

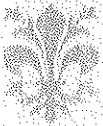
INDICE SISTEMATICO:

DISCIPLINA GENERALE

art.1 Sfera di applicazione - Decorrenza / Scadenza	pag. 6
art.2 Procedura di Confronto Sindacale	pag.7
art.3 Formazione.....	pag.8
art.4 Classificazione del Personale Area Tecnico - Amministrativa.....	pag.8
art.5 Ruolo dei Quadri.....	pag.9
art.6 Mobilità Professionale e Fungibilità delle Mansioni.....	pag.10
art.7 Diritti e Doveri	pag.10
art.8 Assunzione Personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato	pag.11
art.9 Assunzione Personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.....	pag.12
art.10 Ferie.....	pag.14
art.11 Permessi Brevi.....	pag.15
art.12 Aspettative.....	pag.16
art.13 Straordinario.....	pag.16
art.14 Banca Ore.....	pag.17
art.15 Tempo Reale.....	pag.17
art.16 Riposo Settimanale.....	pag.18
art.17 Riposo Giornaliero.....	pag.18
art.18 Attività in giornata festiva.....	pag.18
art.19 Cambiamenti Orari.....	pag.19
art.20 Orari di Lavoro.....	pag.19
art.21 Intervallo tra prestazioni.....	pag.19
art.22 Tempo Parziale.....	pag.20
art.23 Trasferte.....	pag.22

[Handwritten initials and marks on the left margin, including a large 'B' and various scribbles.]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.]



art.24 Mobilità Interna e Fungibilità delle mansioni nei reparti tecnici di palcoscenico... pag.23
 art.25 Attività Promozionale ed Educativa..... pag.23
 art.26 Sede di Lavoro.....pag.24
 art.27 Attestazione della presenza in caso di sciopero.....pag.24

DISCIPLINA SPECIALE

Parte Normativa

Pag.25

Art.28 Premesse.....pag.26
 Art.28.A).1. Maestri Collaboratoripag.26
 Art.28 A).2. Professori di orchestrapag.28
 Art.28 A).3.Artisti del Coro.....pag.30
 Art.28 A).4. Tercicorei.....pag.33
 Art.28.B).1 Funzionari B..... pag. 36
 Art.28.B)2. Impiegati amministrativi pag.36
 Art.28.B)3.Impiegati,Operai e Personale di Laboratoriopag.37
 Art.28.B.)4.Personale di Sala-Personale di Palcoscenico a prestazione.....pag.38

DISCIPLINA SPECIALE

Parte Economica

Pag.41

Art.29 Retribuzione (P.A.C.).....pag.42
 Art.30 Premio Aziendale Variabile (P.A.V.).....pag.43
 Art.31 Cessione Diritti Autori.....pag.45
 Art.32 Indennità Strumento e Indennità prof.Coropag.46
 Art.33 Trattamento Economico in caso di malattia.....pag.46
 Art.34 Diaria Trasferte Nazionali.....pag.47

R

M

L

P

W

U

Q

PAT

TOT

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]



Art.35 Buoni Pasto.....pag.47
 Art.36 Anticipazioni T.F.R.....pag.47
 Art.37 Disposizioni Finali.....pag.48

Allegati

- Allegato 1 – Contratto di Solidarietà
- Allegato 2- Accordo TFR ottobre 2011
- Allegato 3- Nuovo Organigramma Funzionale
- Allegato 4 Regolamento Accesso Teatro
- Allegato 5 Determinazione Commissario Straordinario del 4.11.2013
- Allegato 6 – Accordo Anfols e Segreterie Nazionali SLC-CGIL ,FISTEL-CISL,UILCOM-UIL,FIALS-CISAL
- Allegato 7- Determinazione del Sovrintendente n.52 del 21.03.2008
- Allegato 8-Regolamento Anticipazione TFR
- Allegato 9 – Tabelle riduzione PAC

BU/W

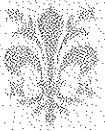
WR

2
PAT 6

+
OR
L

S. P. 45
OR

OR
OR
OR
OR



Fondazione Maggio Musicale Fiorentino

Ipotesi di Nuovo Contratto Integrativo Aziendale ex art.11 comma 1 lettera g) Legge 112/2013

Il giorno 7 gennaio 2014 in Firenze

Tra

la Fondazione del Maggio Musicale Fiorentino in persona del Commissario Straordinario Francesco Bianchi, rappresentata dal Direttore Generale Alberto Triola, Direttore Risorse Umane e Legale Francesca Tartarotti, Direttore Amministrativo Flio Facchini e Direttore di Programmazione e Produzione Marco Zane

di seguito denominata per brevità *l'Azienda*

e

le Organizzazioni Sindacali

FIALS-CISAL rappresentata da Antonio Pavani, Gianfranco Dini, Gabriele Malloggi, Davide Siega Fabio Bertella

SLC-CGIL rappresentata da Paolo Aglietti, Cristina Pierattini, Pierangelo Preziosa, Francesca Bandini, Massimo Vagaggini

FISTEL-CISL rappresentata da Angelo Betti, Alessio Zucchelli, Davide Cusumano, Mihai Chendimenu

UILCOM-UILM rappresentata da Nicola Lisanti, Leone Barilli

Di seguito per brevità *"le Parti"*

Premesso

- che l'art.11 comma 1 lettera g) della Legge 112/2013 prevede la cessazione degli Accordi Integrativi Aziendali e l'applicazione esclusiva degli istituti giuridici e dei livelli minimi delle voci del trattamento economico fondamentale e accessorio previsti dal vigente CCNL, con la previsione che la rinegoziazione dei nuovi contratti integrativi sia effettuata nel rispetto dei vincoli finanziari risultanti dal Piano di Risanamento di cui alla legge richiamata;

- che il presente Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.) di seguito definito per brevità *"Accordo"* o *"Contratto"* si conforma alle prescrizioni del CCNL vigente e lo integra nelle parti espressamente richiamate;

- che con il presente Contratto - in attuazione degli impegni assunti dalle Parti con l'avvio della trattativa sindacale dell'11.10.2013 avente per oggetto la predisposizione di un *Piano di Risanamento* che tra gli elementi inderogabili contiene anche la cessazione dell'efficacia dei contratti integrativi aziendali e la loro rinegoziazione vincolata alla compatibilità con i

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'R' on the left and various initials on the right.

limiti finanziari stabiliti dal Piano suddetto- viene data puntuale applicazione all'art.11 punto 1 lettera g) e punto 2 legge 112/2013;

- che ai sensi dell'art.11 punto 2 della Legge 112/2013 l'efficacia e la validità del presente *Accordo* è subordinata alla condizione sospensiva che, su proposta motivata del Commissario Straordinario nominato ai sensi e per gli effetti di cui all'art.3 della Legge 112/2013, venga approvato il contenuto del presente *Accordo* con decreto del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, fatte salve successive ed eventuali modifiche e/o integrazioni da rinegoziare con le OO.SS maggiormente rappresentative di cui all'art.11 comma 3 lettera a) legge 112/2013;

che ai sensi dell'art.11 comma 19 i Contratti Aziendali di Lavoro delle Fondazioni Lirico Sinfoniche successive al presente Accordo si devono comunque uniformare e conformare alle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale mediante la sottoscrizione di un testo contrattuale da parte delle OO.SS maggiormente rappresentativa e trasmesso alla Corte dei Conti per la relativa approvazione;

si è convenuto di sottoscrivere il presente Contratto Integrativo Aziendale ai sensi per gli effetti di cui all'art.1 comma 1 lettera g) e comma 2 art.11 legge 112/2013 alle condizioni degli articoli che seguono.

DISCIPLINA GENERALE

ART.1 SFERA DI APPLICAZIONE - DECORRENZA/SCADENZA

1.1. Il presente Contratto Aziendale Integrativo (C.I.A.) si applica al personale alle dipendenze della Fondazione Maggio Musicale Fiorentino a partire dalla data di stipula, previa approvazione ai sensi e per gli effetti di cui all'art.11 comma 2 legge 112/2013, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del personale delle Fondazioni Lirico Sinfoniche vigente, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato.

1.2. Il presente *Contratto*, sia per la *Parte Normativa* che per la *Parte Economica*, annulla, abroga e sostituisce espressamente e integralmente tutti i precedenti Contratti Integrativi Aziendali, patti, regolamenti o qualunque altro atto comunque denominato, preesistente e da ultimo l'*abrogando* Contratto Integrativo Aziendale del 14.5.1999, fatti salvi gli Allegati ivi richiamati.

1.3.. Per tutto quanto ivi non espressamente disciplinato e/o richiamato si applica la normativa legale e contrattuale del CCNL vigente tempo per tempo.

1.4. L'efficacia del presente Contratto decorre dalla data di approvazione con Decreto del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze di cui all'art.11 comma 2 legge 112/2013, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 9.11.



Le Parti concordano che nella pendenza del termine necessario per l'approvazione del presente Accordo, il rapporto di lavoro si intende disciplinato dal vigente CCNL e transitoriamente dall'*abrogando* Contratto Integrativo Aziendale e dall'Accordo del 31.1.2013. (allegato n.1)

1.5. Il presente contratto ha durata di 3 anni dalla data della sua approvazione con Decreto Ministeriale e si intende tacitamente rinnovato per un uguale periodo qualora non venga data disdetta scritta con raccomandata a/r da una delle parti, anche da una singola sigla sindacale, almeno 3 mesi prima della scadenza naturale. Fermo restando che, scaduto il presente Accordo, senza che ne sia stato stipulato un altro per il periodo successivo, i lavoratori mantengono comunque il diritto al trattamento economico e normativo ivi previsto per la durata massima di dodici mesi decorrente dalla data di ricezione della lettera di disdetta durante il quale le Parti si impegnano a rinegoziare ed esaurire la trattativa del rinnovo del presente Contratto. Scaduto il termine dei 12 mesi si applicherà il CCNL in pendenza del termine occorrente per la rinegoziazione del presente Accordo.

[Handwritten signature]

DICHIARAZIONE DI INTENTI

[Handwritten initials]

Le Parti con efficacia a far data dal 1 febbraio 2014 concordano di risolvere consensualmente e anticipatamente il Contratto di Solidarietà sottoscritto con le OO.SS SLC-CGIL, FIALS, FISTEL-CISL il 31.1.2013 (all.doc.n.1) nonché l'Accordo Sindacale del 10.11.2011 relativo alla trattenute effettuate a carico dei lavoratori a tempo indeterminato e avente per oggetto una quota parte del valore del TFR come da specifica scrittura che per completezza di allega alla presente, ricostituendo integralmente il TFR dei singoli lavoratori come se l'Accordo sopra citato *tamquam non esset*. (all.doc.n.2).

[Handwritten initials]

Art. 2 PROCEDURA DI CONFRONTO SINDACALE

2.1. Fermo restando l'applicazione dell'art.38 del vigente CCNL, in una ottica sempre piu' moderna e consapevole le Parti convengono di definire una metodologia che consenta di ottenere una funzionale razionalizzazione delle informazioni nonché una adeguata periodicità delle stesse, intendendo confermare l'importanza della Procedura di Informazione di cui all'art.38 CCNL intendendola quale strumento qualificante di sviluppo delle Relazioni Industriali. Inoltre, l'Azienda si impegna ad attivare la procedura di cui all'art.38 CCNL per le materie ivi regolate.

[Handwritten initials]

2.2. Ad integrazione dell'art. 38 CCNL punto 5) *Sistema di Informazioni - Livello aziendale - Informazione e Confronto*, le Parti convengono che le R.S.U. e OO.SS territoriali di categoria possono richiedere alla Azienda entro il termine di 15 giorni di calendario dalla data in cui è stata data l'informativa, un incontro per l'esame dei contenuti. Il confronto sarà attivato entro 48 ore e finalizzato ad una possibile intesa; l'Azienda fornirà le risposte alle domande che dovessero provenire dalle OO.SS in quanto oggettivamente utili alla migliore comprensione delle finalità delle informazioni in questione, dei tempi di realizzazione nonché degli eventuali riflessi organizzativi. Si ribadisce che durante il periodo di confronto che complessivamente non potrà superare i 15 giorni di calendario dalla data di convocazione avente per oggetto l'Informativa, le Parti si asterranno da ogni azione diretta. Scaduto il suddetto termine, fermo

[Handwritten initials]

[Handwritten signatures]



restando la redazione del verbale di cui all'art. 38 comma 3° CCNL vigente, resta ferma l'autonoma determinazione definitiva dell'organo deliberante dell'*Azienda*.

2.3. Ferma restando l'autonomia operativa e le prerogative istituzionali dell'*Azienda* e delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, è costituita una Conferenza Permanente pariteticamente composta da quattro componenti della Direzione Aziendale e da quattro rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatari del vigente CCNL. Nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità delle Direzioni aziendali e dei Sindacati e senza funzioni negoziali, la Conferenza concorre, attraverso la reciproca informazione ed ogni utile consultazione, a contemperare l'interesse dei lavoratori allo sviluppo professionale ed al migliore assetto delle condizioni di lavoro con l'esigenza di ottimizzare l'efficacia e l'efficienza dell'attività produttiva e del servizio culturale ed artistico reso alla collettività. La Conferenza permanente si riunirà di norma ogni quadrimestre, fatto salvo situazioni di particolari gravità che richiedano una convocazione d'urgenza. Nel corso della riunione la Direzione illustrerà le modalità organizzative delle attività, orari ed organici connessi alla realizzazione della stessa.

ART.3 FORMAZIONE

3.1. In coerenza con quanto previsto dall'art.40 del vigente CCNL al quale le Parti rinviando per gli impegni ivi contenuti, le Parti dichiarano la propria volontà a perseguire, la valorizzazione di tutte le risorse necessarie per l'obiettivo di migliorare, in termini reali ed effettivi, i livelli di efficienza e produttività. -

3.2. Le Parti convengono, compatibilmente con le risorse finanziarie, di sviluppare e realizzare programmi annuali di istruzione professionale e formazione finalizzati:

- a migliorare le capacità professionali dei lavoratori in termini di contenuti tecnici e di abilità
- interpretare responsabilmente e professionalmente l'evoluzione tecnologica, sviluppare una istruzione professionale per un corretto utilizzo di strumenti informatici
- sviluppare conoscenze adeguate per il personale dipendente che, interessato da processi di mobilità, anche derivanti da interventi di riorganizzazione, necessita di istruzione professionale e formazione per essere assegnato anche a nuovi compiti

3.3. *Azienda* si impegna ad adoperarsi per attivare e realizzare corsi di istruzione professionale, compatibilmente con le risorse disponibili, anche tramite Enti Privati o Pubblici convenzionati, privilegiando l'utilizzo di risorse esterne (fondi derivanti dalla legislazione comunitaria, nazionale e regionale).

ART.4 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

4.1. Alla luce della dinamica dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e della necessità di ridisegnare le Piante Organiche mediante l'istituzione di un *Nuovo Modello Organizzativo*



del Personale e del Lavoro (all.doc.n.3), anche nel rispetto del Piano di Risanamento di cui all'art.11 legge 112/2013, le Parti ritengono che si possa procedere alla definizione di una unica declaratoria del personale che unifichi e sostituisca quella attuale dell'Ordinamento Funzionale dei Servizi approvato dal Cda del 2004, nel rispetto dei profili, inquadramenti e livelli professionali di cui all'art.5 CCNL. Nello specifico, relativamente all'Area Tecnico-Amministrativa le figure categoriali professionali sono le seguenti:

1-QUADRI (ex Funzionari A)

2-IMPIEGATI (Funzionari B -1°-2°-3A°-3B°-4°-5°LIV)

3-OPERAI (3°A-3°B-4°-5°-6°LIV)

ART.5 RUOLO DEI QUADRI

5.1. L'Azienda sottolinea l'importante ruolo svolto dai propri Quadri in relazione allo sviluppo e alla attuazione degli obiettivi sia sotto il profilo della elevata professionalità che dell'autonomia gestionale connessa al ruolo.

5.2. E' Quadro colui al quale l'Azienda, per l'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità, attribuisca con apposita lettera tale qualifica, attribuendo alla medesima figura ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi aziendali. Per quanto riguarda gli orari di lavoro, il Quadro, nell'ambito delle responsabilità allo stesso attribuite è tenuto ad effettuare le proprie prestazioni collegandole alle specifiche esigenze funzionali e a far rispettare l'organizzazione del lavoro al personale a lui assegnato.

5.3. Il trattamento economico previsto per il Quadro si intende omnicomprensivo di ogni e qualsiasi compenso per eventuali superamenti di tutte le ore straordinarie di lavoro effettuate esclusivamente fino alla 46 °ora settimanale.

5.4. Viene stabilita una indennità forfetizzante per il ruolo di responsabilità e maggiore onerosità della prestazione a copertura delle ore in eccedenza dalla 39°ora settimanale alla 48°ora settimanale di euro 150,00= lordi erogabili in 12 mensilità.

5.5. La maggiorazione per il lavoro straordinario oltre la 48°ora settimanale sarà calcolata tenendo conto della nozione di normale retribuzione tempo per tempo individuata dalla contrattazione collettiva. L'indennità forfetizzante deve intendersi esclusa ad ogni effetto dalla nozione di normale e ordinaria retribuzione dell'area tecnico-amministrativa anche ai fini della maggiorazione del combinato disposto di cui agli artt. .11 e art.101 del CCNL.

Al personale inquadrato nella suddetta categoria non si applica l'istituto della Banca Ore di cui all'art.14 del presente Contratto.

5.6. L'Azienda conferma la propria disponibilità ad informare le OO.SS sulle collocazioni professionali in occasione dei passaggi al sopracitato grado.

B
M

Z

W
Q

F

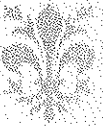
C

G

P
R
S

Q

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



7.4. In caso di assenza per malattia, infortunio o per causa di forza maggiore, il lavoratore ha il dovere di darne immediato avviso all'Azienda, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia di pubblico impiego così come richiamata dall'art.11 comma 19 legge 112/2013 e successiva Determinazione del Commissario Straordinario del 4.11.2013, che qui si intende interamente richiamata (All.doc.n.5)

7.5. Oltre agli obblighi derivanti dalla legge e dal CCNL vigente, l' Azienda deve:

- a) rispettare i dipendenti in tutte le circostanze;
- b) non esigere dai dipendenti prestazioni incompatibili con la loro categoria professionale;
- c) contribuire all'innalzamento del livello professionale e della produttività dei dipendenti, sia attivando le attività di formazione di cui all'art. presente Accordo, sia facilitando quanto più possibile, nel rispetto delle esigenze produttive, la frequenza ad altri corsi di riconosciuta utilità o di valorizzazione rispetto alle funzioni che i dipendenti stessi svolgono nell'Azienda.

ART.8 ASSUNZIONE PERSONALE con contratto di lavoro a tempo indeterminato

8.1. Le Parti, atteso lo stato di crisi economico-finanziaria del settore Lirico Sinfonico soggetto alle restrizioni e limiti vincolanti per le assunzioni a tempo indeterminato di cui al D.L. 30.4.2010 n.64 convertito con modificazioni dalla Legge 29.06.2010 n.100 e art. 11 comma 19 Legge 112/2013, riconoscono tuttavia il rapporto di lavoro a tempo indeterminato quale strumento ordinario e prioritario a cui attingere per garantire lo svolgimento della attività produttiva in termini di continuità, efficienza ed efficacia.

L'assunzione del personale viene effettuata in conformità alle disposizioni di legge e del CCNL vigente. Essa è fatta a tempo indeterminato, salvo quanto disposto dalla disciplina legale e contrattuale vigente in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

8.2. L'assunzione a tempo indeterminato di tutto il personale è effettuata nel rispetto della legislazione vigente e di quanto previsto dal CCNL vigente; ogni altro Accordo sindacale comunque denominato, regolamento, patto aziendale, uso e consuetudine si intende espressamente abrogato, ivi compreso gli artt.10 dell' *abrogando* Contratto Integrativo Aziendale del 14.5.1999.

8.3. Le Parti evidenziano la necessità di garantire e mantenere l'equilibrio economico-finanziario nonché la copertura degli oneri della dotazione organica, prediligendo risorse aventi carattere di certezza e stabilità. A tal fine, le Parti, recepisce la nuova disposizione di cui all'art.11 comma 19 Legge 7.10.2013 n.112 ed a parziale deroga dell'art.1 del CCNL, confermano che il contratto di lavoro a tempo indeterminato Area Artistica, Area Tecnico- Amministrativa è instaurato esclusivamente a mezzo di apposite procedure selettive pubbliche.

[Handwritten signatures and initials]

a) Area Artistica

9.5. Le Parti riconoscono il ruolo primario e l'importanza della selezione pubblica mediante concorso/audizione pubblica internazionale esteso anche a cittadini extracomunitari, in merito alle assunzioni a termine si rinvia all'art.1 CCNL vigente.

9.6. L'aver svolto attività lavorativa presso l'Azienda con piu' contratti di lavoro a termine per un periodo complessivo o continuativo pari 18 mesi senza aver dato luogo a contestazioni artistico- professionali o disciplinari, costituisce titolo di preferenza, a parità di merito, nelle selezioni pubbliche per assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art.11 comma 19 della legge 112/2013.

9.7. Per le assunzioni del personale dipendente appartenente all'Area Artistica, le Parti rinviano interamente a quanto previsto dall'art.1 comma 3 del CCNL vigente volendo specificare che nella valutazione della esistenza di contestazioni disciplinari si intende l'applicazione della sanzione disciplinare di cui all'art. 33 del vigente CCNL.

M 9.8. Qualora particolari e comprovate esigenze di ordine artistico o casi di sostituzioni improvvise e/o impreviste, richiedano la necessità di ricoprire ruoli e/o parti specifiche tali da non consentire l'attivazione di graduatorie, l'Azienda potrà procedere alla chiamata diretta di altro personale altamente qualificato

9.9. Relativamente alle selezioni per concorso /audizione pubblica le Parti concordano di procedere con il meccanismo dell'estrazione a sorte tra coloro che si propongono volontariamente a ricoprire il ruolo di membro di commissione, fatte salve le specificità legate ai singoli ruoli ricoperti e le prerogative della Direzione Artistica.

b) Area Tecnico-Amministrativa

9.10. L'assunzione a tempo determinato presente Contratto al quale si rinvia espressamente, sono effettuate nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dall'art.10 CCNL vigente parzialmente modificato al comma 3 in virtù dell'Accordo tra l'Anfols e le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL,UILCOM-UIL e FIALS-CISAL (all.doc.n.6); ogni altro Accordo sindacale comunque denominato, regolamento, patto aziendale, uso e consuetudine si intende espressamente abrogato, ivi compreso l'art.10 dell' *abrogando* Contratto Integrativo Aziendale oggetto della presente rinegoziazione di cui all'art.11 lettera g) Legge 112/2013.

9.11. A parziale deroga di quanto previsto dall'art.1.4 del presente *Accordo* ,ogni graduatoria di reparto e/o di ufficio si intende espressamente e immediatamente abrogata, indipendentemente dalla approvazione con decreto ministeriale del presente Accordo e viene sostituita dalla disciplina come da Verbale di Accordo a latere della presente scrittura. Allegato

9.12. Fermo restando tutti gli altri casi in cui potrà procedere con selezione interna o esterna, l'Azienda nel caso di assunzione a termine potrà procedere con chiamata diretta nel caso in cui il ruolo da ricoprire richieda capacità e/o conoscenza e/o formazione professionale altamente specializzante. L'Azienda avrà cura di diffondere con ogni strumento aziendale, anche on line,



il testo del bando di selezione indicando: il ruolo, la mansione, il livello, la decorrenza, la durata del contratto, i requisiti di partecipazione e di esclusione in relazione alla mansione da svolgere, la sede e la data dello svolgimento della selezione.

9.13. Le selezioni potranno essere, a discrezione dell'Azienda, per soli esami oppure per esami e titoli di studio e/o titoli specializzanti. La pubblicazione del bando dovrà rimanere esposto per almeno 2 settimane e le richieste di adesione dovranno pervenire, di norma, entro e non oltre 2 settimane dalla data di pubblicazione. Qualora ricorrano motivi oggettivi di urgenza, i termini di cui sopra si intendono dimezzati.

9.14. L'Azienda si impegna a dare comunicazione alle OO.SS con scadenza semestrale del numero complessivo del personale a termine effettivamente impiegato rispetto a scostamenti eventuali in difetto e/o in eccesso rispetto a quanto comunicato alle OO.SS, del ruolo e della durata dei contratti stipulati nel corso dell'anno solare di riferimento.

9.15. I componenti della commissione di esame selezione interna sono nominati dal Sovrintendente e le commissioni sono formate da n.3 membri di cui uno esterno, scelti concerto con il Direttore Risorse Umane, tra esperti nelle materie oggetto della selezione.

ART.10 FERIE

10.1. Fermo restando quanto previsto dalla normativa legale e contrattuale di cui all'art.20 del CCNL vigente, l'Azienda si impegna a comunicare in tempo utile per la redazione del piano ferie, eventuali periodi di chiusura aziendale e/o periodi feriali collettivi.

Il piano ferie deve essere elaborato inderogabilmente entro e non oltre il 31 marzo di ciascun anno. Nel caso in cui per ragioni oggettive legate a sopravvenute esigenze di produzione, l'utilizzo delle ferie non possa essere fruito, l'Azienda potrà richiamare in servizio il lavoratore, fatto salvo quanto previsto dal 20 del CCNL vigente e fermo restando il diritto di completare le ferie in periodo successivo.

10.2. Al contrario qualora il lavoratore non indichi entro il termine suddetto il piano ferie e/o non usufruisca dei giorni messi a disposizione, fatta salva la normativa vigente in materia di godimento di giorni feriali, l'Azienda comunicherà, in tempo utile e per iscritto al lavoratore, la data di inizio e di fine delle medesimo, procedendo d'ufficio a considerare il lavoratore ad ogni effetto di legge in ferie e lo stesso non potrà in alcun modo richiedere compensi per il mancato godimento.

10.3. Rimane fermo l'onere in capo all'Azienda di comunicare tempestivamente periodi di ferie collettivi e/o chiusure aziendali e/o estive durante i quali i lavoratori potranno individuare gli istituti a disposizione per coprire l'assenza dal lavoro, privilegiando gli istituti a copertura della assenza secondo il seguente ordine: ferie la cui fruizione è obbligatoria per legge, giorni residui in Banca Ore di cui all'art.16 del presente contratto e da ultimo giorni di permesso contrattuale retribuiti di cui all'art.24 del vigente CCNL.

P

W

P

→

P

P

P

P

P

P

P

P

P

10.4. La fruizione dei giorni di ferie deve obbligatoriamente avvenire entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo rispetto all'anno solare di maturazione.

10.5. A parziale deroga dell'art. 20 ultimo comma del CCNL vigente ed in adempimento a quanto stabilito dalla nuova normativa di cui alla Legge di Stabilità 24.12.2012 n.228 (c.d. "spending review") in materia di divieto di monetizzazione delle ferie non godute, ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di cui all'art.11 del presente Accordo, la cui durata contrattuale sia superiore a 30 gg, non potrà essere corrisposta la relativa indennità sostitutiva delle ferie (c.d. divieto di monetizzazione). In tal caso l'Azienda si impegna a programmare la propria attività in modo tale da consentire l'utilizzo delle ferie all'interno della vigenza contrattuale, individuando espressamente, in sede di stipula di contratto a termine, i giorni dedicati all'utilizzo delle ferie.

ART.11 PERMESSI BREVI

11.1. Fatto salvo quanto previsto dall'art.24 comma 4° del CCNL vigente, le Parti concordano che con il termine Permesso Breve si intende un periodo di astensione dalla attività lavorativa non retribuito, breve e circoscritto in un arco temporale la cui durata si può intendere anche frazionata, e non può superare i 7 giorni di calendario.

11.2. La risposta da parte dell'Azienda potrà essere inoltrata al lavoratore richiedente entro le 48 ore precedenti al giorno per il quale si richiede il permesso.

11.3. Il Permesso Breve non retribuito può essere rilasciato a giornata intera o a mezza giornata (convenzionalmente di 4 ore), con esclusione di permessi frazionabili ad ore al lavoratore che ne abbia fatto preventivamente richiesta ed a condizione che il dipendente non abbia altri giorni e/o permessi contrattuali e giorni/ permessi a disposizione in Banca Ora di cui all'art. 14 del presente Contratto e trattasi delle seguenti motivazioni:

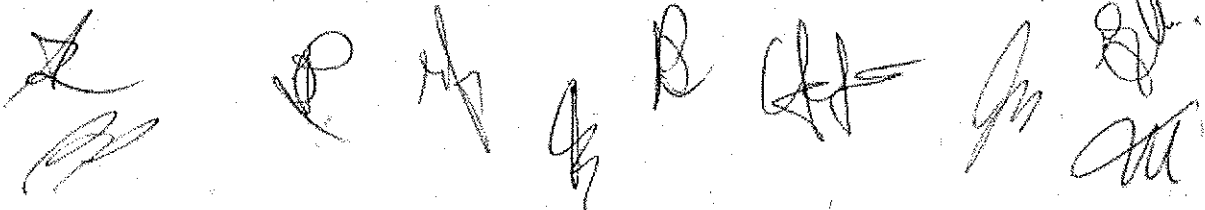
a) parto del coniuge, matrimonio di un parente di primo grado, cresima e prima comunione dei figli

b) effettuazione di visite mediche specialistiche e/o analisi diagnostiche non rinviabili né programmabili fuori dall'orario di lavoro, fermo restando la normativa in materia di malattia.

b) convocazione per adempimenti obbligatori richiesti dalla Autorità Giudiziarica o dalla Pubblica Amministrazione (es. testimone, conciliazione stragiudiziale, conciliazione giudiziale)

11.4. Tutti i Permessi Brevi devono essere presentati con un preavviso di 96 ore, salvo giustificati casi eccezionali, al superiore diretto tramite apposita procedura informatica gestionale del sistema di rilevazione presenze (c.d. Opera).

11.5. La presente disciplina non si applica nel caso di permessi artistici e permessi e/o agevolazioni di cui agli artt. 4 e 33 legge 1992 n.104 e successive modifiche ed integrazioni; sul punto di si rinvia alle leggi vigenti in materia.



ART. 12- ASPETTATIVE

12.1. Stante quanto previsto dall'art.25 del CCNL vigente, il lavoratore in servizio effettivo in virtù di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato può chiedere, per una sola volta, compatibilmente alle esigenze di servizio, una aspettativa per gravi motivi personali e/o familiari, della durata massima di dodici mesi da usufruire in una unica soluzione ovvero con frazionamento in due periodi, ciascuno dei quali non può essere inferiore a 30 giorni di calendario

12.2. Ciascun periodo di aspettativa dovrà essere preceduto da un periodo di preavviso di 15 gg, salvo il caso di impossibilità oggettiva.

12.3. E' facoltà e diritto del lavoratore richiedere che l'aspettativa cessi prima della scadenza del termine stabilito, ripresentandosi al lavoro. Nel caso in cui l'aspettativa venga richiesta frazionata, qualora il lavoratore rientri anticipatamente, agli effetti di cui al punto 13.1, si considereranno come usufruiti almeno 30 giorni di calendario.

12.4. Tale aspettativa non comporta alcuna corresponsione di trattamento economico né maturazione dell'anzianità né di alcun effetto contrattuale, ivi compreso gli effetti del trattamento di fine rapporto.

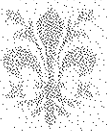
Art.13 STRAORDINARIO

13.1. Premesso che le prestazioni di lavoro del personale devono essere contenute entro l'orario normale così come statuito dal CCNL vigente, e che il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere di eccezionalità, il lavoro straordinario si deve intendere il lavoro effettuato oltre il normale e ordinario orario e quello svolto oltre il periodo c.d. *multi-periodale* fissato per ciascuna categoria nella *Disciplina Speciale - Parte Normativa* di cui artt.28 e seguenti del presente Contratto.

13.2. Le Parti convengono di limitare al massimo il ricorso all'utilizzo dello straordinario che dovrà comunque essere preventivamente autorizzato tramite sistema applicativo informatizzato gestionale (c.d. *Opera*) dal proprio responsabile di direzione. Al fine di soddisfare le esigenze di efficienza aziendale quanto contenere l'utilizzo del lavoro straordinario, le Parti convengono di applicare la seguente disciplina.

13.3. Qualora, cause di forza maggiore imprevedibili e ragioni oggettive giustifichino il ricorso al lavoro straordinario, tutte le prestazioni eventualmente eccedenti l'orario normale di lavoro non saranno né retribuite né maggiorate, ma daranno luogo a giorni compensativi e/o ore di recupero da consumarsi entro e non oltre il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione, a mezzo dell'istituto della Banca Ore di cui all'art.16 del presente Contratto

13.4. Le prestazioni straordinarie eseguite non saranno computate ai fini della durata media settimanale dell'orario di lavoro come definito dall'art. 4 comma 2° del D.Lgs. 66/2003.14.5. Per il personale assunto a tempo determinato per periodi superiori a 30 giorni, ovvero per periodi diversi, frazionati o incompiuti rispetto alla durata del contratto di lavoro, laddove non



sia possibile compensare la flessibilità, si applica quanto previsto dall'art. 12.5. del presente Accordo.

13.5. Il lavoro straordinario programmato sarà riconosciuto solo se effettivamente effettuato e svolto dal lavoratore.

ART.14 BANCA ORE

14.1. Per il personale al quale non si applica il periodo multiperiodale è costituito l'istituto della Banca Ore ossia un meccanismo di compensazione di quelle ore di lavoro eccedenti l'orario giornaliero normale. Tutte le prestazioni eventualmente eccedenti l'orario giornaliero normale di lavoro daranno luogo a giorni compensativi e/o ore di recupero che andranno inserite in Banca Ore con l'accredito di altrettante ore e/o frazioni di ore maggiorate secondo le percentuali contrattualmente previste con esclusione di ogni pagamento e/o monetizzazione.

Per personale al quale si applica il periodo multiperiodale, fermo restando il limite massimo di orario di riferimento per ciascuna categoria professionale, sia settimanale che giornaliero, le eventuali eccedenze saranno a scelta del lavoratore compensate o all'interno del multiperiodale di riferimento o accumulati in Banca Ore con l'accredito di altrettante ore e/o frazioni di ore maggiorate secondo le percentuali contrattualmente previste dal CCNL con esclusione di ogni pagamento e/o monetizzazione.

14.2. L'utilizzo della Banca Ore non è applicabile al personale chiamato in servizio in regime multiperiodale e si troveranno le soluzioni di compensazione.

Dovrà esaurirsi entro il mese di aprile dell'anno successivo rispetto a quello di maturazione o entro la scadenza naturale del contratto di lavoro a tempo determinato.

14.3. Entro il mese successivo di ogni quadrimestre verrà data comunicazione alle OO.SS del conteggio delle ore maturate ed accantonate complessivamente nel quadrimestre precedente.

14.4. Relativamente al personale appartenente all'Area Artistica, si conferma che le giornate di recupero maturate a far data dall'esercizio 2012-2013 e quelle *maturande* di cui gli artt. 18, 20 e 22 dell'*abrogando* Contratto Integrativo Aziendale si intendono abolite.

14.5. Il consumo e l'utilizzo della Banca Ore sarà istituito prioritario nella individuazione da parte del lavoratore degli elementi a disposizione a copertura delle assenze rispetto ai giorni di ferie, fatta eccezione per quelle fruibili obbligatoriamente per legge nell'anno solare in corso.

ART. 15 TEMPO REALE

In giornata di spettacolo, prova generale o ante generale l'*Azienda* ha facoltà di programmare o meno la prima prestazione giornaliera. Ove l'*Azienda*, in tali giornate, non programmi la prima prestazione giornaliera, la durata dello spettacolo, della prova generale o antegenerale sarà quella della effettiva prestazione in regime ordinario; così dicasi anche per la giornata di domenica oppure nella giornata di sabato qualora il personale usufruisca del riposo nella

[Handwritten signatures and initials]

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]



giornata di domenica, l'orario normale di lavoro sarà quello della prestazione calcolato in tempo reale, che comunque esaurisce l'orario giornaliero di lavoro.

ART.16 RIPOSO SETTIMANALE

16.1. Il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale da godersi secondo le modalità stabilite dal comma 1 Art. 9 d.lgs. 66 del 2003, così come modificato dalla L. n° 133/2008.

16.2. Il giorno destinato al riposo settimanale verrà stabilito dall'*Azienda* all'inizio delle singole stagioni liriche e sinfoniche in relazione alle effettive esigenze organizzative della produzione informata preventivamente le OO.SS.

16.3. La giornata di riposo settimanale, che di norma è individuata nella giornata di lunedì e nella giornata di domenica per il personale di cui all'art. 28.B.2. del presente *Accordo*, può essere spostata nel corso della stessa settimana in relazione a particolari esigenze e previa comunicazione alle OO.SS almeno 48 ore prima. In difetto della suddetta informativa nei termini la prestazione sarà considerata straordinaria con recupero in Banca Ore secondo i criteri di cui all'art. 14.

Art.17 RIPOSO GIORNALIERO

17.1. Ai sensi dell'art 4 comma 4° del D.Lgs. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro sarà calcolata sul *multiperiodale* di riferimento.

17.2. Ai fini di quanto sopra, per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi e comunque riparametrato sul *multiperiodale* di riferimento, la durata media dell'orario di lavoro sarà calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto.

17.3. In riferimento all'art. 7 del D. lgs. 66/2003 le Parti concordano, considerate le particolari esigenze relative alle attività del personale addetto allo spettacolo, che il riposo giornaliero di 11 ore per tale personale potrà essere fruito anche frazionatamente.

17.4. La possibilità di cui al comma precedente, in caso di fruizione frazionata del riposo dovrà comunque garantire un intervallo di almeno 8 ore continuative di riposo in caso di spettacolo, prova generale, antegenerale e antepiano; nei restanti casi l'intervallo sarà di almeno 9 ore continuative di riposo intercorrente tra il termine del turno di lavoro giornaliero e l'inizio del turno di lavoro inerente il giorno successivo.

17.5. In caso di impossibilità di assicurare le 11 ore giornaliere, nemmeno frazionate, la direzione aziendale e le OO.SS concorderanno preventivamente le modalità di riposo compensativo di cui all'art. 17 comma 4 ° del D. lgs. 66/2003.

ART.18 ATTIVITA' IN GIORNATA FESTIVA

Fermo restando che di norma l'*Azienda* cercherà di non programmare attività nelle giornate festive, si conviene di riconoscere per l'attività svolta in tali giornate ed in sostituzione della

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



maggiorazione del compenso, due giorni compensativi da usufruire individualmente, fatta salva la compatibilità di esigenze di produzione.

ART.19 CAMBIAMENTI ORARI

I cambiamenti d'orario, fatti salvi i casi di comprovata e giustificata assenza del lavoratore, potranno avvenire:

- 1) entro le 13.00 del giorno precedente;
- 2) nel caso di eccezionali necessità entro il termine dell'ultima prestazione del giorno precedente e comunque non oltre n.1 volta al quadrimestre
- 3) senza limiti mediante l'utilizzo di ogni mezzo di comunicazione quali email, sms etc entro il termine dell'ultima prestazione del giorno precedente se si varia la tipologia delle prove mantenendo invariato l'orario dell'impegno lavorativo, fermo restando invariata la tipologia dell'orario della prestazione;

ART.20 ORARIO DI LAVORO

Le Parti intendono procedere con la individuazione delle necessarie iniziative di razionalizzazione ed armonizzazione della disciplina dell'orario di lavoro così come prevista dal vigente CCNL e dalla *Disciplina Speciale Parte Normativa* di cui agli artt.28 e ss del presente *Contratto*. Tali strumenti di armonizzazione rispondono ad esigenze di flessibilità del lavoro e contenimento di costi legati alla voce del personale:

a) Introduzione dell'*Orario Multiperiodale* per tutto il personale appartenente all'Area Artistica e Tecnico- Amministrativa (Quadri- Impiegati e Operai) , ad eccezione del personale impiegato con mansione prevalentemente di carattere impiegatizio amministrativo per il quale si rinvia alla *Disciplina Speciale*

b) Introduzione Banca Ore di cui all'art.14 del presente *Contratto*

ART.21 INTERVALLO TRA PRESTAZIONI

Riduzione dell'intervallo tra le prestazioni (con diritto al buono pasto o ticket) di norma

1 ora e 30 minuti per maestri, orchestra e coro

1 ora per Impiegati ed Operai e Tergicorei

45 minuti per Impiegati con mansione prevalentemente impiegatizia e amministrativa ex ART.28.B.2.

Ulteriori ed eventuali riduzioni della pausa potranno essere concordate tra le Parti.

AR

M

AS

B

GS

PAF

AS

PAF

S

L

ART. 22 TEMPO PARZIALE

22.1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

22.2. Fermo restando quanto previsto dall'8 CCNL in materia di lavoro a tempo parziale, l'Azienda si rende disponibile ad agevolare l'attivazione di contratti part time previsti così come disciplinati dall'art.8 CCNL fermo restando la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale e viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per mansioni identiche

22.3. Fatto salvo quanto previsto dall'art.8 del CCNL vigente, le Parti al fine di individuare le necessarie iniziative di razionalizzazione ed armonizzazione in materia di orario di lavoro, concordano di applicare la seguente Disciplina Generale in materia di riduzione dell'orario di lavoro (cd part time) distinguendo tra

a) Nuove assunzioni con contratto a tempo parziale

22.4. I contratti di part time possono stipularsi per riduzioni orarie fino al 50% dell'orario a tempo pieno e nell'ambito della distribuzione dell'orario di lavoro.

22.5. Al lavoratore part time possono essere richieste, con il suo consenso, prestazioni eccedenti l'orario di lavoro che saranno compensate con quote orarie lavorate senza maggiorazione alcuna sino a concorrenza dell'orario a tempo pieno, tramite l'istituto della Banca Ore.

22.6. Il numero dei dipendenti neo assunti part time non dovrà superare il 5 % del personale in organico a tempo indeterminato.

b) Trasformazione del contratto a tempo pieno in tempo parziale

22.7. Fermo quanto previsto dall'art.8 del CCNL vigente, l'Azienda, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, avuto riguardo anche alle mansioni di fatto svolte dai lavoratori, si impegna a concedere una riduzione fino ad un massimo del 50 % dell'orario di lavoro esclusivamente per i seguenti motivi:

- 1) necessità di assistere parenti stretti di primo grado (coniuge o convivente, figli, genitori) gravemente ammalati o disabili
- 2) comprovati motivi personali
- 3) avere cura dei figli fino all'età scolare o comunque non superiore a 16anni, e comunque fino al completamento dell'anno scolastico in corso



22.8. La durata del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere definita nel tempo all'atto della presentazione della richiesta e non potrà essere inferiore a 6 mesi.

22.9. Qualora la data di rientro originaria resti confermata, l'*Azienda* si impegna a reinserire il lavoratore ad orario pieno entro i 3 mesi successivi a tale data. Qualora il lavoratore richieda di posticipare la data di rientro a tempo pieno, sarà dovuto il preavviso di 3 mesi dovrà essere dato con riferimento alla originaria data di rientro. La reintegrazione nel lavoro a tempo pieno avverrà entro 3 mesi dalla nuova data di rientro. La richiesta di proroga dell'originaria data di rientro a tempo pieno presuppone il permanere delle motivazioni di cui al punto 22.7. n.1)n.2)n3) e sarà comunque valutata in funzione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Ms
22.10. L'*Azienda* attese le esigenze tecniche, organizzative e produttive, potrà valutare il rientro anticipato di quei lavoratori che ne facessero richiesta motivata. Nel caso di cui all'art. 22.sub 1) il rapporto di lavoro a part time puo' comunque avere una durata inferiore a 2 anni ma superiore a 6 mesi. In tal caso l'*Azienda* è tenuta a riportare il dipendente a tempo pieno entro 3 mesi dalla richiesta ed il lavoratore è tenuto pero' ad accettare qualsiasi destinazione nell'ambito della sede di appartenenza, fermo restando anche l'attribuzione a mansioni diverse e/o non equivalenti, nel rispetto dell'inquadramento del livello professionale.

22.11. Al rapporto di lavoro a tempo parziale sarà applicata la disciplina prevista per il personale a tempo pieno dal vigente CCNL con le seguenti specificazioni:

- a) la retribuzione complessiva sarà ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa;
- b) gli assegni per il nucleo familiare saranno corrisposti secondo quanto previsto dalla vigente normativa di legge;
- c) ai fini della determinazione degli istituti economici contrattuali previsti dalla vigente CCNL e dalla presente scrittura, i periodi di rapporto di lavoro a tempo parziale saranno considerati proporzionalmente;
- d) se al momento della cessazione il rapporto di lavoro sarà part time l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso verrà ridotta in proporzione;
- e) Al lavoratore part time possono essere richieste, con il suo consenso, prestazioni eccedenti l'orario di lavoro ridotto che saranno compensate con quote orarie lavorate senza maggiorazione alcuna sino a concorrenza dell'orario a tempo pieno.

22.12. Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni imperative di legge e la regolamentazione dell'istituto verrà automaticamente modificata da eventuali disposizioni successive di legge o di CCNL.

22.13. L'*Azienda*, informerà le OO.SS sul numero dei rapporti di lavoro a tempo pieno trasformati in rapporti di lavoro a tempo parziale. Il numero dei dipendenti non dovrà superare

il 5 % del personale in organico a tempo indeterminato, ivi incluso i lavoratori part time già in essere.

22.14. La richiesta non potrà essere oggetto di domanda prima che siano trascorsi 2 anni dalla data di assunzione o dalla data di conversione del precedente rapporto di lavoro.

22.15. Le richieste devono essere presentate alla Direzione Risorse Umane con un preavviso di 3 mesi, nel caso sussista la motivazione di cui all'art.22.7. sub 1) e sub 2) il preavviso sarà limitato al tempo strettamente necessario per risolvere i problemi organizzativi aziendali avendo riguardo anche alla necessaria tempestività richiesta dal caso. Le richieste devono essere motivate e comprovate e qualora sussistessero oggettive impossibilità di carattere organizzativo, il loro accoglimento sarà subordinato alla disponibilità del lavoratore al cambiamento di mansioni e/o reparto e/o ufficio nella medesima sede di lavoro. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale può richiedere, passati 2 anni dall'accoglimento della richiesta di trasformazione, di ritornare a tempo pieno.

22.16. Non possono inoltrare domanda di part time il lavoratore inquadrato come Quadro o Impiegato Funzionario B.

22.17. In ogni caso la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale non costituisce in nessun caso novazione del rapporto di lavoro .

22.18 Il numero dei contratti di lavoro a tempo parziale sarà oggetto di informativa di cui all'art.2 del presente Accordo.

ART. 23 TRASFERTE

23.1. Fermo quanto previsto dagli artt. 56,70,83,95,104 e 115 del vigente CCNL e dell'art.34 del presente *Accordo*, le Parti convengono che la presente disciplina assorbe, abrogando espressamente e integralmente tutti i precedenti contratti integrativi aziendali riguardanti il trattamento del personale in missione, patti, regolamenti interni, determinazioni e/o qualunque altro atto comunque denominato, preesistente. Con l'entrata in vigore del presente Accordo le Parti statuiscono quanto segue:

Trasferita nazionale

23.2. L'orario giornaliero di lavoro dei componenti i complessi artistici comprensivo dei viaggi, delle prove e dello spettacolo, dovrà essere contenuto nei limiti delle 7 ore comprensiva di una prova d'assestamento della durata massima di 1h. L'eventuale sfioramento oltre le 7 ore e fino a 9 ore verrà retribuito in regime straordinario di cui all'art.15 del presente *Accordo* mentre per il personale tecnico ed amministrativo detto limite sarà elevato a 10 ore.

23.3. In caso di prova acustica sound check-prova d'assestamento, potranno essere programmate in orario ordinario tre prestazioni giornaliere. La durata della prova acustica-sound check-prova d'assestamento sarà calcolata in tempo reale.



Trasferta internazionale

23.4. In occasione di trasferte all'estero sarà riconosciuta la diaria prevista dalle Tabelle Ministeriali di cui alla Legge n.100/2010.

23.5. In occasione delle trasferte internazionali, qualora l'orario del viaggio dovesse rimanere compreso nelle le 7 ore consecutive, il personale è tenuto ad effettuare lo spettacolo e la relativa prova di assestamento che, in quest'ultimo caso, non potrà superare i 30'; la suddetta indennità verrà maggiorata dell'80% mentre lo spettacolo sarà maggiorato del 100%. Resta inteso che il piano dei trasferimenti debba risultare realisticamente compatibile con i limiti degli orari contrattuali ivi definiti.

23.6. In caso di prova acustica, sound-check, prova d'assestamento potranno essere programmate in orario ordinario tre prestazioni giornaliere. La durata della prova acustica-sound check-prova d'assestamento sarà calcolata in tempo reale, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma.

23.7. Le ore di viaggio non si considerano computabili come ore di lavoro nell'orario multiperiodale.

Prova d'assestamento

23.8. In trasferta o fuori sede la prova d'assestamento o prova acustica (sound-check) della durata massima di 1 ora, sarà sempre conteggiata in tempo reale e potrà essere programmata con un intervallo minimo di 30' e massimo di 1h tra la prova stessa e lo spettacolo, fatto salvo i tescorei, per i quali la durata della prova d'assestamento potrà essere superiore ad 1 ora fino ad un massimo di 2 ore e 30 minuti

ART.24 MOBILITA' INTERNA E FUNGIBILITA' DELLE MANSIONI nei REPARTI TECNICI DI PALCOSCENICO

Tutto il personale tecnico-operaio sia di laboratorio che di palcoscenico che addetto ai servizi complementari (a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo vestizione, fonia, attrezzeria, ecc.), è utilizzabile, a seconda del momento della produzione, sia in laboratorio che in palcoscenico, con riguardo alle specifiche professionalità.

ART. 25 ATTIVITA' PROMOZIONALE ED EDUCATIVA

25.1. Le parti 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 e coreutica presso sempre maggiori strati di nuovo pubblico.

25.2. Convengono pertanto che, nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero, dovrà darsi maggiore sviluppo all'attività di spettacoli a prezzi agevolati per studenti e lavoratori nonché alla programmazione di prove generali con la partecipazione di tale pubblico.

M

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page



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

25.4. Resta inteso che l'attività di cui al presente articolo dovrà essere pianificata nell'ambito dell'orario di lavoro.

ART. 26 SEDE DI LAVORO

La sede principale di svolgimento della attività lavorativa è in Firenze, presso il Teatro Comunale /Nuovo Teatro dell'Opera e presso tutti gli altri luoghi (teatrali e non teatrali) situati nel Comune di Firenze, in cui l'Azienda opera. Il dipendente è tenuto a prestare la propria attività in Comuni limitrofi al Comune di Firenze senza diritto ad alcuna indennità di trasferta, rimborso pasto o compenso aggiuntivo comunque denominato.

ART.27 ATTESTAZIONE del PERSONALE PRESENZA IN CASO DI SCIOPERO

In caso di sciopero il personale la cui partecipazione non è prevista in produzione e/o in organico ("a disposizione") deve attestare la presenza.



DISCIPLINA SPECIALE :

Parte Normativa

Per

W

Q

Q

J

ST

Chim

B

PAF

AT

R

B

Ed

7

R
H

M

Ch

S

25
all



ART.28

Le Parti intendono procedere con la individuazione delle necessarie iniziative di razionalizzazione ed armonizzazione della disciplina dell'orario di lavoro così come prevista dal vigente CCNL e di seguito riportata.

Per soddisfare le esigenze della programmazione, l'attività dei complessi artistici viene espletata con gli organici e nei luoghi che siano necessari per consentire lo svolgimento della attività programmata anche ai fini della individuazione del numero delle prestazioni preventivabili annue per i singoli lavoratori dei complessi artistici e quindi anche ai fini dell'erogazione del PAV di cui art.30 del presente Accordo.

A) Area Artistica (Maestri Collaboratori -Professori di Orchestra- Artisti del Coro - Tergicorei)

ART.28.A.1.
MAESTRI COLLABORATORI

Orario di lavoro

Fermo restando che l'orario di lavoro deve intendersi individuale e che, pertanto, la relativa articolazione giornaliera e settimanale può essere diversificata per il singolo Maestro Collaboratore, l'orario settimanale di lavoro è fissato in massimo di 44 ore lavorative, suddivise su 11 prestazioni settimanali, elevabili a 12 nel caso di doppio spettacolo nella giornata di domenica, per una media di 39 ore settimanali su base bimestrale.

Fermo restando che la durata minima della singola prestazione non può essere inferiore a 2 ore, è consentito la programmazione di una prestazione della durata di 1,30 minuti ed tal caso l'intervallo tra le due prestazioni non potrà essere superiori a 2 ore. L'impegno d un Maestro Collaboratore è fissato in un massimo di 8 ore di attività, suddivise di norma in due prestazioni, la cui durata minima è fissata in 2 ore quella massima in 5 ore e 30 minuti; peraltro, in caso di settimana corta e per non più di 8 volte a mese e per non più 3 volte alla settimana sarà possibile programmare giornate di lavoro di 9 ore, anche suddivise su 3 prestazioni.

Nel caso di prestazione unica al pianoforte, l'orario massimo giornaliero dovrà essere contenuto nel limite di 6 ore giornaliere, comprensivo di 45 minuti di pausa anche frazionata in 3 pause di 15'

Tale possibilità viene estesa anche alle prove in sala con Artisti (nel rispetto dei limiti stabiliti).

Tutte le prestazioni saranno computate in tempo reale.

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

Lavoro straordinario

Fermo quanto previsto dall'art. 54 del CCNL si considera lavoro straordinario il lavoro prestato oltre l'orario massimo giornaliero di 8 ore in caso di doppia prestazione, od oltre la nona ora in caso di tripla prestazione.

Il lavoro straordinario programmato o non programmato sarà riconosciuto se effettivamente espletato ed andrà comunque recuperato tramite l'istituto della Banca Ore.

Durata di spettacoli, prove generali e antegenerali

La durata dello spettacolo, delle prove generali, delle prove antegenerali e delle prove antepiano è quella reale.

Fasce orarie di lavoro

Le prestazioni antimeridiane inizieranno normalmente alle ore 9.30; qualora il Maestro sia impegnato ad accompagnare delle audizioni o concorsi, o per esigenze di produzione, la prestazione potrà iniziare anche alle h. 9.00

Per il Maestro alle Luci l'inizio dell'attività è anticipato alle ore 8.00.

Le prestazioni serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01, tranne che per le prove ante generali per le quali il limite è fissato alle ore 0,30. Per l'attività sinfonica le prestazioni serali non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 01,30 per le prove antegenerali e generali e per lo spettacolo. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01.00, ad esclusione del Maestro alle luci per il quale è consentita la programmazione di prolungamenti notturni fino alle h.1.30.

Calendari di lavoro

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

In considerazione della peculiarità dell'attività svolta dai Maestri si conviene che di norma la comunicazione degli orari avverrà con la programmazione bimestrale delle prove e degli spettacoli programmati, mentre l'affissione degli orari di lavoro avverrà mediante calendario settimanale predisposto dalla Direzione aziendale.

Spostamento del giorno di riposo

Per esigenze di produzione e previa attuazione delle procedure di cui all'articolo 2 del presente Accordo, nei periodi di spostamento del giorno di riposo dal lunedì alla domenica (giugno - settembre), sarà di norma dovuta di lunedì, in regime ordinario, una sola prestazione serale, non escludendo la possibilità che per particolari esigenze la stessa possa essere programmata anche al mattino od al pomeriggio.

Prove ordinarie

L'impegno di un Maestro Collaboratore è fissato in un massimo di 8 ore di attività, suddivise di norma in due prestazioni, la cui durata minima è fissata in 4 ore, quella massima in 5 ore e 30 minuti; peraltro, in caso di settimana corta e per non più di 4 volte a mese e per non più 2 volte alla settimana sarà possibile programmare giornate di lavoro di 9 ore, anche suddivise su 3 prestazioni previo accordo con il lavoratore.

Tutte le prestazioni saranno computate in tempo reale.

Prova unica

Nel caso di prestazione unica, l'orario massimo giornaliero dovrà essere contenuto nel limite di 6 ore giornaliere, comprensivo di 45 minuti di pausa anche frazionata in 3 pause di 15'

Tale possibilità viene estesa anche alle prove in sala con Artisti (nel rispetto dei limiti stabiliti).

Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale, la prova unica di 6 ore assorbe convenzionalmente 8 ore.

(*) FATTO SALVO QUANTO
PREVISTO AL PUNTO 2.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a date '27'.

Intervallo tra le prestazioni

L'intervallo tra due prestazioni è di norma di 1 ora e 30 minuti, fatto salvo per il Maestro collaboratore al ballo per il quale la durata dell'intervallo sarà quella prevista per il Corpo di Ballo. Nel caso di giornate con 3 prestazioni, l'intervallo potrà essere ridotto a 30'. Ulteriori riduzioni della pausa potranno essere concordate tra le Parti.

Prestazione nella giornata di domenica

Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato, qualora il Maestro Collaboratore usufruisca del riposo nella giornata di domenica, potrà essere programmata una sola prestazione ordinaria della durata massima di 5 ore; eventuali prolungamenti eccedenti la durata prevista per la prestazione convocata (massimo 5 ore) saranno considerati in regime straordinario normale e daranno luogo ai recuperi previsti dalla "banca ore". Si conferma che anche per i Maestri, nella giornata di domenica o nel giorno che precede il riposo, sarà consentito programmare una doppia prestazione ordinaria.

La prestazione della domenica, se non programmata e/o effettuata, potrà essere recuperata anticipatamente o successivamente mediante prolungamenti ordinari diluiti nelle diverse prove calendarizzate.

Art.28. A).2.

PROFESSORI DI ORCHESTRA

Orario di lavoro

Fermo restando che l'orario di lavoro deve intendersi individuale e che, pertanto, la relativa articolazione giornaliera e settimanale può essere diversificata, l'orario giornaliero di lavoro ordinario è articolato su un massimo di 31 ore settimanali (elevabile a 33 ore nei casi sotto meglio specificati), suddivise su 11 prestazioni settimanali, elevabili a 12 in caso di doppio spettacolo nella giornata di domenica o di trasferta, per una media di 28 ore settimanali su base quadrimestrale. L'orario massimo giornaliero non potrà superare le 6 ore in giornata di prove di lettura o d'insieme; in occasione di spettacoli, antepiano (qualora convocati), antegenerali o generali, l'orario massimo potrà superare le 6 ore in regime ordinario solo in occasione di doppia prestazione in tali giornate. Si conviene che l'orario settimanale potrà salire fino a 33 ore solo in caso di sfioramento dell'orario massimo giornaliero in occasione di doppia prestazione nelle giornate di spettacoli, antegenerali e generali.

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

Lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art. 65 del CCNL si considera lavoro straordinario il lavoro prestato oltre l'orario massimo giornaliero di 6 ore ed oltre le 6 ore in caso di doppia prestazione nelle giornate previste dal precedente comma ed andrà comunque recuperato tramite l'istituto della banca ore

Durata di spettacoli, prove generali e antegenerali

La durata dello spettacolo, delle prove generali e delle prove antegenerali è quella reale.

Fasce orarie di lavoro

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore 09.30. Quelle serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01, tranne le

ART.28.A.3
ARTISTI DEL CORO

Orario di lavoro

Fermo restando che l'orario di lavoro deve intendersi individuale e che, pertanto, la relativa articolazione giornaliera e settimanale può essere diversificata, l'orario giornaliero di lavoro è articolato su un massimo di 31 ore settimanali, (elevabile a 33 ore nei casi sotto meglio specificati), suddivise su 11 prestazioni settimanali, elevabili a 12 prestazioni solo in caso di doppio spettacolo nella giornata di domenica o di trasferta, per una media di 28 ore settimanali su base quadrimestrale. L'orario massimo giornaliero, in caso di prove di sala, di scena, d'insieme e antepiano, non potrà superare le 6 ore in regime ordinario; in occasione di spettacoli, antegenerali e generali, l'orario massimo potrà superare le 6 ore in regime ordinario solo in occasione di doppia prestazione programmate in tali giornate. Si conviene che l'orario settimanale potrà salire fino a 33 ore solo in caso di sfornamento dell'orario massimo giornaliero in occasione di doppia prestazione nelle giornate di spettacoli, antegenerali e generali.

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

Lavoro straordinario

Fermo quanto previsto dall'art. 78 del CCNL si considera lavoro straordinario il lavoro prestato oltre l'orario massimo giornaliero di 6 ore ma non oltre le 6 ore in caso di doppia prestazione nelle giornate previste dal precedente comma.

Il lavoro straordinario programmato o non programmato sarà riconosciuto se effettivamente espletato ed andrà comunque recuperato tramite l'istituto della Banca Ore.

Durata di spettacoli, prove generali e ante generali

La durata dello spettacolo, delle prove generali, delle prove ante generali e delle prove antepiano è quella reale.

Fasce orarie di lavoro

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore 09.30. Quelle serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 1, tranne le prove antegenerali per le quali il limite è fissato alle ore 0,30. Per l'attività sinfonica le prestazioni serali non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 01,30 per le prove antegenerali e generali e per lo spettacolo. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01.00. Di norma le prove di sala con il Maestro Direttore del Coro iniziano non prima delle ore 10.00 e terminano entro le ore 21.00. Quelle di sala con il direttore di Orchestra possono terminare entro le ore 22.00.

Calendari di lavoro

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

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

Spostamento del giorno di riposo

Nei periodi di spostamento del giorno di riposo dal lunedì alla domenica (giugno - settembre), sarà di norma dovuta di lunedì, in regime ordinario, una sola prestazione che sarà programmata



alla sera, non escludendo, in via del tutto eccezionale e sentite le OO.SS, la possibilità che, per esigenze di produzione, la stessa sia programmata anche al mattino od al pomeriggio, fatto salvo le prove di sala che potranno essere programmate tra le 16.00 e le 20.30.

Settimana corta

Si conviene che saranno programmate nel corso dell'anno 12 domeniche non lavorative. La calendarizzazione di tali domeniche sarà comunicata con cadenza quadrimestrale.

Prove con pianoforte in sala

La durata di ciascuna prova a sezione, o a raggruppamento di più sezioni, è fissata in 1 ora senza riposo oppure 1 ora e 15 minuti senza riposo. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e quadrimestrale, la durata della prova a sezione o a raggruppamento di più sezioni resta convenzionalmente e rispettivamente fissata in 2 ore e 2 ore e 30 minuti. Possono essere programmate anche prove uniche a sezioni della durata di 2 o di 2 ore e 40 minuti (entrambe con 10 minuti di riposo) e assorbono convenzionalmente 5 o 6 ore

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

La durata delle prove di sala è fissata in 1 ora e 30 minuti senza riposo (valenza 2ore), in 1 ora e 45 minuti con un riposo di 10 minuti (valenza 2 ore e 30 minuti), 2 ore con un riposo di 10 minuti (valenza 3 ore), 2 ore e 30 minuti con un riposo di 10 minuti (valenza 4 ore) e 3 ore prova unica con un riposo di 20 minuti (valenza 5 ore) o 3 ore e 30 minuti prova unica con un riposo di 20 minuti anche frazionabili. Nelle giornate in cui sono programmate due prove di sala non potrà essere programmata un'ulteriore prestazione.

Prove con pianoforte in scena

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

Le prove di palcoscenico con pianoforte e di regia eventualmente effettuate oltre i limiti sopra indicati, avranno una durata di 1 ora e 30 minuti senza riposo, di 2 ore con un riposo di 10 minuti. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e quadrimestrale, la durata di queste prove aggiuntive resta convenzionalmente e rispettivamente fissata in 2 ore e 2 ore e 30 minuti per 2 volte per titolo; oltre tale limite, le prove avranno le durate previste per le prove di sala, ad eccezione delle prove a sezioni.

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

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

Si conviene inoltre che l'intervallo tra le prove di sala e di scena potrà essere di minimo 30 minuti quando entrambe le prestazioni siano all'interno della medesima fascia oraria (mattino, pomeriggio, sera).

Qualora esigenze di programmazione lo richiedano potranno essere programmate in orario ordinario tre prestazioni giornaliera, o due nella giornata che precede il riposo, solo in caso di prova acustica-sound check-prova d'assestamento, sia in sede che fuori sede. Nel caso sia

ms

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large 'L' at the top, 'Chun', 'P', 'W', 'Paf', and 'G'.

A B [signature] [signature] C B [signature] [signature] [signature] 31

programmata una terza prestazione o una seconda prestazione domenicale, l'intervallo potrà avere una durata minima di 30 minuti.

Intervallo tra le prestazioni

Fatto salvo quanto già previsto nel presente accordo, l'intervallo tra due prestazioni sarà riducibile fino ad 1 ora..

Prova unica di scena con successione degli atti

In caso di nuova produzione e per una sola volta per titolo, potrà essere programmata una prova unica di scena della durata massima di 4 ore (valenza 6) con una pausa unica di 30 minuti o due pause di 15'; ove richiesto ed in alternativa ad una prova antegenerale od antepiano, potrà essere richiesto all'artista del coro la vestizione con costume.

Prove con orchestra

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

Comparsata, trucco e vestizione

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

L'artista del coro è tenuto ad indossare il costume per un massimo di tre prove a produzione nonché per tutti gli spettacoli. Tali prove, quando si tratta di spettacoli in più atti, possono non seguire la successione degli atti. L'artista del coro ha l'obbligo del costume, trucco e parrucco nella prova antegenerale, generale, antepiano o, in alternativa, limitatamente al costume ed alla parrucca, ad una di queste, in una prova di scena o d'assieme e negli spettacoli.

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

Trasformazione delle prove

E' ammessa la trasformazione prima dell'inizio della prova di insieme in palcoscenico in prova di scena o di sala, nel rispetto dei limiti d'orario dei corrispondenti tipi di prova.

Obblighi Specifici

Ad ogni sezione, da un minimo di due artisti del coro, puo' essere richiesto di eseguire parti corali non di loro spettanza, in relazione alla sezione di appartenenza (salto di rigo o di chiave); per il cambio di chiave si precisa che la richiesta puo' essere fatta a due artisti del coro in base alle caratteristiche vocali degli interessati.

Il Direttore, in sala, puo' richiedere l'esecuzione di parti corali ad un minimo di tre artisti del coro, purchè della stessa sezione.

In sede di distribuzione del lavoro e quindi di formazione autonoma, due artisti del coro possono costituire una sezione; se uno dei due artisti del coro non puo' partecipare alle prove o alle recite

per cause di forza maggiore, l'altro artista del coro è tenuto a rendere la prestazione da solo nel contesto corale, a discrezione del direttore.

In formazione di concerto il complesso non deve necessariamente rimanere con le sezioni unite; è facoltà del direttore del complesso o del Direttore di orchestra per esigenze specifiche di musica mescolare le voci tra loro,

Fermo restando quanto previsto dell'articolo 80 ccnl, si conviene che, quando la partitura prevede l'intervento del complesso corale con organico superiore a 16 elementi anche se frazionato in gruppi inferiori a 16 elementi, questi gruppi non costituiscono formazione autonoma ai sensi del CCNL vigente.

L'artista del coro, tenuto a svolgere le prestazioni speciali di cui all'art. 74 CCNL vigente, ha diritto ad un compenso supplementare da stabilire prima dell'esecuzione.

Su proposta del Maestro del Coro, sentita la RSA per rappresentazioni di particolare difficoltà il complesso corale potrà essere convocato in sala fino ad un'ora prima dello spettacolo al fine di effettuare un riscaldamento vocale e/o ripasso della durata massima di 1 ora La relativa prestazione sarà computata in tempo reale nell'orario giornaliero e quadrimestrale.

ART.28.A.4.
TERSCOREI

Orario di lavoro

Fermo restando che l'orario di lavoro deve intendersi individuale e che, pertanto, la relativa articolazione giornaliera e settimanale può essere diversificata per il singolo tersicoreo, l'orario individuale giornaliero di lavoro è articolato su un massimo di 31 ore settimanali, suddivise su 11 prestazioni settimanali elevabili a 12 prestazioni solo in caso di doppio spettacolo nella giornata di domenica o di trasferta, per una media di 28 ore settimanali su base bimestrale. L'orario massimo giornaliero non potrà superare le 6 ore in giornata di prove di sala, di scena o d'insieme; in occasione di spettacoli, antepiano (qualora convocati), antegenerali o generali, l'orario massimo potrà superare le 6 ore in regime ordinario solo in occasione di doppia prestazione in tali giornate.

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

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

Lavoro straordinario

Fermo quanto previsto dall'art. 91 del CCNL si considera lavoro straordinario il lavoro prestato oltre l'orario massimo giornaliero di 6 ore ed oltre le 6 ore in caso di doppia prestazione nelle giornate previste dal precedente comma.

Il lavoro straordinario programmato o non programmato sarà riconosciuto se effettivamente espletato ed andrà comunque compensato nell'ambito dell'orario multiperiodale di riferimento. Qualora non fosse possibile il recupero con compensazione, tale orario andrà computato in Banca ore con le maggiorazioni contrattuali spettanti.

Durata di spettacoli, prove generali e antegenerali

M
P
W
S
33
S

La durata dello spettacolo, delle prove generali, delle prove ante generali e delle prove antepiano è quella reale.

Fasce orarie di lavoro

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore 10.00 fatto salvo l'attività per le scuole che potrà avere inizio alle ore 09.30. Quelle serali, per l'attività lirica e di balletto non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 1, tranne le prove antegenerali per le quali il limite è fissato alle ore 0,30.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 01,30 per le prove antegenerali e generali e per lo spettacolo. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01.00.

Di norma le prove in sala non potranno terminare oltre le h. 20.30, convenendo che tra prestazioni in sala non possa intercorrere un intervallo superiore ad 1 ora

Calendari di lavoro

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

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

Spostamento del giorno di riposo

Nei periodi di spostamento del giorno di riposo dal lunedì alla domenica (giugno - settembre), sarà di norma dovuta di lunedì, in regime ordinario, una sola prestazione serale, non escludendo la possibilità che per particolari esigenze di produzione e previa attuazione delle procedure di cui all'articolo 18 del presente Accordo, la stessa possa essere programmata anche al mattino od al pomeriggio, fatto salvo le prove in sala che non potranno essere programmate prima delle 17.00.

Prove

La durata delle prove di sala potrà essere di 2 ore, di 2 ore e 30 minuti (valenza 3 ore) e di 3 ore (valenza 4 ore); le prove di palcoscenico con pianoforte sono fissate in 2 ore con un riposo di 10 minuti, 2 ore e 30 minuti con un riposo di 15 minuti di 3 ore con un riposo di 20 minuti frazionati in 10 minuti, a cadenza oraria

La durata delle prove di sala con calore convenzionale di 2 ore e 30 valgono 3 e 3 ore valgono 4 ore (2 ore valgono 2) e di palcoscenico con pianoforte è fissata in 2 ore con un riposo di 10 minuti, 2 ore e 30 minuti con un riposo di 15 minuti di 3 ore con un riposo di 20 minuti frazionati in 10 minuti, a cadenza oraria

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

La prova unica giornaliera, al piano, qualora programmata, ha una durata di 4 ore con 30 minuti di riposo frazionati. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale, giornaliero e bimestrale, la durata della prova unica assorbe convenzionalmente 5 ore di lavoro

Le prove giornaliere con orchestra seguono l'orario dell'orchestra; La prova unica giornaliera con orchestra, qualora programmata, ha una durata di 3 ore e mezza con 30 minuti di riposo frazionati oppure ha una durata di 4 ore con trenta minuti di riposo frazionati. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale, giornaliero e bimestrale, assorbono convenzionalmente 5 e 6 ore. Qualora esigenze di programmazione lo richiedano potranno essere programmate in orario ordinario tre prestazioni giornaliera, o due nella giornata che precede il riposo, in caso di prova acustica-sound check-prova d'assestamento (della durata massima di 2 ore e 30 minuti), sia in



B) Area Tecnico Amministrativa (Impiegati Funzionari B - Impiegati e Operai)

Art.28.B.1.FUNZIONARI B

Orario di lavoro

L'orario di lavoro si intende individuale e per il personale inquadrato con qualifica di Funzionario B, sarà articolato su massimo 6 giorni settimanali distribuito con una media settimanale di 39 ore calcolata su un periodo multiperiodale di 6 mesi entro il limite massimo di 48 ore settimanali. Eventuali sforamenti oltre la 39 ora di media settimanale verranno accantonati in Banca Ore di cui all'art.14.

ART.28.B.2.IMPIEGATI

CON QUALIFICA PREVALENTEMENTE DI TIPO IMPIEGATIZIO E AMMINISTRATIVO

Fermo restando che l'orario di lavoro deve intendersi individuale, la presente disciplina si applica esclusivamente ai dipendenti con qualifica di Impiegati, con esclusione dei Quadri e Funzionari B, addetti a mansioni di ufficio e compiti strettamente e prevalentemente di tipo amministrativo-impiegatizio e che appartengono alle seguenti aree: direzione amministrativa, direzione risorse umane e legale, con esclusione dei Segretari Organizzativi e direzione comunicazione e marketing, con esclusione degli addetti a servizi aperti al pubblico e sovrintendenza

Orario di lavoro

L'orario di lavoro settimanali è fissato in 39 ore settimanali effettive e distribuite in 5 giorni dal lunedì al venerdì, con due prestazioni ed in regime spezzato. Dal lunedì al giovedì verranno effettuate otto ore giornaliere, il venerdì sette ore giornaliere, con un intervallo rigido di 45 minuti. Le Parti concordano che l'articolazione e la relativa flessibilità dell'orario di lavoro settimanale è così articolata:

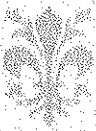
lunedì/venerdì: entrata dalle 8,00 alle 9,30.

Tra le due prestazioni è previsto un intervallo per la pausa pranzo della durata fissa di 45 minuti con inizio dalle ore 12.45 e termine 14.15.

L'eventuale sforamento in difetto o in eccesso della fascia flessibile in ingresso ante meridiana dovrà comunque essere autorizzato dal diretto responsabile entro il giorno immediatamente successivo. In relazione all'inserimento di una fascia di flessibilità a cavallo della pausa pranzo, viene introdotto l'obbligo di una transazione mediante badge magnetico in uscita alla fine del turno antimeridiano. Nel caso di eventuali eccedenze oltre le 39 ore settimanali e/od oltre le 8 e/o 7 ore giornaliere il lavoratore potrà scegliere di compensarle entro la settimana di riferimento oppure accantonarle in Banca Ore. In ogni caso la compensazione e l'utilizzo delle ore accantonate in Banca Ore dovrà essere concordata con il diretto responsabile. Il consumo della Banca Ore sarà istituito prioritario rispetto a permessi contrattuali di cui all'art. 24 CCNL vigente, ex festività soppresse, ferie.

L
P
W
✓
W
P
P
S
M

M
R
M
B
A
J



Per garantire l'apertura degli uffici sia di sabato che di lunedì, può essere concordato per alcuni addetti di ciascun servizio, in relazione alle esigenze organizzative connesse all'attività di produzione, l'orario di lavoro programmato su 6 giorni lavorativi lunedì-sabato o martedì-domenica, anche per quanto riguarda la possibilità di espletare la propria attività lavorativa dal martedì al sabato, fermo restando le necessità organizzative di ciascuna direzione.

ART.28.B.3.IMPIEGATI OPERAI E PERSONALE DI LABORATORIO

Orario

Fermo restando che l'orario di lavoro deve intendersi individuale e pertanto la relativa articolazione settimanale e giornaliera può essere diversificata per singola unità, l'orario normale individuale di lavoro, computato su base annuale, sarà sviluppato settimanalmente su un periodo non inferiore a due mesi, con un massimo di 44 ore lavorative, avendo a riferimento la media ordinaria di 39 ore settimanali.

L'orario di lavoro potrà essere suddiviso in prestazioni ordinarie programmabili nell'arco di una settimana sino ad un massimo di 11 e di 2 giornaliere, elevate a 12 per necessità produttive. Pertanto, fermo restando il rispetto delle 39 ore medie settimanali, con programmazione multiperiodale non inferiore a due mesi l'orario giornaliero e settimanale potrà essere diversamente articolato nei 5/6 giorni della settimana prevedendo orari giornalieri ordinari non superiori alle 9 ore e non inferiori a 5 ore in caso di prestazione unica. Possono essere previste giornate a zero ore. Inoltre, in relazione all'esigenze connesse con l'attività programmata e con le manifestazioni da realizzare, potrà essere richiesta l'articolazione del normale orario di lavoro settimanale in sei giornate lavorative per un periodo più esteso rispetto a quello previsto dal CCNL. In questo ultimo caso sono programmabili fino ad un numero massimo di 11 prestazioni settimanali.

Sono ammessi prolungamenti dei turni di lavoro, fino a una durata massima di 5,30 minuti per prestazione, ad esclusione di attività di smontaggio e montaggio. In caso di doppio spettacolo, di antepiano, antegenerale o prova generale e spettacolo, fermo restando il limite massimo di 9 ore giornaliere, non programmabili in giornate consecutive, uno dei due turni può essere prolungato fino a un massimo di 6 ore. Sono programmabili prestazioni continuate della durata di 5 ore (, 6 ore ½ con valenza 7 ore e 7 ore e 15 minuti con valenza 8 ore.

Le prestazioni continuate a cavallo delle fasce orarie 12.30-14.30 o 19.30-21.30 della durata di 6 ore ½ o 7 ore e 15 minuti danno diritto al buono pasto. In caso di prestazione continuata di 5 ore che copra completamente la fascia oraria 12-30 -14.30 o 19.30-21.30 sarà concesso il buono pasto subordinato ad un aumento di 30 minuti dell'orario di lavoro, portando in tal modo la prestazione di lavoro a 5 ore e 30 minuti per consentire la pausa pranzo. Ai fini del computo orario tale prestazione avrà valore di 5 ore lavorative.

Si conferma la possibilità di frazionamento delle squadre fino ad un minimo di due unità per gruppo di lavoro per le attività d'assistenza a prove, concerti, spettacoli e/o manifestazioni di terzi.

La Fondazione avrà cura, compatibilmente con l'attività di palcoscenico, di stabilire turnazioni del personale tecnico e che consenta l'applicazione della settimana corta per un numero di settimane individuabile su base quadrimestrale.

Tutto il personale tecnico-operaio sia di laboratorio che di palcoscenico che addetto ai servizi complementari (vestizione, fonia, ecc.), è utilizzabile, a seconda del momento della produzione,

M

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'R A' and a '37' in the top right corner of the signature area.

sia in laboratorio che in palcoscenico, compatibilmente con le mansioni specifiche di cui all'art.24 del presente *Contratto*.

Gli orari di inizio turni ante-meridiano viene fissato tra le ore 7.00 e le ore 10.00, e qualora la prestazione venga programmata prima delle ore 8.00 la stessa sarà effettuata in regime di orario unico, mentre gli orari di termine dell'ultimo turno per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01, tranne che per le prove antegenerali per le quali il limite è fissato alle ore 0,30. Per l'attività sinfonica le prestazioni serali non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 01,30 per le prove antepiano, antegenerali e generali e per lo spettacolo. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 01.00, ad esclusione della prova luci per la quale è consentita la programmazione di prolungamenti notturni fino alle h. 1.30

Lavoro straordinario

Fermo restando il limite massimo di orario di riferimento per ciascuna categoria professionale, sia settimanale che giornaliero, le eventuali eccedenze saranno a scelta del lavoratore compensate o all'interno del *multiperiodale* di riferimento o accumulati in Banca Ore con l'accredito di altrettante ore e/o frazioni di ore maggiorate secondo le percentuali contrattualmente previste dal CCNL con esclusione di ogni pagamento e/o monetizzazione.

Durata di spettacoli, prove generali e antegenerali

La durata dello spettacolo, delle prove generali e delle prove antegenerali è quella reale.

Calendari di lavoro

La Fondazione, consultata le OO.SS, provvederà alla predisposizione del calendario bimestrale di attività multiperiodale con fissazione degli orari di lavoro entro il 16 del mese precedente rispetto al periodo cui il calendario è riferito.

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

Spostamento del giorno di riposo

Nei periodi di spostamento del giorno di riposo dal lunedì alla domenica (giugno - settembre), sarà di norma dovuta di lunedì, in regime ordinario, una sola prestazione serale, non escludendo la possibilità che per particolari esigenze di produzione e previa attuazione delle procedure di cui all'articolo 18 del presente Accordo, la stessa possa essere programmata anche al mattino od al pomeriggio

Art.28.B.4.PERSONALE DI SALA - PERSONALE DI PALCOSCENICO A PRESTAZIONE

"JOB ON CALL" o "Contratto di Lavoro Intermittente"

Premesso che ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.112 del vigente CCNL e dal "*chiarimento a verbale*", alle Parti è lasciata autonomia negoziale nella individuazione del trattamento normativo ed economico del suddetto personale e attesa la necessità di armonizzare il lavoro prestato dal Personale di Sala (*c.d. maschere*), Personale in palcoscenico in prestazione (*c.d. a prestazione o job on call*)le Parti, valutato complessivamente il panorama normativo vigente in materia di lavoro occasionale e discontinuo di cui al Regio Decreto 2657



n.1923, all'art. 34 D.Lgs 276/2003 e successive modifiche di cui all'art.1 comma 21 lett a), n.1 della Legge 92/2012, intendono statuire quanto segue:

- 1) la presente disciplina assorbe, abrogando espressamente e integralmente tutti i precedenti contratti integrativi aziendali riguardanti il personale di sala, personale di palcoscenico e/o a prestazione, patti, regolamenti o qualunque altro atto comunque denominato, preesistente. In particolare si intende espressamente abrogato l'Accordo stipulato con le OO.SS il 31.01.2002 e da ultimo il Verbale di Accordo del 17.09.2011 e relative graduatorie.
- 2) L'attività del Personale di sala e del Personale di palcoscenico a prestazione e di tutto il personale a chiamata (cd *job on call*), con carattere discontinuo e/o saltuario, rientra nella tabella del Regio Decreto 2657 n.1923 punti: n.1 "Custodi", n.2 "Guardiani diurni e notturni", n.3 "Portinaia" n.43. "Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen- recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici".
- 3) L'assunzione del personale di cui al presente articolo è disciplinato dalla normativa vigente di cui al Dlgs 276/2003 artt.33-40 mediante la stipula di contratto di lavoro a intermittenza per prestazioni saltuarie e discontinue da effettuarsi nell'ambito di una stagione artistica che l'Azienda indicherà secondo le proprie esigenze di produzione connesse alla realizzazione delle manifestazioni. Si intende esclusa ogni forma di vincolo di disponibilità (c.d. indennità di disponibilità) verso l'Azienda.
- 4) L'importo della retribuzione sarà corrisposta per le ore effettivamente svolte, con un minimo garantito di n.3 ore.
- 5) Il personale assunto percepirà un compenso pari al 100% ^{delle voci retributive previste dal CCNL} del minimo tabellare retributivo del vigente CCNL, della Contingenza, dell'EDR) previsto per il livello cui verrà assegnato in relazione alle mansioni svolte, escluso ogni altro elemento aggiuntivo della retribuzione in vigore. Tale importo si intende compensativo di ogni indennità e/o trattamento e/o emolumento contrattuale previsto per i dipendenti con rapporto giornaliero (a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo: TFR, indennità sostitutiva ferie, mensilità aggiuntive, etc)
- 6) IL contratto di lavoro intermittente potrà essere risolto in qualsiasi momento, per causa di forza maggiore, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso, né altra indennità per l'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro. Si considera fin da ora fra dette cause, la mancata o ritardata concessione o riduzione dei contributi di enti pubblici, con conseguente riduzione della programmazione.
- 7) La chiamata del Personale di Sala verrà effettuata dalla Direzione del Personale previo colloquio con i lavoratori interessati, con esclusione di graduatorie. Viene considerato come titolo preferenziale, il titolo di studio, la conoscenza di lingue straniere, l'attestato di disoccupazione e relativa anzianità, oltre ad una presenza adeguata al ruolo.

R A H S P M G S 39

8) L'inquadramento professionale del Personale di Sala terrà conto della mansione e dei servizi affidati: a titolo meramente esemplificativo, ma non esaustivo

- Ispettore di sala = Livello 3B Operaio

- Maschere addette agli ingressi, addette alla platea, parchi e gallerie, al guardaroba, ai camerini e degli artisti ospiti, alla apertura e chiusura del sipario, di supporto al servizio di portineria, di supporto a concorsi e/o selezioni = Livello 5° Operaio

- Maschere di supporto alla vendita di programmi di sala e alla consegna dei proventi all'Ufficio Vendita, addetta al camerino del Maestro Direttore di Orchestra e Artisti ospiti 4° Livello Operaio

9) La prestazione del Personale di Sala finalizzata agli spettacoli, alle prove aperte al pubblico e alle manifestazioni in genere inizierà 1 ora prima del loro inizio e terminerà su espressa indicazione del Responsabile del servizio. In ogni caso il personale dovrà essere in perfetto ordine al momento della apertura. L'Azienda, predisposto il piano di programmazione annuale, individuerà il personale ritenuto necessario, assicurando comunque un numero di prestazioni pari a 78 giorni lavorativi, fatto salvo che la programmazione elaborata ed effettivamente realizzata e mantenuta.

10) In ottemperanza ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.112 del vigente CCNL e dal "chiarimento a verbale", la presente disciplina assorbe, abrogando espressamente e integralmente tutti i precedenti contratti integrativi aziendali riguardanti il personale di sala, personale in palcoscenico e/o a prestazione, patti, regolamenti o qualunque altro atto comunque denominato, preesistente. In particolare si intende espressamente abrogato l'Accordo stipulato con le OO.SS il 31.01.2002 e da ultimo il Verbale di Accordo del 17.09.2011 e relative graduatorie.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE OO.SS

Le OO.SS chiedono all'Azienda che nella eventualità della nascita di ente gestore del Nuovo Teatro dell'opera, la possibilità di attivarsi affinché possano essere stretti rapporti di collaborazione con il personale di cui al presente articolo al fine di garantire l'occupazione ed il raggiungimento dei minimi previsti per la copertura di disoccupazione.



TEATRO
DEL MAGGIO
MUSICALE
FIORENTINO

DISCIPLINA SPECIALE :

Parte Economica

M

R

A

M

M

M

R

M

41

M

R

M

M

M

M

S



PREMESSA

Le Parti, in attuazione di quanto previsto ai sensi e per gli effetti dell'art.11 comma 1 lettera g) della legge 112/2013, ritengono che ogni istituto economico-salariale, previsto dall'abrogando Contratto Integrativo Aziendale e/o nascente da precedenti accordi aziendali, patti, regolamenti e/o disposizioni comunque denominati, perderà di efficacia al momento dell'entrata in vigore del presente Contratto di cui all'art.11 comma 3 lettera a) della legge 112/2013.

ART.29 RETRIBUZIONE

"PAC "

In attuazione dell'obbligo normativo in capo alle Parti di cui all'art.11 comma 1 lettera g) della legge 112/2013, di applicare esclusivamente, nella rinegoziazione della *Parte Economica* dell'abrogando Contratto Integrativo Aziendale, gli istituti giuridici ed i livelli minimi delle voci del trattamento economico fondamentale e accessorio di cui all'art. 11 e ss del vigente CCNL, le Parti convengono che a tutto il personale in servizio verrà riconosciuta la retribuzione come individuata dagli artt. 11 e ss del vigente CCNL e costituita principalmente da:

- 1) Elementi principali, comunque denominati, erogati in forma continuativa e fissa e aventi carattere di corrispettività anche premiante
 - a. Minimo Retributivo Tabellare previsto per il livello di inquadramento assegnato
 - b. Elemento Distinto della Retribuzione (EDR)
 - c. Elemento Aggiuntivo dei minimi tabellari
 - d. Aumenti periodici di anzianità
 - e. Aumenti di merito (es. assegni *ad personam*)
 - f. Indennità di contingenza
- 2) Elementi aggiuntivi
 - a. Compenso per eventuale lavoro straordinario
 - b. Indennità per particolari prestazioni e/o specifiche circostanze
 - c. Tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.
- 3) Premio di Produzione di cui all'art.15 CCNL.
- 4) Indennità di strumento di cui all'art. 61 CCNL e come meglio specificato dall'art.32 del presente Contratto.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'L', 'P', 'W', 'M', 'S', 'P', 'M', 'A', 'B', 'A', 'C'.

Handwritten signatures at the bottom of the page.



Le Parti, nel rispetto della compatibilità con i limiti finanziari stabiliti dal Piano di Risanamento di cui all'art. 11 comma 1 della legge 112/2013, convengono che verrà erogata, sotto forma di integrazione del compenso salariale di cui sopra, una somma consolidata PAC (*Premio Aziendale Consolidato*) il cui valore, ridotto in percentuale determina una riduzione complessiva della retribuzione lorda come da tabella allegata alla presente (Allegato n.9) assorba, sostituendoli, i principali istituti economici dell' *abrogando* Contratto Integrativo Aziendale quali:

- 1) Assegno Teatro Comunale
- 2) Indennità di incentivazione
- 3) Premio di Risultato
- 4) Premio di Produzione parte variabile.

La suddetta integrazione salariale, unitamente alla retribuzione prevista dal CCNL vigente, viene considerata quale unica voce di paga e corrisposta mensilmente e ridotta in proporzione rispetto alle giornate di *Assenza* dovute a:

- a) Permessi contrattuali CCNL
- b) Aspettativa non retribuita di cui all'art.12
- c) Permessi Brevi di cui all'art.11
- d) Congedo Parentale, *col'esclusione dell'astensione obbligatoria maternità*
- e) Permessi legge 104/1992
- f) - Malattia fino a 10 giorni e Infortunio non professionale, fermo restando la disciplina normativa in materia.

ART.30 PREMIO AZIENDALE VARIABILE "PAV"

Il PAV è l'elemento retributivo riconosciuto al solo personale appartenente all'Area Artistica di cui all'art.28 del presente Contratto, erogato in sostituzione di tutte le indennità di esecuzione, in forma variabile e vincolata al raggiungimento di precisi obiettivi di efficienza e produttività.

L'erogazione del PAV sarà corrisposta ai lavoratori dell'Area Artistica assunti o cessati nel corso dell'anno in misura proporzionale al periodo lavorato e strettamente legato alla effettiva *Presenza* del lavoratore Individuato nell'organico in produzione (spettacoli/rappresentazioni).

I criteri di assegnazione del PAV nel caso in cui ricorra l'ipotesi di cui al punto sub a), terrà conto della effettiva *Presenza* richiesta dalla partitura e verrà proporzionata pro quota in caso di eventuali alternanze/sostituzioni.

NS

43

L'ammontare del PAV non verrà computato ai fini del TFR ai sensi dell'art. 2120 c.c.

Il Conto Economico dell'esercizio dovrà risultare quanto meno in pareggio una volta che l'eventuale ammontare a titolo di PAV sia stato iscritto a Conto Economico: in altre parole l'ammontare eventuale del PAV riconosciuto dovrà essere compatibile con il pareggio di bilancio, così come sopra descritto, e verrà comunque erogato con la mensilità del mese di luglio dell'anno solare successivo.

Il PAV è fissato in un valore fino al 40 % del PAC ed è vincolato al raggiungimento di precisi "Indici di Produttività", fissati di triennio in triennio, che tengono conto dell'efficienza produttiva raggiunta dall'Azienda.

I due parametri presi a riferimento sono:

- gli introiti netti di biglietteria – Entrate Proprie (EP)
- il numero di Aperture di Sipario (AS) generanti punteggio FUS, programmate ed effettivamente effettuate

1) I valori di riferimento minimi del numero delle rappresentazioni per ciascun anno partono dalla valutazione riferita alle alzate di sipario ed al costo "azienda" (comprensiva di oneri sociali) per l'esercizio 2012 a titolo di indennità di esecuzione (indennità operistica, sinfonica, balletto e trucco) pari a n. 136 alzate di sipario per un costo di euro 412.000. Pertanto, le Parti concordano nel fissare per il triennio 2014-2015-2016 i seguenti obiettivi: :2014 = 150

2) 2015 = 175

3) 2016 = oltre 200

Si specifica che per alzate di sipario generanti intendono tutte le rappresentazioni svolte dal personale artistico dell'Azienda e generanti punteggio Fus.

L'Indice di Produttività si calcola secondo la seguente formula:

$$\text{Indice di Produttività} = EP/10.000 + AS$$

Si assume come IP di riferimento quello dell'anno 2013 e lo si pone pari a 100

Gli incrementi percentuali dell'IP per il triennio 2014/2016 dovranno essere concordati tra le Parti, in base agli obiettivi dei risultati di biglietteria e delle aperture di sipario generanti punteggio FUS di ogni anno.

Al raggiungimento dell'Indice di Produttività stabilito, scatterà l'applicazione del PAV previsto per l'anno e contenuto nel Conto Economico preventivato da bilancio (PAV TOT)



Il valore individuale della quota PAV è calcolato in base a parametri relativi all'inquadramento del singolo dipendente, secondo la formula:

$$PAV \text{ ind.} = (PAV \text{ TOT} / N^{\circ} \text{DIP}) * \text{coeff. Inquadramento individuale}$$

La quota di PAV effettivamente spettante al dipendente terrà conto del numero di *assenze* registrate nel corso dell'anno, secondo la formula:

$$PAV \text{ ind. effettivo} = PAV \text{ ind} * \text{coeff. pres.} / 100$$

$$\text{ove il coeff. pres.} = (312 - GG \text{ assenza}) * 100 / 312$$

Al fine di implementare la programmazione con la certezza preventiva di spesa e assicurare l'aumento delle alzate di sipario senza ulteriori costi aggiuntivi, ma mantenendo comunque un equivalente livello salariale che consenta di garantire la qualità artistica finora raggiunta, l'Azienda si impegna a garantire i seguenti importi:

- 1) Fino a 150 alzate di sipario Euro 454.000, importo questo che comunque verrà erogato in quote "pro rata" nel caso in cui le alzate di sipario siano inferiori
- 2) Da 150 a 175 alzate di sipario Euro 530.000, importo questo che verrà erogato secondo i criteri di cui al presente articolo ossia tenuto conto dell'Indice di Produttività ottenuto.
- 3) Oltre 175 alzate di sipario non sarà riconosciuto alcun importo

Si specifica che l'erogazione degli importi di cui al punto 1) e punto 2) saranno comunque erogati tenendo conto delle effettive *Presenze* e nel caso in cui l'Azienda dovesse provvedere alla assunzione di personale aggiunto per coprire il posto vacante dovuto a malattia o altre cause sopravvenute e non prevedibili, la cifra indicata sarà ridotta della quota pro capite spettante al personale assente.

La quota legata alla prestazione verrà maturata ogni qual volta il personale artistico avrà effettuato interamente la propria prestazione artistica richiesta o prevista nell'ambito della mansione principale. Viceversa, nel caso in cui la prestazione sia suddivisa da più lavoratori la quota sarà unica verrà suddivisa in parti uguali tra gli stessi.

Relativamente ai Tercicorei si precisa che i sostituti inseriti in organico hanno diritto, per loro definizione, a percepire comunque il 50% della quota della prestazione legata al PAV purché in servizio.

ART.31 CESSIONE DIRITTI DI AUTORE

Ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 30,31,57,71 e 84 CCNL vigente, verrà corrisposto un importo pari ad euro 150.000 di cui 75.000 euro saranno erogati una volta all'anno e solo esclusivamente se verranno effettuate una o più registrazioni sotto indicate, una o più.

La suddetta somma pari a 75.000 euro troverà applicazione a partire dalla prima registrazione e verrà distribuita percentualmente secondo i criteri attualmente in uso a tutti i lavoratori indipendentemente dalla effettiva esecuzione.

(Handwritten signatures)

(Vertical handwritten notes on the right margin)

(Vertical handwritten notes on the right margin)

(Handwritten mark on the left margin)



Tale importo assorbe e sostituisce abrogandoli interamente tutte le erogazioni e/o indennità e/o compensi e/o oneri comunque denominati e finora riconosciuti dall'*abrogando* Contratto Integrativo e/o patti aziendali legati alle riprese radiotelevisive, registrazioni audio video, dirette radiofoniche, incisioni e registrazioni discografiche, (a titolo esemplificativo ma non esaustivo videoclips, upload su youtube o siti paritetici, streaming) o su altro supporto tecnico e con ogni altro metodo di diffusione comunque denominato svolto in sede, fuori sede, in Italia e all'Estero.

**ART.32 INDENNITA' STRUMENTO (ex "APPORTO CAPITALE")
E INDENNITA' PROFESSIONALE ARTISTI DEL CORO**

L'indennità professionale coro nei termini, nelle modalità e nel valore attuali verrà mantenuta per l'intera durata di vigenza del presente Accordo. L'indennità di Strumento ex art. 61 del vigente CCNL assorbe, sostituendolo, l'Apporto Capitale di cui alla Parte economica pag.70 dell'*abrogando* Accordo Integrativo Aziendale del 1999 e di cui alle richiamate Determinazioni n.55 del 25.5.2001 n.73 del 29.06.2011.

Le Parti convengono che per il solo personale a tempo indeterminato, il valore della suddetta Indennità, la cui misura è fissata dal vigente CCNL, sia integrata con una somma aggiuntiva all'indennità di strumento che non superi l'importo mensile lordo di euro 220,00 e corrisposto su ognuna delle 12 mensilità. Il suddetto importo complessivo non verrà computato ai fini del TFR ai sensi dell'art. 2120 c.c. Per i lavoratori a tempo determinato con contratto di lavoro subordinato superiore a 30 giorni si eroga solo ed esclusivamente l'indennità di strumento nella misura fissata dal CCNL vigente.

ART.33 TRATTAMENTO ECONOMICO in caso di MALATTIA

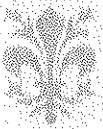
33.1.Premesso che in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso le fondazioni lirico-sinfoniche l'art.11 punto 19, comma I° del Decreto Legge 91/2013 convertito in Legge 112/2013 stabilisce che *"per la certificazione, le conseguenti verifiche e le relative riduzioni del trattamento economico delle assenze malattie o per infortunio non sul lavoro, si applicano le disposizioni vigenti per il Pubblico Impiego"*, le Parti, al fine di adottare misure dissuasive dell'assenteismo, intendono dare piena attuazione alle disposizioni imperative della Legge 112/2013 di cui all'art.16.

33.2.Per la regolamentazione specifica della materia si rinvia per tutto quanto non ivi espresso alla Determinazione del Commissario Straordinario del 4.11.2013 (all.doc.n.5) ed alla disciplina di cui all'art. 55 septies comma V,V bis, V ter del Dlgs 165/2001 così come modificato dall'art.16 comma 9 e 10 del Decreto Legge 2011/98, conv. con modifiche in Legge 2001/111 e art. 7 comma 1bis Legge 17.12.2012 n.221, di conversione del D.L. 18.10.2012 n.179, c.d. decreto sviluppo bis- in materia di certificazioni e controlli.

33.3.Altresì si evidenzia che a parziale deroga dell'art. 21 comma 3 e 4 del CCNL vigente le fasce di reperibilità di cui al DM n.206/2009 sono fissate nella seguente fascia oraria:

dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00 compresi i giorni festivi e di riposo settimanale.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]



33.4. In merito alla riduzione del trattamento economico di cui al combinato disposto dell'art. 11 comma 19 legge 112/2013 e art. 71 comma 1° del DL 112/2008 convertito in Legge 133/2008, in caso di assenza per malattia nei primi 10 giorni di assenza viene corrisposto solo il trattamento economico fondamentale previsto dal vigente CCNL vigente con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominato, avente carattere fisso e continuativo, con esclusione di ogni altro trattamento accessorio, ivi compreso il PAC di cui all'art.29 del presente Contratto, fatte salve condizioni di miglior favore in caso di successivi interventi legislativi e/o contrattuali in materia.

ART.34 DIARIA TRASFERTE NAZIONALI

34.1. Fermo quanto previsto dagli artt. 56,70,83,95,104 e 115 del vigente CCNL, si conviene che in occasione delle trasferte nazionali, interregionali o regionali, sarà riconosciuta la *diaria* a titolo di rimborso forfetario di spese di vitto così come disciplinato dalla Determinazione del Sovrintendente n.52 del 21.03.2008 che si intende qui espressamente ed interamente richiamata come parte integrante del contratto, ad esclusione del punto 3) che si intende abrogato. (all.doc.n.7)

34.2. L'anticipo mediante acconto della *diaria* per la trasferta non sarà erogato nel caso in cui l'indennità di trasferta sia inferiore a 140,00= euro, se superiore verrà riconosciuta, a titolo di acconto, tramite mezzo di pagamento preferibilmente con bonifico bancario e/o emissione di assegno circolare non trasferibile, una diaria pari all'80% dell'importo complessivo spettante, con successivo saldo a conguaglio a trasferta conclusa.

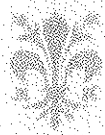
ART.35 BUONI PASTO NOTA A VERBALE

Stante l'incertezza legata alla gestione degli spazi interni eventualmente disponibili presso il Nuovo Teatro, le Parti dichiarano di rinviare ad un successivo e separato tavolo aziendale la regolamentazione dei buoni pasto e dei criteri di erogazione, tenuto conto che il contratto di appalto di utilizzo della sala mensa è stato prorogato fino a giugno 2014, l'Azienda conferma il proprio impegno ad affrontare tempestivamente la problematica legata al trasferimento della sede di lavoro presso il Nuovo Teatro in riferimento al consumo di pasti. Inoltre, le Parti si danno reciprocamente atto dell'impegno di risolvere le problematiche sia di carattere fiscale sia legate alla possibilità di reclutare strutture convenzionate e limitrofe alla sede di lavoro aziendale, in previsione del trasferimento nella nuova sede. In ogni caso è intenzione dell'Azienda attivarsi per trovare soluzioni finalizzate all'utilizzo di uno spazio interno per la mensa aziendale.

ART.36 ANTICIPAZIONI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Con riferimento a quanto previsto dall'ultimo comma dell'art.2120 codice civile, anche al fine di prevedere condizioni di miglior favore rispetto alla disciplina legale delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto (allegato n.8), le Parti convengono quanto segue.

R A M SA R AF D. M. 47



L
P
W
—
M
A
P
A
G

- a- le anticipazioni sul trattamento di fine rapporto a favore dei dipendenti a tempo indeterminato del Teatro del Maggio Musicale Fiorentino sono disciplinate da apposito Regolamento, al quale si rinvia e facente parte integrante del presente Contratto. (all.doc.n.8) potranno essere erogate ai sensi e per gli effetti di quanto determinato dall'art. 2120 del Codice Civile, così come modificato dall'art. 1 della Legge 29 maggio 1982 n. 297 e di quanto disposto dalla deliberazione n. 52 del 30 maggio 1997 del Consiglio di Amministrazione del Teatro del Maggio Musicale Fiorentino avente ad oggetto "Anticipazione sul trattamento di fine rapporto per acquisto di strumenti musicali da parte dei professori d'orchestra dipendenti dell'Ente" e di quanto previsto dalla Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 avente ad oggetto "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".
- b- L'anticipazione richiesta non potrà in ogni caso essere superiore al 70 % del trattamento di fine rapporto cui il dipendente avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta, in conformità di quanto previsto dall'art. 2120 c.c. e dalla legge 297/82.
- c- Hanno diritto alle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto i dipendenti la cui richiesta sia giustificata dalla necessità di:
- 1)-eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche e specialistiche;
 - 2)-acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli;
 - 3)-eventuali spese da sostenere durante i periodi di fruizione di congedi parentali e formativi (L. n. 53/2000);
 - 4)-ristrutturazione, ampliamento o manutenzione straordinaria della prima casa di abitazione, per sé o per i figli, previa presentazione di progetti e delle necessarie autorizzazioni di legge;
 - 5)-acquisto di uno o più strumenti musicali necessari per l'espletamento dell'attività di professore d'orchestra presso il Teatro del Maggio Musicale Fiorentino (delibera n. 52/97 CdA del Teatro).
 - 6) congedo parentale

NOTA A VERBALE

Le Parti si impegnano a valutare la possibilità di individuare una copertura assicurativa sanitaria tramite l'iscrizione ad un Fondo Sanitario Integrativo

Art. 37 DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non ivi espressamente richiamato le Parti si rimettono alla legislazione nazionale vigente e alle norme contrattuali di cui al CCNL in vigore tempo per tempo.

G
M
A
P
A
G



TEATRO
DEL MAGGIO
MUSICALE
FIORENTINO

Fondazione maggio Musicale Fiorentino
Il Commissario Straordinario
Francesco Bianchi

FB

Per le OO.SS

FIALS-CISAL

[Signature]

Direttore Generale
Alberto Triola

AT

Direttore Risorse Umane e Legale
Francesca Tartarotti

Francesca Tartarotti

SLC-CGIL

[Signature]
[Signature]

Direttore Amministrativo
Elio Facchini

[Signature]

FISTEL-CISL

[Signature]

Direttore di Produzione e Programmazione
Marco Zane

[Signature]

UILCOM-UIL

[Signature]

Alvin Zilli

[Signature] *Graciano Juri*

[Signature]

[Signature]

M

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]