviso senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

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

Durante il compimento del periodo di preavviso la Fondazione concederà all'operaio 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.

PARTE ECONOMICA

Stralcio dell'accordo 29.05.2001

UNA TANTUM

Relativamente al periodo 1.1.2003/31.5.2001 ed a totale completa copertura di tale periodo sarà corrisposto ai singoli lavoratori in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 29 maggio 2001 un importo una tantum nella misura di cui alla successiva tabella.

L'importo una tantum sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo l'1.1.200 ed in servizio alla data del 29 maggio 2002.

Per i lavoratori dipendenti dalle Fondazioni alla data del 29 maggio 2001 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale l'importo una tantum sarà proporzionalmente rapportato al servizio effettivamente prestato nel periodo 1.1.2003/31.5.2001.

Relativamente al periodo 1.1.2003/31.5.2001 ed a totale e completa copertura di tale periodo sarà corrisposto ai singoli lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto successivamente al 31.5.2001 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 si sia risolto entro il 31.5.2001.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale si sia risolto anteriormente alla data del 29 maggio 2001 l'importo una tantum sarà proporzionalmente rapportato al servizio effettivamente prestato nel periodo 1.1.2000/31.5.2001.

Ai lavoratori in servizio presso le Fondazioni alla data del 29 maggio 2001 con rapporto di lavoro a tempo determinato nonché ai lavoratori che hanno prestato servizio presso le Fondazioni nel periodo 1.1.2000/31.5.2001 con rapporto di lavoro a tempo determinato cessato anteriormente alla data del 29 maggio 2001 sarà corrisposto a totale e completa copertura del servizio prestato nel periodo 1.1.200/31.5.2001 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 1.1.2003/31.5.2001.

AREA ARTISTICA . livelli	Importo una tantum
1°	613.000
2°	554.000
3°	497.000
4°	452.000
5°	379.000
6°	317.000
AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA	Importo una tantum
FA	551.000
FB	472.000
1°	413.000
2°	370.000
3°a	350.000
3°b	317.000
4°	275.000
5°	246.000
6°	197.000

Minimi retributivi mensili lordi in vigore dal 1°.06.2001

livelli	Qualifiche	A* Min. tab. mensili	B** E.D.R.	C*** E.A.M
		£.	£.	£.
1° livello	-1° Violino (1); -1° violoncello; -Dirett. Musicale di Palcosc.; -Maestro collab. con obbligo di direz. Orchestrale	1.275.758	562.942	725.692
2° livello	-Maestro gruppo A (2) -Maitre de ballet -1° categoria A orchestra -1° Tersicoreo extra	1.150.914	508.286	655.915
3° livello	-Maestro gruppo B -1° categoria B orchestra -1° categoria A tersicorei	1.032.604	455.996	588.459
4° livello	-2° categoria Orchestra	940.404	414.996	534.968
5° livello	-1°B tersicorei (3) -2° orchestra Ingresso -Categ. Speciale Coro	789.116	348.284	448.905

	-2°cat. Speciale tersicorei			
6° livello	-ingresso coro	657.703	290.297	374.472

Areaq tecnico – amministrativa

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

- (1) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il 1° livello
- (2) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il 2° livello
- (3) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il 5° livello

* Minimi tabellari mensili lordi.

** Importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utili ai soli effetti della tredicesima e quattordicesima mensilità, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali ed infrasettimanali. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dal CCNL 17.01.1989 e 22.05.1992.

*** Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dal CCNL 02.07.1996, 24.03.1998 e 01.06.2000.

Minimi retributivi mensili lordi in vigore dal 1°.10.2001

livelli	Qualifiche	A* Min. tab. mensili	B** E.D.R.	C*** E.A.M
		£.	£.	£.
1° livello	-1° Violino (1); -1° violoncello; -Dirett. Musicale di Palcoscen...; -Maestro collab. con obbligo di direzione Orchestrale	1.275.758	562.942	830.861
2° livello	-Maestro gruppo A (2) -Maitre de ballet -1° categoria A orchestra -1° Tersicoreo extra	1.150.914	508.286	750.972
3° livello	-Maestro gruppo B -1° categoria B orchestra -1° categoria A tersicorei	1.032.604	455.996	673.740
4° livello	-2° categoria Orchestra	940.404	414.996	612.496
5° livello	-1°B tersicorei (3) -2° orchestra Ingresso -Categ. Speciale Coro	789.116	348.284	513.961

	-2°cat.Speciale tersicorei			
6° livello	-ingresso coro	657.703	290.297	428.742

Area tecnico – amministrativa

Livelli o figure professionali	Importi indennità di contingenza	Importi inden. Cont.
--------------------------------	----------------------------------	----------------------

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

- (1) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il 1° livello
- (2) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il 2° livello
- (3) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il 5° livello

* Minimi tabellari mensili lordi.

** Importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utili ai soli effetti della tredicesima e quattordicesima mensilità, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali ed infrasettimanali. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dal CCNL 17.01.1989 e 22.05.1992.

*** Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dal CCNL 02.07.1996, 24.03.1998 e 01.06.2000.

INDENNITA' DI CONTINGENZA

(importi comprensivi di £. 20.000 ex accordo 23/7/1993)

Area artistica	£.	€.
1° Violino	1.080.146	557,84
1°	1.077.410	556,44
Maestro collabor. Gruppo A	1.072.072	553,68
2°	1.067.345	551,24
3°	1.059.447	547,16
3°	1.051.733	543,17
4°	1.042.360	538,33
5°	1.039.031	536,61
6°	1.031.303	532,62
		€.
Area tecnico-amministrativa	£.	
FA	1.071.745	553,51
FB	1.057.208	546,00
Livello 1°	1.048.188	541,34
Livello 2°	1.038.121	536,15
Livello 3°a	1.036.370	535,24
Livello 3°b	1.031.301	532,62
Livello 4°	1.022.676	528,17
Livello 5°	1.017.578	525,53
Livello 6°	1.009.011	521,11

Minimi retributivi mensili lordi in vigore dal 1°.9.2006 al 31.12.2006

livelli	Qualifiche	A* Min. tab. mensili	B** E.D.R.	C*** E.A.M
		€.	€.	€.
1° livello	-1° Violino (1); -1° violoncello; -Dirett. Musicale di Palcoscen.; -Maestro collab. con obbligo di direzione Orchestrale	658,87	290,74	699,03
2° livello	-Maestro gruppo A (2) -Maitre de ballet -1° categoria A orchestra -1° Tersicoreo extra	594,40	262,51	631,80
3° livello	-Maestro gruppo B -1° categoria B orchestra -1° categoria A tersicorei	533,30	235,50	566,94
4° livello	-2° categoria Orchestra	485,68	214,33	515,31
5° livello	-1° B tersicorei (3) -2° orchestra Ingresso -Categ. Speciale Coro -2° cat. Speciale tersicorei	407,54	179,87	432,41
6° livello	-ingresso coro e ingr. Tersicorei	339,68	149,93	360,72

Area tecnico – amministrativa

Livelli	*A	**B	***C
	€.	€.	€.
FA	590,69	260,79	627,34
FB	506,31	223,50	537,71
Livello 1°	443,02	195,58	470,51
Livello 2°	396,61	175,11	421,22
Livello 3°a	375,51	165,79	398,81
Livello 3°b	339,65	149,93	360,72
Livello 4°	295,35	130,37	312,67
Livello 5°	263,70	116,44	280,07
Livello 6°	210,96	93,13	224,05

- (1) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il 1° livello
- (2) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il 2° livello
- (3) Maggiorazione del 5% degli importi previsti ai punti A, B e C per il 5° livello

* Minimi tabellari mensili lordi.

** Importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utili ai soli effetti della tredicesima e quattordicesima mensilità, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali ed infrasettimanali. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dal CCNL 17.01.1989 e 22.05.1992.

*** Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo dei minimi tabellari mensili utili a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità. Tali importi sono comprensivi, assorbendoli, di quelli previsti allo stesso titolo dal CCNL 02.07.1996, 24.03.1998 e 01.06.2000.

Rinnovo CCNL 29.07. 2003

UNA TANTUM: Gli importi sottoelencati devono essere corrisposti a copertura del periodo 01.01.2004/31.12.2005 e riproporzionati ai periodi di effettiva prestazione lavorativa e ai lavoratori in servizio alla data dell'11.12.2006

AREA ARTISTICA livelli	Importo una tantum €.
1°	701,13
2°	633,71
3°	568,74
4°	516,86
5°	433,71
6°	361,80
AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA	Importo una tantum €.
FA	629,22
FB	539,33
1°	471,91
2°	422,47
3°a	400,00
3°b	361,80
4°	314,61
5°	280,90
6°	224,72

INDICE GENERALE

PARTE COMUNE

Appalti	Art. 39
Apprendistato	Art. 9
Assegno di nozialità	Art. 27
MAESTRI COLLABORATORI	
Aspettativa	Art. 25
Incisioni discografiche	Art. 57
Assenze	Art. 28
Inquadramento	Art. 49
Assunzione	Art. 1
Lavoro straordinario, notturno e festive	Art. 54
Assunzione fuori piazza	Art. 7
Mutamenti di mansioni	Art. 50
Attività promozionale	Art. 53
Orario di lavoro	Art. 53
Previdenza di anzianità	Art. 51
Previdenza speciale	Art. 51
Cassa assistenza straordinaria	Art. 52
Certificato di servizio	Art. 54
Classificazione del personale	Art. 58
Collocamento a riposo	Art. 42
PROFESSORI D'ORCHESTRA	
Congedi per la formazione	Art. 40bis
Consegna discografiche	Art. 76
Congedo matrimoniale	Art. 76
Conferma strumento	Art. 64
Contrattazione aziendale	Art. 64
Inquadramento	Art. 59
Contratti a termine	Art. 54
Lavoro straordinario, notturno e festive	Art. 65
Contratti di fornitura di lavoro temporaneo	Art. 10
Mutamento di mansioni	Art. 60
Corresponsione della retribuzione	Art. 12
Orario di lavoro	Art. 64
Decorazione e durata	Art. 68
Prestazioni di palcoscenico	Art. 68
Diritto allo studio	Art. 67
Prestazioni speciali e strumenti affini	Art. 67
Dirittura di appartenenza	Art. 68
Disciplina delle festività sopresse	Art. 69
Direzione e specializzazione del complesso orchestrale	Art. 62
Divisione specializzata	Art. 62
Ferme di preavviso	Art. 70
Formazione professionale	Art. 70
Vestitario	Art. 73
Indennità di anzianità – Trattamento di Fine Rapporto	Art. 73
ARTISTI DEL CORO	
Indennità in caso di morte	Art. 44
Comparsata, trucco e vestizione	Art. 76
Indennità sostitutiva mensa	Art. 76
Incisioni discografiche	Art. 84
Infortunati sul lavoro	Art. 22
Inquadramento	Art. 73
Lavoro a tempo parziale	Art. 8
Lavoro straordinario, notturno e festive	Art. 78
Organici funzionali	Art. 77
Orario di lavoro	Art. 77
Osservatorio nazionale	Art. 81
Prestazioni nel goliardico	Art. 81
Prestazioni speciali	Art. 74
Reparto di appartenenza	Art. 76
Reparto di provvista	Art. 76
Reparto di provvista	Art. 79
Reparto di provvista	Art. 79
Reparto di provvista	Art. 80
Reparto di provvista	Art. 80
Reparto di provvista	Art. 85
Reparto di provvista	Art. 85
Reparto di provvista	Art. 81
Reparto di provvista	Art. 82
Reparto di provvista	Art. 33
TERSICOREI	
Quattordicesima mensilità	Art. 14
Comparsata, trucco e vestizione	Art. 88
Retribuzione ed elementi della retribuzione	Art. 71
Inquadramento	Art. 98
Riposo settimanale	Art. 98
Lavoro straordinario, notturno e festive	Art. 91
Lavoro straordinario	Art. 91
Mutamento di mansioni	Art. 81
Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro	Art. 81
Orario di lavoro	Art. 90
Tredicesima mensilità	Art. 93
Qualifica impiegatizia	Art. 83
Totale della materia	Art. 83
Risorse festive	Art. 90
Utilizzazione di bande magnetiche registrate	Art. 93
Suddivisione ed utilizzazione del corpo di ballo	Art. 93
Visita medica	Art. 93

Termini di preavviso	Art. 96
Trasferte	Art. 95
Vestiario	Art. 94
IMPIEGATI	
Cumulo di mansion	Art. 99
Indennità per maneggio di denaro	Art. 100
Inquadramento	Art. 97
Lavoro straordinario, notturno e festive	Art. 102
Mutamento di mansion	Art. 98
Orario di lavoro	Art. 101
Ricorrenze festive	Art. 103
Termini di preavviso	Art. 105
Trasferte	Art. 104
OPERAI	
Attrezzi di lavoro ed indumenta di lavoro	Art. 114
Inquadramento	Art. 106
Lavoro notturno dei guardian e fuochisti	Art. 109
Lavoro straordinario, notturno e festive	Art. 110
Mutamento di mansioni	Art. 107
Orario di lavoro	Art. 108
Prestazioni in costume	Art. 113
Prestazioni serali	Art. 112
Ricorrenze festive	Art. 111
Termini di preavviso	Art. 116
Trasferte	Art. 115
PARTE ECONOMICA	
Accordo 29.5.2001	Doc. a)
Tabella economica dall'1.5.2001	Doc. b)
Tabella economica dall'1.10.2001	Doc. c)
Tabella contingenza	Doc. d)
Tabella economica dall'1.9.2006	Doc. e)
APPENDICE	
Protocollo in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei Luoghi di lavoro (Dlgs. 626/94)	Doc. 1
Aumenti periodici di anzianità: disciplina da valere per i Lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 4.4.1996	Doc. 2
Accordo 25.6.1969 per la regolamentazione degli spettacoli all'aperto	Doc. 3
Accordo 3.3.1994 in materia di verifiche della idoneità Professionale artistica	Doc. 4
Accordo 23.7.1993 e 25.7.1993 in materia di autorizzazioni Allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o Professionale	Doc. 5