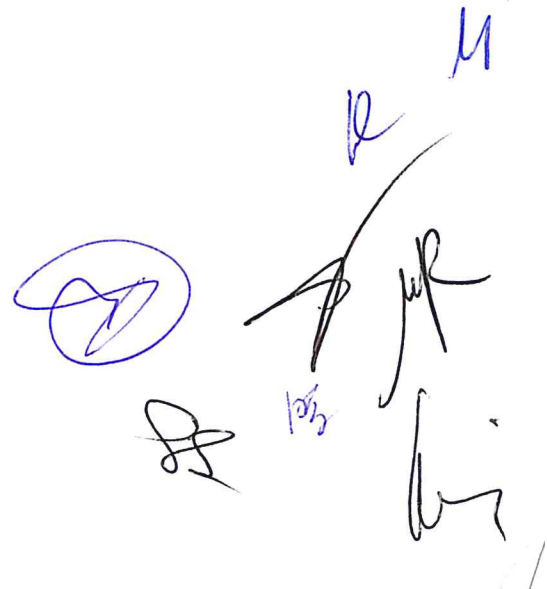


**CONTRATTO REGIONALE LOMBARDO DI
LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE
ISTITUZIONI CONCERTISTICO ORCHESTRALI**

Milano, 29 novembre 2018

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals. There is a circular stamp or signature on the left, and several other distinct marks to its right.

Accordo per il rinnovo del Contratto Regionale Lombardo Dipendenti

I.C.O.

Per i dipendenti della Fondazione Pomeriggi Musicali

In data 29 novembre 2018 si sono incontrati, presso la sede della Fondazione "I Pomeriggi Musicali", in Milano, Via San Giovanni sul Muro n. 2:

- la Fondazione I Pomeriggi Musicali, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Dott.ssa **Maria Luisa Vanin** e dal Consigliere Delegato Prof. **Massimo Collarini**, con l'assistenza del proprio consulente Rag. **Massimo Parravicini**;
- l'Agis Lombarda rappresentata dal Segretario Generale Sig. **Stefano Losurdo**;
- i lavoratori dipendenti della Fondazione I Pomeriggi Musicali, rappresentati dalle proprie **Rappresentanze Sindacali** Prof. **Mario Roncuzzi** e Prof. **Simone Scotto**.
- le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, SLC CGIL, nella persona della Sig.ra **Paola Bentivegna** e UIL-COM, nella persona del Sig. **Giuseppe Veneziano**;

premesso

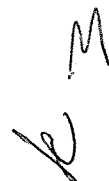
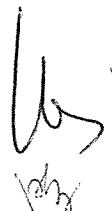
che occorre procedere al rinnovo del Contratto Regionale Lombardo di Lavoro per i dipendenti delle Istituzioni Concertistico Orchestrali;

tutto quanto premesso

le parti concordano le seguenti modifiche e/o integrazioni al Contratto Regionale Lombardo:

PARTE NORMATIVA

Tutta la normativa scaduta si intende rinnovata come da nuovo Contratto Regionale Lombardo.



PARTE ECONOMICA

Al personale artistico, tecnico e amministrativo in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato è riconosciuto un EDR di € 60,00 riparametrato su tutti i livelli (Allegato A-2).

Il presente contratto resterà in vigore fino al 31 dicembre 2020.

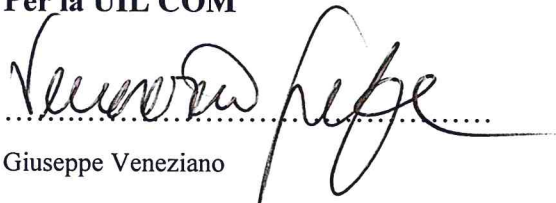
Letto, confermato e sottoscritto.

Per la SLC-CGIL



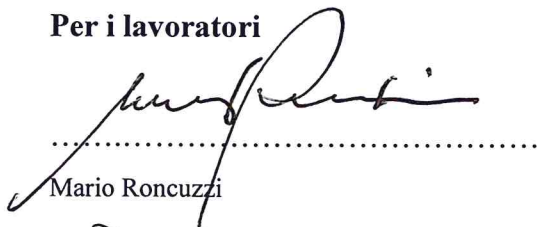
Paola Bentivegna

Per la UIL COM



Giuseppe Veneziano

Per i lavoratori



Mario Roncuzzi



Simone Scotto

Per la FONDAZIONE

I POMERIGGI MUSICALI



Maria Luisa Vanin

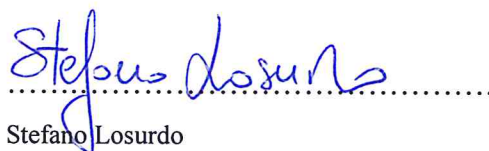


Massimo Collarini



Massimo Parravicini

Per l'AGIS LOMBARDA



Stefano Losurdo

**SEGUE CONTRATTO REGIONALE LOMBARDO DI LAVORO PER I DIPENDENTI
DELLE ISTITUZIONI CONCERTISTICO ORCHESTRALI**

INDICE

	<u>ARTICOLO</u>	<u>PAGINA</u>
Anticipata risoluzione del contratto a termine	49	49
Aspettativa e permessi sindacali	33	38
Assenze	42	46
Assunzione	1	7
Assunzione fuori piazza a tempo determinato	11	14
Assunzioni in sostituzione	12	15
Attività promozionale	29	31
Attività sindacali	55	52
Aumenti periodici di anzianità	23	24
Categorie e livelli	13	15
Certificati di servizio	44	48
Collaborazioni con altre società e utilizzo nome	8bis	13
Condizioni più favorevoli	57	53
Congedo matrimoniale	36	41
Contratti a termine/stagionali – Disposizioni comuni	4	8
Contratti a termine – Stag. sinfonica/concertistica e stag. estiva	5	10
Contratti a termine – Stagioni liriche	6	11
Contratti di fornitura di lavoro temporaneo	7	12
Corresponsione della retribuzione	25	27
Decorrenza	58	53
Divieti e norme speciali	40	45
Esclusività del rapporto di lavoro	8	12
Ferie	31	34
Festività	30	32
Formazione	61	54
Indennità di anzianità / Trattamento di fine rapporto	45	48
Indennità di contingenza	24	26
Indennità in caso di morte	48	49
Indennità per lavoro all'aperto	53	52
Indennità per maneggio denaro	20	22
Indennità sostitutiva mensa	17bis	21
Indennità strumento e assicurazione	19	22

Infortuni sul lavoro	ART. 38	PAG. 44
Inps – ex E. N. P. A. L. S.	54	52
Lavoro straordinario	28	30
Mobbing	60	53
Mutamento di mansioni	18	21
Norme di assunzione	3	8
Orario di lavoro	26	27
Organici funzionali	2	8
Periodo di prova	9	13
Permessi	32	36
Portatori di handicap	34	40
Prestaz. speciali, incisioni e reg. televisive	22	23
Previdenza complementare	46	48
Prove a sezioni	27	29
Prove straordinarie	28bis	31
Provvedimenti disciplinari	41	46
Quadri	14	19
Qualifica impiegatizia	10	14
Quattordicesima mensilità	17	20
Rapporto di lavoro part-time e orario ridotto	33bis	39
Retribuzione ed elementi della retribuzione	15	19
Riposo settimanale	30bis	34
Sanità integrativa	47	49
Servizio civile / militare	50	50
Sistema di informazione	59	53
Termini di preavviso	43	47
Tossicodipendenti e sieropositivi	35	41
Tournée nazionali ed estere	52	51
Trasferte	51	50
Trattamento di malattia	37	41
Tredicesima mensilità	16	20
Tutela della maternità e genitorialità	39	45
Versamento contributi sindacali	56	52

h
p
MR
di
g
B3
Sf

TABELLE

“A” - Elenco dei Comuni della zona “Grande Milano”

ALLEGATI

“A” – Minimi tabellari mensili per i dipendenti a tempo indeterminato.

“A-2” – EDR per i dipendenti a tempo indeterminato e determinato

“B” – Minimi tabellari mensili per i professori d’orchestra con contratto a temine.

“C” – Minimi tabellari mensili per i professori d’orchestra con contratto a temine stagioni liriche

“D” – Assegno integrativo.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals. One signature is circled, and there are several other initials and full names written in a cursive style.

ART. 1 – ASSUNZIONE

Per l'assunzione dei professori d'orchestra l'Istituzione si atterrà alle disposizioni legislative vigenti (D. LGS. 23/2015) nonché a quelle previste dal presente contratto.

L'assunzione a tempo indeterminato dei professori di orchestra avverrà di norma previo concorso, ovvero, sentite le Rappresentanze Sindacali, per chiara fama e/o dimostrata capacità.

La Commissione giudicatrice sarà di norma composta da 5 membri, di cui: un membro designato dalle Rappresentanze Sindacali, un membro designato dall'Orchestra, due membri designati dalla Direzione (compreso il commissario esterno) e il Direttore Artistico o suo delegato. Se richiesto dalla Direzione, è possibile aumentare i componenti fino a un massimo di 7. In questo caso la suddivisione avverrà al 50% tra Direzione e Orchestra.

Le graduatorie scaturite da concorsi per assunzioni a tempo indeterminato avranno validità di 24 mesi; le graduatorie per assunzioni a tempo determinato avranno validità triennale.

Il Professore vincitore di concorso dovrà prendere servizio entro un massimo di 4 mesi dall'esito del concorso.

Per l'assunzione degli impiegati e degli operai valgono le norme di legge in materia.

L'assunzione viene comunicata direttamente all'interessato per lettera, nella quale dovranno essere specificati:

1. la data di assunzione;
2. il livello in cui il lavoratore viene assegnato ai sensi dell'art. 13;
3. la durata del periodo di prova;
4. il trattamento economico iniziale;
5. tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare:

1. la carta d'identità o altro documento equipollente;
2. copia del diploma;
3. le tessere delle assicurazioni sociali, in quanto ne sia già in possesso;
4. eventuali altri documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

L'Istituzione può richiedere:

1. il certificato penale di buona condotta in data non anteriore a tre mesi;
2. il certificato medico;

Il lavoratore ha l'obbligo di munirsi di passaporto.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Istituzione il suo domicilio, recapito telefonico e indirizzo di posta elettronica, a notificare tempestivamente i successivi cambiamenti e a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonché gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni per il nucleo familiare o per il riconoscimento di eventuale anzianità maturata presso altre Istituzioni.

ART. 2 – ORGANICI FUNZIONALI

La Fondazione stabilisce gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali.

Tutti i ruoli di cui all'Art. "Organici funzionali" dell'Accordo integrativo aziendale potranno essere ricoperti con contratti a tempo determinato, ma con periodi lunghi di impegno.

ART. 3 – NORME DI ASSUNZIONE

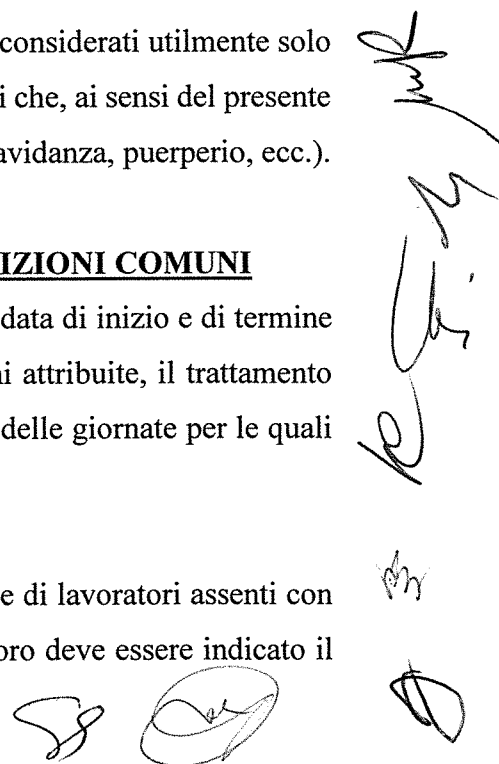
Nel contratto a tempo indeterminato i periodi di sospensione del lavoro non risolvono, di per sé, il rapporto.

Tuttavia ai fini del computo dell'anzianità a tutti gli effetti, verranno considerati utilmente solo i periodi di effettivo servizio prestato ivi comprese quelle sospensioni che, ai sensi del presente contratto non interrompono l'anzianità (ferie, malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc.).

ART. 4 – CONTRATTI A TERMINE/STAGIONALI – DISPOSIZIONI COMUNI

Nel contratto individuale di lavoro a termine deve essere indicata la data di inizio e di termine del rapporto, il livello cui il lavoratore viene assegnato, le mansioni attribuite, il trattamento economico spettante, la durata del periodo di prova ed il calendario delle giornate per le quali il lavoratore è pagato.

Nel caso in cui l'assunzione a termine abbia luogo per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nel contratto individuale di lavoro deve essere indicato il



nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione.

In considerazione della necessità di far ricorso a personale aggiunto con rapporto di lavoro a termine, verificata la ciclicità delle attività svolte, tale da connotarle in senso stagionale ai sensi del D.P.R. 1525 del 07/10/1963, le parti, tenuto conto delle attività produttive delle ICO, individuano le seguenti **attività stagionali cicliche**:

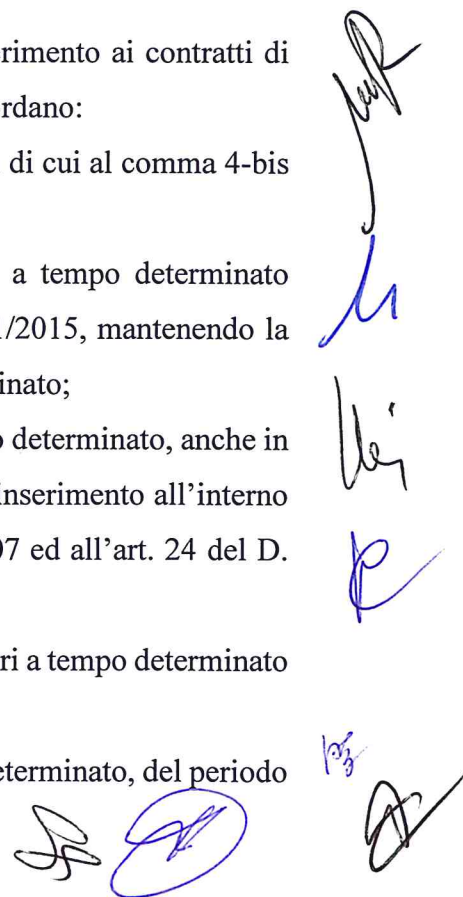
- | | | |
|-------------|---|--|
| i. | Stagione sinfonica/concertistica | da gennaio a maggio |
| ii. | Stagione del circuito lirico-sinfonico | da settembre a dicembre/gennaio |
| iii. | Stagione estiva | da maggio/giugno ad agosto |

Trattandosi quindi di attività stagionale ed essendo la Fondazione Ente operante nel settore musicale di cui all'art. 2, lett. b) del D. Lgs. 367/1996 in quanto rientrante tra le categorie previste dal titolo III della L. 800/1967, le parti riconoscono:

- 1) con specifico riferimento a quanto disposto dalla L. 247/2007, la disapplicazione delle disposizioni riguardanti i tempi determinati di cui agli artt. 4-bis, 4-quater e 4-quinquies della predetta Legge ed inerenti le proroghe ed i diritti di precedenza degli stessi;
- 2) con specifico riferimento a quanto disposto dal comma 3 dell'art. 29 del D. Lgs. 81/2015, la disapplicazione delle disposizioni inerenti la durata dei tempi determinati (art. 19, commi da 1 a 3 D. Lgs. 81/2015) ed inerenti le proroghe ed i rinnovi degli stessi (art. 21 D. Lgs. 81/2015).

Sulla base dei principi enunciati ai punti precedenti, con specifico riferimento ai contratti di assunzione a tempo determinato, le parti, pertanto, espressamente concordano:

- a) la disapplicazione del limite massimo di durata di 36 mesi di cui di cui al comma 4-bis della L. 247/2007 ed all'art. 19 del D. Lgs. 81/2015;
- b) la disapplicazione del limite massimo del 20% dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato di cui all'art. 23 del D. Lgs. 81/2015, mantenendo la norma per la quale il 90 % del personale artistico sarà a tempo indeterminato;
- c) la disapplicazione del diritto di precedenza dei lavoratori a tempo determinato, anche in ragione della necessità di ricorrere al concorso/audizione per lo stabile inserimento all'interno dell'orchestra, di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies della L. 247/2007 ed all'art. 24 del D. Lgs. 81/2015;
- d) la disapplicazione del limite massimo di 5 proroghe per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 21, comma 1, del D. Lgs. 81/2015;
- e) la disapplicazione in caso di riassunzione di lavoratori a tempo determinato, del periodo



minimo di durata degli intervalli fra i contatti di cui all'art. 21, comma 1, del D. Lgs. 81/2015.

Le disposizioni del presente articolo si applicano per tutti i contratti stagionali a termine e più precisamente sia ai contratti a termine relativi alla stagione sinfonica/concertistica ed alla stagione estiva di cui al successivo art. 5 del presente contratto, sia ai contratti a termine relativi alla stagione del circuito lirico-sinfonico di cui al successivo art. 6 del presente contratto

ART. 5 – CONTRATTI A TERMINE - STAGIONE SINFONICA/CONCERTISTICA E STAGIONE ESTIVA

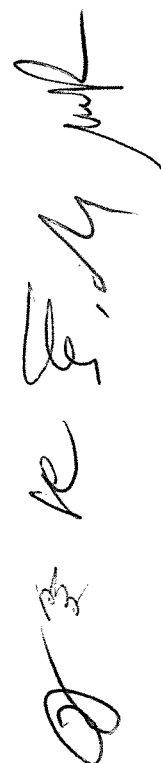
Le norme previste dal presente contratto si applicano, sino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato o stagionale, sempre che non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto a termine e con l'esclusione comunque degli istituti contrattuali esplicitamente previsti per il sono personale assunto a tempo indeterminato e delle norme relative al preavviso e al congedo matrimoniale.

Al lavoratore assunto a tempo determinato si applicano i minimi tabellari previsti nell'allegato "B".

I minimi tabellari previsti nell'allegato "B" e l'indennità di contingenza dei lavoratori assunti con contratto a termine di durata non superiore a 30 giorni saranno maggiorati del 45% rispetto ai minimi tabellari di cui all'allegato "B" e l'indennità di contingenza. La percentuale del 45% è da imputarsi per il 7% a Trattamento di Fine Rapporto. Tale ultimo emolumento, non trattandosi di retribuzione pensionabile, deve trovare esposizione separata nelle registrazioni obbligatorie.

La maggiorazione in questione, che viene corrisposta in sostituzione di tutti gli istituti previsti dal presente contratto nonché delle indennità di qualsiasi natura corrisposte in sede aziendale, assorbe comunque sino a concorrenza le eventuali eccedenze delle retribuzioni percepite dal lavoratore in base al contratto individuale di lavoro rispetto al minimo tabellare di categoria ed alla indennità di contingenza.

Nel caso che il contratto sia stipulato per un periodo superiore a 30 giorni al professore d'orchestra competerà, salvo quanto disposto dal precedente 2° comma, il trattamento previsto dal presente contratto in relazione all'effettivo periodo di servizio prestato. Per i contratti di durata superiore ai 30 giorni, ma non superiore a 180, con il consenso tra le parti, la retribuzione



differita per tredicesima, quattordicesima e ferie, sarà corrisposta mensilmente, attraverso un elemento di maggiorazione del 25% rispetto ai minimi tabellari di cui all'allegato "B" (pari all'incidenza di ciascun emolumento, che è di 1/12). Allo stesso modo, il TFR sarà corrisposto mensilmente con un ulteriore elemento di maggiorazione, pari al 7% (pari al divisore di legge d 1/13,5).

ART. 6 – CONTRATTI A TERMINE - STAGIONI LIRICHE

Ai professori d'orchestra assunti in occasione delle stagioni liriche, sono riconosciuti i minimi tabellari previsti nell'allegato "C", l'indennità di contingenza, l'indennità strumento prevista dal presente contratto.

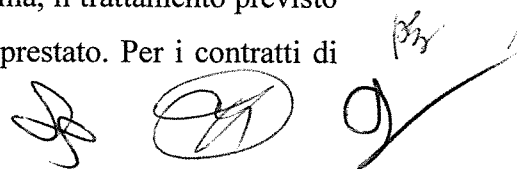
Le norme previste dal presente contratto si applicano, sino alla scadenza del termine, anche ai contratti a termine stagioni liriche sempre che non siano obiettivamente incompatibili con la natura del contratto a termine e con l'esclusione comunque degli istituti contrattuali esplicitamente previsti per il sono personale assunto a tempo indeterminato e delle norme relative al preavviso e al congedo matrimoniale.

Al lavoratore è riconosciuta la trasferta giornaliera forfettaria omnicomprensiva di Euro 17,00.

I minimi tabellari previsti nell'allegato "C" e l'indennità di contingenza dei lavoratori assunti con contratto a termine stagioni liriche di durata non superiore a 30 giorni saranno maggiorati del 45% rispetto ai minimi tabellari di cui all'allegato "C" e l'indennità di contingenza. . La percentuale del 45% è da imputarsi per il 7% a Trattamento di Fine Rapporto. Tale ultimo emolumento, non trattandosi di retribuzione pensionabile, deve trovare esposizione separata nelle registrazioni obbligatorie

La maggiorazione in questione, che viene corrisposta in sostituzione di tutti gli istituti previsti dal presente contratto nonché delle indennità di qualsiasi natura corrisposte in sede aziendale, assorbe comunque sino a concorrenza le eventuali eccedenze delle retribuzioni percepite dal lavoratore in base al contratto individuale di lavoro rispetto al minimo tabellare di categoria ed all'indennità di contingenza.

Nel caso che il contratto sia stipulato per un periodo superiore a 30 giorni al professore d'orchestra competerà, salvo quanto disposto dal precedente 3° comma, il trattamento previsto dal presente contratto in relazione all'effettivo periodo di servizio prestato. Per i contratti di



durata superiore ai 30 giorni, ma non superiore a 180, con il consenso tra le parti, la retribuzione differita per tredicesima, quattordicesima e ferie, sarà corrisposta mensilmente, attraverso un elemento di maggiorazione del 25% rispetto ai minimi tabellari di cui all'allegato "B" (pari all'incidenza di ciascun emolumento, che è di 1/12). Allo stesso modo, il TFR sarà corrisposto mensilmente con un ulteriore elemento di maggiorazione, pari al 7% (pari al divisore di legge di 1/13,5).

ART. 7 – CONTRATTI DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO

La Fondazione ha facoltà di utilizzare nei casi previsti dal D. LGS. 81/2015 prestatori di lavoro temporaneo dell'area tecnico-amministrativa.

I prestatori di lavoro in somministrazione possono essere utilizzati per un numero non superiore al 10% dei lavoratori (amministrativi-tecnici) assunti a tempo indeterminato.

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

La Fondazione comunicherà preventivamente all'organismo rappresentativo aziendale il numero, le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratto di lavoro temporaneo nonché le durate.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

ART. 8 – ESCLUSIVITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro con la Fondazione costituisce un rapporto esclusivo con l'applicazione dell'art. 2105 c.c. che pone a carico del lavoratore il cd, "Obbligo di fedeltà".

Lo svolgimento di qualsiasi altra attività secondaria da parte del professore d'orchestra deve essere preventivamente autorizzata, di volta in volta, dalla Direzione della Fondazione e compatibile con la programmazione. L'autorizzazione va richiesta in qualsiasi caso (ad esempio: giorni di riposo, periodi di senza parte, recuperi, giorni liberi senza produzione, ...).



ART. 8 BIS – COLLABORAZIONI CON ALTRE SOCIETÀ E UTILIZZO NOME

Si rende necessaria la salvaguardia del nome della Fondazione I Pomeriggi Musicali, a migliore tutela dello stesso. Si prevedrà quindi a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

1. che i materiali musicali affidati a Istituzioni musicali esterne vengano mantenuti integri per il riutilizzo opportuno da parte dell'Orchestra I Pomeriggi Musicali.
2. che per la scelta dei componenti di eventuali Orchestre con attività parallela, che utilizzano il nome de I Pomeriggi Musicali, esaurite le graduatorie, saranno interpellate le Prime Parti dell'Orchestra e le Rappresentanze Sindacali.

ART. 9 – PERIODO DI PROVA

L'assunzione con contratto a tempo indeterminato del professore d'orchestra avverrà con un periodo di prova di 6 mesi effettivamente prestati (non saranno computati periodi di malattia, ferie, turni di riposo, festività, ecc.).

Per i contratti a termine o stagionali i periodi di prova sono così fissati:

- contratti di 1 settimana: periodo di prova di 2 giorni
- contratti di 2 settimane: periodo di prova di 4 giorni
- contratti di 1 mese: periodo di prova di 1 settimana
- contratti di periodi superiori: periodo di prova di 15 giorni

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art.1.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

In caso di risoluzione al professore d'orchestra sarà corrisposta la retribuzione per il periodo di servizio prestato.

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

Per l'eventuale disdetta o per la conferma in servizio del professore d'orchestra assunto a seguito

di concorso o audizione saranno dall'Istituzione consultate le prime parti e le RSA.

Nel caso in cui venga risolto dall'Istituzione nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro con il professore d'orchestra assunto a seguito di concorso o audizione, il candidato che nella graduatoria risulti immediatamente successivo al vincitore e che abbia conseguito almeno il minimo stabilito dalla commissione giudicatrice per l'idoneità al posto, dovrà essere invitato dall'Istituzione ad esperire il periodo di prova.

L'invito in questione potrà essere effettuato dall'Istituzione non oltre il ventiquattresimo mese dalla conclusione del concorso o audizione.

Per il personale dell'area tecnico-amministrativo i limiti del periodo di prova sono così fissati:

Quadri:		6 mesi
Impiegati:	I categoria	5 mesi
	II categoria	3 mesi
	III categoria	2 mesi
Operai:		1 mese

ART. 10 – QUALIFICA IMPIEGATIZIA

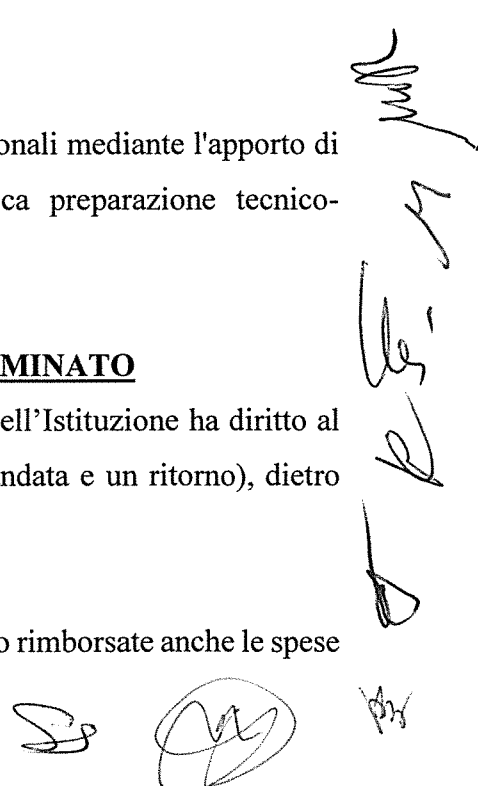
Al professore d'orchestra spetta la qualifica impiegatizia agli effetti dell'applicazione delle disposizioni legislative che disciplinano il rapporto di lavoro subordinato e degli accordi sindacali a carattere generale stipulati per gli impiegati della industria che saranno applicati nei suoi confronti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

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

ART. 11 – ASSUNZIONE FUORI PIAZZA A TEMPO DETERMINATO

Il professore d'orchestra residente in provincia diversa dalla sede dell'Istituzione ha diritto al rimborso equivalente alle spese di viaggio in seconda classe (un'andata e un ritorno), dietro presentazione di giustificativo valido fiscalmente.

In caso di scrittura a termine di durata inferiore a trenta giorni saranno rimborsate anche le spese di viaggio per il ritorno in sede.



A tutti i lavoratori assunti fuori piazza, con contratto a tempo determinato, verrà corrisposta un'indennità di Euro 6,00 per distanze tra i 30 e 50 Km. e Euro 7,00 oltre 50 Km., da non computarsi ad alcun effetto nella retribuzione, per tutti i giorni di effettivo servizio, peraltro per un massimo di 60 giorni.

ART. 12 – ASSUNZIONI IN SOSTITUZIONE

Il professore d'orchestra assunto in sostituzione di altro professore assente dovrà essere avvertito per iscritto, all'atto della assunzione, della provvisorietà della prestazione e quando il professore sostituito riprenderà servizio, lascerà il posto senza diritto a preavviso.

ART. 13 – CATEGORIE E LIVELLI

Si istituisce il seguente inquadramento unico del personale:

<u>LIVELLI</u>	<u>CATEGORIE</u>
1°	1° violino di spalla, con obbligo 2° posto e fila ** 1° violoncello, con obbligo 2° posto e fila
2°	1° categoria A orchestra
3°	1° categoria Super impiegati 1° categoria B orchestra
4°	1° categoria impiegati 2° categoria orchestra
5°	2° categoria A impiegati
6°	2° categoria B impiegati equiparati
7°	categoria impiegati generici categoria speciale operai
8°	3° categoria A impiegati 1° categoria operai
9°	3° categoria B impiegati 2° categoria operai
10°	3° categoria operai

L' ORCHESTRA È COSÌ INQUADRATA:

1° livello - violino di spalla con obbligo 2° posto e fila **, primo violoncello con obbligo 2° posto e fila (**MAGGIORAZIONE DEL 20%)

2° livello (1a cat. A) - la viola, concertino dei primi violini, 1° violino dei secondi, 1° contrabbasso, la arpa, 1° flauto, 1° oboe, 1° clarinetto, 1° fagotto, la tromba, 1° corno, 1° trombone, pianoforte solista, 1° timpano, strumenti a tastiera, pianoforte, harmonium, celesta, campanelli, sistro e le altre prime parti anche se con obbligo di fila.

3° livello (1a cat. B) - 2° violoncello, 2° flauto con obbligo dell'ottavino, 2° oboe con obbligo del corno inglese, 2° clarinetto con obbligo del clarino basso, 2° fagotto con obbligo di controfagotto, corno inglese, 3° corno, clarinetto basso, ottavino, clarinetto piccolo in mi b, corno di bassetto, contrabbasso V corde, controfagotto, percussionista addetto allo xilofono, vibrafono, marimba e simili e tutti gli strumenti a percussione a suono determinato - esclusi i timpani e gli strumenti a tastiera (pianoforte, harmonium, celesta, campanelli, sistro) - con obbligo di strumenti a percussione a suono indeterminato.

4° livello (2a cat.) - 2° viola e seguenti, 2° leggio dei primi violini e seguenti, 2° violino dei secondi violini e seguenti, 2° contrabbasso e seguenti, 2° flauto, 2° oboe, 2° clarinetto, 2° fagotto, 2° e 4° corno, 2° tromba, 3° tromba, 2° arpa, 2° e 3° trombone, 3° violoncello e seguenti, 3° flauto, 3° oboe, 3° clarinetto, 3° fagotto, 4° tromba, 4° trombone, cassa e piatti, batteria con obbligo di ogni altro strumento a percussione esclusi i timpani e gli strumenti a tastiera.

PROFILI PROFESSIONALI DEGLI IMPIEGATI, EQUIPARATI, OPERAI

3° livello (1a super) - Appartengono alla 1a cat. super impiegati i lavoratori amministrativi, tecnici od artistici, che svolgono mansioni direttive che richiedono competenze tecnico-amministrative tali da garantire, con autonomia di iniziativa e facoltà di decisione, la traduzione sul piano operativo delle direttive impartite dagli organi rappresentativi dell'Ente.

4° livello (1a cat.) - Appartengono alla 1a categoria gli impiegati che svolgono mansioni direttive (di minore importanza rispetto a quelle degli impiegati inquadrati nel 3° livello "1a super") con autonomia ed iniziativa, entro norme e direttive sulla base di specifici programmi di lavoro, espletando compiti variabili e di rilievo richiedenti la conoscenza completa di tecniche e procedure specialistiche, implicanti la programmazione del lavoro proprio.

5° livello (2a cat. A) - Appartengono alla 2a cat. impiegati i lavoratori di concetto che svolgono attività amministrative, tecniche od artistiche (ispettore con mansioni di archivista)

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

- Vi appartengono altresì gli ispettori d'orchestra (vedi 6° livello) aventi almeno 8 anni di anzianità nella specifica mansione.
- Vi appartengono inoltre i lavoratori con mansioni e responsabilità superiori a quelle degli equiparati che sono preposti, attraverso il coordinamento di altri lavoratori, alla conduzione di operazioni complesse in palcoscenico od in laboratorio con l'esecuzione di qualsiasi intervento, nell'ambito delle direttive ricevute.

6° livello (2a cat. B impiegati) - Appartengono alla 2a cat. B impiegati i lavoratori che, nell'ambito di istruzioni ricevute, svolgono attività di concetto di carattere amministrativo, tecnico od artistico di minore rilievo rispetto a quelle proprie della categoria precedente, nonché gli impiegati che per l'espletamento delle proprie mansioni seguono le prestazioni dei complessi artistici (ispettori).

EQUIPARATI

Vi appartengono i lavoratori che:

- esplicano mansioni superiori a quelle degli operai inquadrati nella categoria massima degli operai stessi;
- oltre a possedere tutte le caratteristiche della definizione di operai specializzati, guidino e controllino partecipando al lavoro, in qualità e con responsabilità di capi-squadra, il lavoro di un gruppo di operai con rapporto di competenza tecnico-pratica.

7° livello (cat. impiegati generici e spec. operai) - Vi appartengono i lavoratori specializzati i quali, oltre a possedere tutte le caratteristiche della relativa definizione, svolgono in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per cui è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale (autisti, centralinisti con funzione di fattorino).

8° livello (3a cat. A impiegati) - Vi appartengono i lavoratori con mansioni d'ordine, che, seguendo istruzioni precise e dettagliate, svolgono attività di servizio con compiti meramente esecutivi.

1° cat. A OPERAI SPECIALIZZATI

Vi appartengono i lavoratori che in palcoscenico, nei laboratori, nel settore della manutenzione, ecc. compiono lavori per l'esecuzione dei quali è necessaria una speciale competenza tecnico-pratica e che svolgono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro "specialità".

9° livello (3a cat. B impiegati) - Vi appartengono i lavoratori con mansioni d'ordine che, senza alcuna esperienza specifica, svolgono attività di servizio con compiti meramente esecutivi, eseguendo istruzioni precise e dettagliate.

10° livello (3a cat. operai comuni) - Vi appartengono i lavoratori che seguono lavori ed operazioni che non richiedono specifica capacità.

INQUADRAMENTI RETRIBUTIVI-CATEGORIALI

- Impiegati: premesso e confermato quanto previsto circa il passaggio dopo due anni alla 3a cat. A degli impiegati inquadrati nella 3a cat. B, si conviene che tali effetti saranno riconosciuti i periodi di effettivo servizio prestato presso lo stesso Ente o presso altri Enti con precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a termine.

- Operai: premesso e confermato quanto previsto circa il passaggio e relativi tempi e modalità alla la cat. degli operai qualificati addetti alla produzione ed inquadrati nella 2a cat. si conviene che a tali effetti saranno riconosciuti i periodi di effettivo servizio prestato con tali mansioni presso lo stesso Ente o presso altri Enti con precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a termine.

Ai seguenti professori d'orchestra inquadrati nella 4° cat. sarà corrisposta una maggiorazione del 3,42% del minimo tabellare di categoria:

2° flauto, 2° oboe, 2° clarinetto, 2° fagotto, 2° e 4° corno, 2° e 3° trombone, 2° e 3° tromba, 2° dei secondi violini, 2° viola, 2° contrabbasso, 3° violino dei primi.

Analoga maggiorazione sarà altresì corrisposta al professore d'orchestra della 4a cat. che ha nel contratto individuale l'obbligo di sostituire la prima parte.

Tale sostituzione dovrà effettuarsi limitatamente ai casi di malattia o assenza improvvisa della prima parte titolare. Le maggiorazioni di cui sopra, che formano parte integrante della retribuzione a tutti gli effetti, sono cumulabili tra loro.

ART. 14 – QUADRI

In relazione alle disposizioni contenute nella legge 1985/190 le parti si danno atto che la categoria dei "Quadri" è costituita dal personale artistico, amministrativo e tecnico a più alta professionalità che svolgano mansioni di rilevante importanza ai fini della attuazione e dello sviluppo degli obiettivi aziendali.

In base a quanto sopra le parti riconoscono che appartengono alla categoria dei Quadri i lavoratori dell'area tecnico-amministrativa inquadrati nel livello 3° e le figure professionali aventi le caratteristiche indispensabili della categoria dei Quadri nell'ambito dei lavoratori dell'area artistica inquadra nel 1° livello (solo spalla 1° Violini) e dell'area tecnico-amministrativa inquadrati nel livello 4°.

Le figure professionali aventi le caratteristiche di indispensabili della categoria dei Quadri nell'ambito dei lavoratori dell'area artistica inquadrati nel 1° livello e dell'area tecnico-amministrativa inquadrati nel 4° livello, sono individuate con delibera di riconoscimento da parte del Consiglio di Amministrazione.

Ai lavoratori aventi la qualifica di Quadro verrà corrisposto un assegno nella misura di Euro 78,00. - lorde mensili per il Quadro di livello 1° e 3° (Quadri di livello A) e di Euro 52,00.- lorde mensili per il Quadro di livello 4° (Quadri di livello B).

L'Amministratore potrà anche corrispondere una specifica indennità di funzione.

Tale assegno è applicato anche per la 13° e 14° mensilità ed il trattamento di fine rapporto.

ART.15 – RETRIBUZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Per retribuzione mensile si intende:

- il minimo tabellare previsto per la categoria cui il lavoratore è assegnato;
- gli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 23 del presente contratto;
- eventuali compensi corrisposti a carattere continuativo;
- l'indennità di contingenza.

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

Non sono invece ad alcun effetto computabile nella retribuzione le indennità corrisposte da parte dell'Istituzione al lavoratore a titolo di rimborso spese o di liberalità.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

- il compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno o festivo;
- le eventuali indennità retribuite per specifiche circostanze o per particolari prestazioni od incarichi;
- la tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo;
- la quattordicesima mensilità.

La retribuzione giornaliera si ricava dividendo quella mensile per 26.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 120 per i professori d'orchestra e per 165 per gli impiegati e gli operai.

ART. 16 – TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Istituzione corrisponderà al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile.

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestati presso l'Istituzione, computando come mese intero la frazione di mese eguale o superiore a 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

I ratei di 13a, per i lavoratori assunti a tempo determinato, saranno conteggiati sull'intero periodo di lavoro svolto pari a $1/365$ per ogni giorno di effettivo lavoro.

ART. 17 – QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

L'Istituzione corrisponderà al lavoratore una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

mensile.

La corresponsione avverrà normalmente entro il 30 giugno di ogni anno o alla fine della stagione quando questa avvenga prima di tale data.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Istituzione, computando come mese intero la frazione di mese eguale o superiore a 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

I ratei di 14a per i lavoratori assunti a tempo determinato, saranno conteggiati sull'intero periodo di lavoro svolto pari a 1/365 per ogni giorno di effettivo lavoro.

ART. 17bis – INDENNITÀ SOSTITUTIVA MENSA

L'indennità sostitutiva mensa viene corrisposta con un ticket - restaurant dell'importo di Euro 7 per la doppia prova e di Euro 5,16 per la prova unica.

Durante la stagione concertistica il buono mensa verrà erogato per i soli giorni in cui il lavoratore è tenuto ad effettuare due prestazioni in sede ovvero una prestazione in sede ed un concerto fuori sede, (il ticket verrà erogato esclusivamente nei giorni in cui il lavoratore ha effettuato 5 ore effettive di servizio, come da ordine del giorno).

Nel periodo di attività lirica il buono mensa verrà erogato esclusivamente nei giorni in cui il lavoratore è tenuto ad effettuare due prestazioni in sede (5 ore effettive, come da ordine del giorno).

ART. 18 – MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato e il professore d'orchestra può essere assegnato temporaneamente, previo l'assenso dell'interessato, a mansioni o a categoria diversa da quella per la quale è stato assunto, purché ciò non comporti peggioramento economico o menomazione morale oppure mutamento sostanziale della sua posizione.



All'impiegato e al professore d'orchestra che sia chiamato a sostituire temporaneamente, per un periodo continuativo superiore a 45 giorni, altro elemento di categoria superiore dovrà essere corrisposto, per l'intero periodo di sostituzione, il trattamento economico previsto dal presente contratto per la categoria superiore.

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

I compensi riconosciuti ai professori d'orchestra in caso di sostituzioni, per un periodo inferiore ai 45 giorni, sono i seguenti:

- Euro 4,00.- per sostituzioni nell'ambito dello stesso livello;
- Euro 6,00.- per sostituzioni riferenti a livelli superiori.

ART. 19 – INDENNITÀ STRUMENTO E ASSICURAZIONE

Al professore d'orchestra viene corrisposta un'indennità di Euro 50,00. mensili per l'uso di uno strumento di sua proprietà e di Euro 60,00. mensili per l'uso di due o più strumenti di sua proprietà.

Tali indennità sono a titolo di rimborso forfettario, non computabile a nessun effetto nella retribuzione.

ART. 20 – INDENNITÀ PER MANEGGIO DENARO

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

Le eventuali somme richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

ART. 21 – VESTIARIO

Ogni due anni, o a seconda dell'usura, l'Istituzione si impegna a fornire al professore d'orchestra con rapporto a tempo indeterminato, l'abito e camicia che ritenga di fargli indossare in occasione di spettacoli (abito estivo ed invernale, con doppia dotazione di camicie).

Gli abiti scelti devono essere di buona qualità e rientrare in standard qualitativamente adeguati all'immagine dell'Orchestra.

ART. 22 – PRESTAZIONI SPECIALI, INCISIONI E REGISTRAZIONI TELEVISIVE

Il professore, già componente dell'orchestra, che fosse chiamato da parte della Direzione Artistica a suonare uno strumento speciale avrà diritto ad un compenso supplementare pari a Euro 65,00 lorde a concerto.

Si considerano strumenti speciali: viola d'amore, clarinetto piccolo, flauto in sol e tutti quelli non espressamente previsti nell'art.13.

L'utilizzo di strumenti originali, alle medesime condizioni di cui sopra, deve avvenire previa specifica richiesta da parte del Direttore musicale.

Per le prestazioni nell'ambito di formazioni non superiori al settimano, sarà riconosciuto un compenso lordo di Euro 310,00 per il 1° concerto e 50% per le repliche.

Per le prestazioni di tipo solistico sarà riconosciuto un compenso lordo di Euro 500 per il 1° concerto e di Euro 300 per le repliche.

La definizione di eventuali ulteriori prestazioni speciali è di esclusiva competenza della Direzione Artistica.

Nulla è dovuto per le prestazioni del concertino e del basso continuo del repertorio di musica barocca, o per soli e parti reali effettuate dalle prime parti; se richiesto dalla programmazione, qualora elementi della fila fossero chiamati - con congruo anticipo - a sostenere parti reali verrà loro riconosciuta la paga di prima parte.

Nell'attività lirica sono aboliti i compensi speciali per prestazioni in palcoscenico, comparsati trucco, banda risolta in buca, ecc.

Andrà invece riconosciuto un compenso di Euro 20,65. per la 1° recita e del 50% per le repliche qualora il professore d'orchestra sia tenuto ad un duplice ruolo e cioè a quello normale in buca e a quello in palcoscenico.

Al fine di favorire lo sviluppo dell'immagine dell'Orchestra, la direzione potrà decidere

autonomamente:

- l'incisione discografica;
- riprese televisive regionali, nazionali ed estere, via cavo e via satellite in diretta o in differita;
- riprese radiofoniche su reti locali, nazionali, in diretta o in differita;
- registrazioni cinematografiche realizzate sia in Italia che all'estero.

A fronte di questa disponibilità dell'orchestra, la suddivisione di eventuali royalties attribuite alla Fondazione avverrà nei termini seguenti:

- 70% ai professori d'orchestra;
- 30% all'Istituzione.

L'orchestra sarà messa al corrente tempestivamente ed esaurientemente delle programmazioni delle riprese radiofoniche e/o televisive ed in campo discografico in modo da raggiungere il miglior risultato.

Nulla è dovuto ai dipendenti per registrazioni cinematografiche realizzate per l'Archivio di Stato, per gli Archivi degli Enti Locali e l'archivio della Fondazione sia in Italia che all'estero.

ART. 23 – AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Il lavoratore assunto a tempo Indeterminato, per l'anzianità di servizio maturata presso lo stesso Ente e nella medesima categoria di appartenenza, avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento corrisposto a carattere continuativo, ad una integrazione della retribuzione mensile nelle misure sotto indicate:

Gli scatti di anzianità sono riconosciuti con sistema in percentuale su minimo tabellare più cifra fissa secondo la seguente tabella:

<u>SCATTI</u>	<u>PERCENTUALE SU MINIMO TABELLARE</u>	<u>QUOTA FISSA dall'1.9.83</u>
I	4%	Euro 11,63
II	4,16%	Euro 11,84
III	5,408%	Euro 13,54
IV	5,678%	Euro 13,90
V	5,962%	Euro 14,29
VI	6,260%	Euro 14,69



VII	6,573%	Euro 15,12
VIII	6,902%	Euro 15,57
IX	7,247%	Euro 16,03
X	7,610%	Euro 16,53
XI	7,990%	Euro 17,04
XII	8,390%	Euro 17,58
Totale	76,18%	

Gli scatti maturati sono ricalcolati ai nuovi valori.

Questo meccanismo di calcolo degli scatti d'anzianità sarà mantenuto in vita solo per i dipendenti a tempo indeterminato della Fondazione alla data del 31.12.1996.

I nuovi assunti, con decorrenza 1 gennaio 1997, avranno diritto a maturare sette aumenti biennali di anzianità in cifra fissa secondo gli importi unitari di seguito indicati per ciascun livello di inquadramento:

<u>LIVELLO</u>	<u>IMPORTO</u>	
1	Euro	52,06
2	Euro	47,10
3	Euro	41,89
4	Euro	38,92
5	Euro	34,70
6	Euro	32,47
7	Euro	30,49
8	Euro	29,00
9	Euro	27,26
10	Euro	24,79

I futuri aumenti non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi assegni, né futuri eventuali compensi corrisposti con carattere di continuità potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati e da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Nel caso di passaggio di categoria gli scatti maturati in base all'anzianità di servizio presso l'Ente vanno ricalcolati sulla base dei nuovi importi sopradescritti, previsti per ogni singola categoria.

Ai lavoratori assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, gli scatti di cui al presente articolo, si applicano ogni due anni.

Agli esclusivi effetti degli aumenti periodici di anzianità saranno riconosciute le anzianità professionali pregresse secondo criteri di cui appresso e fatte peraltro salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti presso i singoli Enti alla definizione del presente contratto.

PERSONALE ASSUNTO A TEMPO INDETERMINATO CON DECORRENZA 1 GENNAIO 1997:

- riconoscimento a favore di tutto il personale assunto a tempo indeterminato dei periodi di effettivo servizio prestato presso altri Enti lirici, teatri di tradizione, istituzioni concertistico - orchestrali, RAI e Bande militari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con rapporto di lavoro a termine, purché di durata non inferiore a tre mesi.

Saranno peraltro riconosciuti anche i rapporti a termine di durata inferiore a tre mesi intercorsi con Enti, qualora tale durata coincida con quella della stagione della Fondazione.

Il riconoscimento dei pregressi periodi di effettivo servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità opera fino a concorrenza del numero di aumenti periodici spettanti contrattualmente.

ART. 24 – INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Al lavoratore sarà corrisposta l'indennità di contingenza prevista e regolata dalle norme generali vigenti in materia per gli impiegati dell'industria.

L'importo di Euro 10,33 mensili a titolo di elemento distinto dalla retribuzione di cui all'art. 7 del D.L. 19.9.1992, n. 384 convertito con modificazioni dalla legge 14 novembre 1992 n. 438 è conglobato nell'indennità di contingenza di cui alla legge 26.2.1986 n. 38 come modificata dalla legge 13.7.1990 n. 191.

Conseguentemente, l'importo dell'indennità di contingenza spettante al personale è aumentato di Euro 10,33 mensili per tutti i livelli.

ART. 25 – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

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

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

Nel caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Nel caso che l'Istituzione ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione il lavoratore ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di anzianità e di mancato preavviso.

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

ART. 26 – ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro del professore d'orchestra è fissato di norma in 28 ore settimanali, ripartite su 6 giorni lavorativi, con un tetto massimo di 6 ore giornaliere di lavoro effettivo e 7 ore giornaliere in caso di prestazione convenzionale, purché le prestazioni si svolgano nella stessa sede, salvo casi eccezionali che saranno soggetti a trattativa con le Rappresentanze Sindacali. Con riferimento alle 28 ore settimanali, la Fondazione ha la facoltà di utilizzare le ore non effettuate in altre giornate nell'arco di un mese. Il superamento delle 32 ore settimanali non potrà avvenire più di 6 volte l'anno nella stagione concertistica.

Non rientrano nel monte ore settimanale i viaggi della stagione lirica.

Eventuali modifiche di orario devono essere portate a conoscenza dei professori d'orchestra con un anticipo di 24 ore, da comunicarsi con ordine del giorno, comunicazione telefonica, mail, sms o piattaforma dedicata.

Eventuali modifiche di orario del giorno successivo al giorno di riposo devono essere comunicate con un anticipo di 48 ore.

La durata delle seguenti prestazioni, qualunque ne sia la durata effettiva, è la seguente:

- . viaggio: 3 ore
- . prova generale / prova aperta al pubblico: 2 ore
- . concerto sinfonico: 2 ore
- . recita lirica: 4 ore
- . balletto: 3,5 ore

Il Professore ha diritto a un intervallo di:

- . 10 minuti per la prova di 2 ore
- . 15 minuti per la prova di 2,5 ore o 3 ore
- . 20 minuti per la prova di 3,5 ore o 4 ore

Il 50% delle domeniche riferite alla stagione sinfonica invernale di Milano potranno essere utilizzate per prove o concerti in sede o fuori sede, mentre il restante 50% è libero. Il conteggio sarà effettuato sui concerti effettivamente svolti dall'Orchestra I Pomeriggi Musicali.

Le domeniche libere saranno programmate tra ottobre e agosto.

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore 9,30. Quelle serali non potranno protrarsi oltre le ore 00,30 in attività sinfonica e le ore 01,30 in attività lirica. Gli eventuali rientri dopo tale orario saranno raddoppiati e arrotondati in 30 minuti e recuperati in giorni compensativi collettivi per la compagine orchestrale. Qualora il rientro avvenga dopo l'1.30 dovranno intercorrere almeno 11 ore di riposo prima della successiva prestazione. Eventuali ore in difetto saranno accantonate nei recuperi rientri notturni.

L'uso dei telefoni cellulari non è consentito durante le prove e le rappresentazioni.

La Direzione Artistica farà in modo che – compatibilmente con il repertorio musicale – la programmazione

tra archi e fiati sia quanto più possibile equilibrata.

L'orario ordinario di lavoro degli Ispettori sarà regolato, secondo le esigenze del complesso orchestrale, nel limite delle 7 ore e mezza giornaliere e 37 e mezza settimanali.

Per gli ispettori e per il personale tecnico - amministrativo al seguito dell'orchestra, la regolamentazione economica e oraria delle trasferte segue quanto stabilito per il personale

A series of handwritten signatures and initials are written vertically along the right margin of the page. From top to bottom, they include a long, flowing signature, a shorter signature, and several sets of initials or smaller signatures.

artistico (v. art. 49).

Per i dipendenti non appartenenti al complesso orchestrale l'orario di lavoro è di 37 ore e mezza settimanali, che di norma si esaurisce in 5 giornate.

L'orario ordinario di lavoro degli operai è fissato, in regime normale, in 37 ore e mezza settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere. L'intervallo per il pasto non potrà superare le 2 ore.

Per il solo personale tecnico - amministrativo (impiegati ed operai) il lavoro eccedente l'orario di lavoro contrattuale dovrà essere recuperato nei sei mesi successivi allo svolgimento della prestazione, senza comportare l'applicazione dell'art. 28 del presente contratto.

Verrà riconosciuto altresì il pagamento o il recupero del 10% delle ore lavorative supplementari effettuate. Il calcolo della retribuzione oraria verrà ottenuto dividendo la retribuzione mensile per 165 ore.

Si concorda che convenzionalmente la prestazione ai concerti in sede e fuori sede è pari all'orario lavorativo di 3 ore e 45 minuti.

L'orario di lavoro è di 37 ore e mezza settimanali distribuito su 5 giorni.

Si concorda che convenzionalmente la prestazione ai concerti in sede e fuori sede è pari all'orario lavorativo di 7 ore e mezza.

ART. 27 – PROVE A SEZIONI

La durata della prova a sezione è fissata in due ore, comprensive di 15 minuti di riposo, ed esaurisce convenzionalmente 2 ore e 30 minuti delle 5 ore di lavoro ordinario giornaliero.

La prova unica a sezioni è fissata in 3 ore per sezione e esaurisce la prestazione giornaliera di cinque ore.

La prestazione di 2 ore in sezione diventa un'ora e 45 minuti con intervallo di 15 minuti.

Per sezione si intende il gruppo degli strumentisti relativi agli "archi", anche ulteriormente suddivisi per gruppi con modalità stabilite dalle parti, ai "legni", agli "ottoni", alla "percussione tastiere ed arpa".

Sono fattibili ulteriori sezioni nell'ambito delle varie famiglie (violini I, violini II, ecc.). In tal caso il professore d'orchestra è tenuto a dare una prestazione di un'ora e 45 minuti - con 15 minuti di intervallo - esaurendo in tal modo una prestazione normale di 2 ore e 30 minuti.

ART. 28 – LAVORO STRAORDINARIO

Salvo giustificati motivi d'impedimento, il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario che gli venga richiesto.

Norme che si applicano al personale artistico:

Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello compiuto oltre l'orario normale di cui all'art. 26, sarà compensato come segue:

- in caso di prolungamento di un quarto d'ora del lavoro ordinario con un compenso pari al 12% della retribuzione giornaliera,
- in caso di prolungamento di mezz'ora del lavoro ordinario e per ogni mezz'ora successiva con un compenso pari al 25% della retribuzione giornaliera;

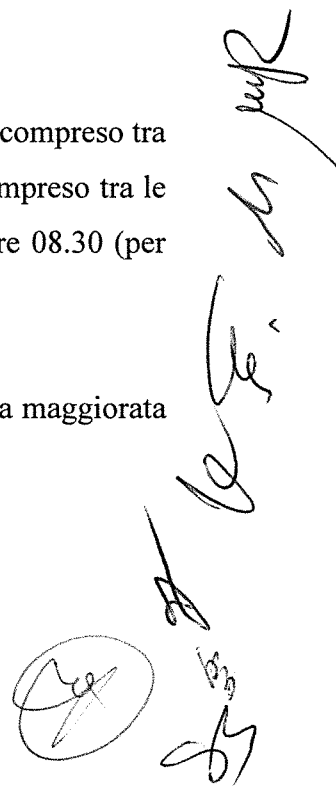
Norme che si applicano al personale amministrativo:

Per orario straordinario si intende quello eccedente il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Per orario notturno si intende, per gli impiegati non addetti agli spettacoli, quello compreso tra le ore 21 e le ore 7, e per gli operai e impiegati addetti agli spettacoli, quello compreso tra le ore 00.30 e le ore 8 (per le prove e l'attività sinfonica) e tra le ore 01.30 e le ore 08.30 (per l'attività lirica).

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

lavoro straordinario diurno	50%
lavoro notturno	70%
lavoro straordinario notturno	100%
lavoro festivo	60%



lavoro straordinario festivo 100%

La percentuale maggiore assorbe la minore.

Nota a verbale: Nei casi di effettuazione di prestazioni straordinarie l'azienda darà comunicazione preventiva alle Rappresentanze Sindacali.

Tuttavia nei casi di improrogabili necessità non prevedibili né programmabili la Fondazione potrà fare ricorso allo straordinario dandone successiva comunicazione alle Rappresentanze Sindacali.

ART. 28bis – PROVE STRAORDINARIE

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

La durata massima delle prove straordinarie è fissata in due ore ivi compresi 10 minuti di riposo. E' consentito tuttavia il prolungamento di un quarto d'ora delle prove straordinarie con la corresponsione al professore d'orchestra di un ulteriore compenso del 20% sulla retribuzione giornaliera.

Tale prolungamento non può in alcun caso essere superato, rappresentando il limite massimo di durata delle prove straordinarie.

Il compenso di cui al 1° comma sarà dovuto integralmente anche se la prova non raggiunge il predetto orario massimo.

Art. 29 – ATTIVITÀ PROMOZIONALE

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

In sostituzione di una prestazione ordinaria la Fondazione può effettuare anche due concerti per le scuole: in tal caso, agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro giornaliero, verrà preso in considerazione l'arco temporale compreso tra l'orario di inizio del primo concerto e l'orario di termine del secondo concerto.

Pertanto ai fini della determinazione dell'orario di lavoro si riconosce che due concerti per le scuole consecutivi coprono un orario convenzionale di tre ore; un solo concerto un orario convenzionale di due ore.

Nell'intesa tra l'Istituzione, le Rappresentanze Sindacali e gli interessati, i professori d'orchestra parteciperanno all'attività di complessi ridotti che svolgono autonomamente e senza la presenza del direttore d'orchestra la preparazione e l'esecuzione di manifestazioni artistiche.

Sia la preparazione che l'esecuzione di tali manifestazioni avverranno al di fuori del normale orario di lavoro con un compenso forfettario da concordarsi di volta in volta tra le parti di cui sopra.

Il complesso orchestrale, in base all'esigenza di programmazione, può essere suddiviso in più formazioni autonome onde consentire lo svolgimento contemporaneo di diverse attività artistiche.

In occasione di spettacoli che determinino incassi straordinari, nei quali l'Orchestra de I Pomeriggi Musicali viene utilizzata rispetto alla programmazione definita ad inizio anno, il 30% di detti incassi dovrà essere accantonato dalla Fondazione, per ammodernamenti delle attrezzature interne al Teatro (es. sedie, leggi, armadietti ecc.).

ART. 30 – FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

- a) i giorni di riposo settimanale (che è sostitutivo della domenica)
- b) le seguenti festività:
 - il primo giorno dell'anno;
 - il giorno di Pasqua;
 - il giorno di lunedì dopo Pasqua;
 - il giorno 25 aprile;
 - il giorno 1° maggio;
 - il giorno 2° giugno;
 - il giorno dell'Assunzione (15/8);
 - il giorno di Ognissanti (1/11);



- il giorno dell'Immacolata Concezione (8/12)
- il giorno di Natale;
- il giorno 26 dicembre;
- il giorno dell'Epifania (6/1);
- la ricorrenza del patrono locale (7/12).

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

Concerti e/o spettacoli in prossimità di tali festività dovranno essere comunicati alle Rappresentanze Sindacali.

Qualora il professore d'orchestra sia chiamato a prestare servizio in tali giorni, avrà diritto ad un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera anche in caso di spettacolo o prova generale oppure a un giorno di riposo compensativo (vedi art. 26).

Il lavoro straordinario festivo sarà retribuito con un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera per ciascuna delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 26 che potrà essere richiesta al professore d'orchestra da parte dell'Istituzione.

Nel caso in cui una delle festività suddette coincida con il giorno di riposo settimanale il lavoratore ha diritto a un giorno di riposo compensativo.

In sostituzione delle festività soppresse di cui all'art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54 ed a seguito del DPR 28 dicembre 1985 n. 792 (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo), saranno concessi quattro giorni di permessi individuali retribuiti il cui godimento è previsto come segue:

- 4 giorni compensativi verranno fissati dall'Istituzione tenuto conto delle esigenze di servizio e dell'attività programmata.

Per quanto riguarda la festività civile (4 novembre), la cui celebrazione è stata spostata per i lavoratori dell'area tecnico amministrativa alla prima domenica di novembre ovvero nella giornata di lunedì (giorno di riposo) per i professori d'orchestra, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con il riposo, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nel giorno di calendario 4 novembre (ne consegue solo il diritto ad un giorno compensativo).

ART. 30bis – RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale.

Per i professori d'orchestra il giorno destinato a riposo settimanale, che deve coincidere con il 7° giorno lavorativo, sarà di norma il Lunedì.

In conformità al Dlgs 66/2003, alla Direzione è comunque consentito di stabilire il riposo in giorno diverso, comunicandolo alle Rappresentanze Sindacali.

La giornata di riposo settimanale può essere eccezionalmente spostata nel corso della stessa settimana, previa comunicazione agli interessati, entro le 48 ore precedenti.

Nel caso in cui lo spostamento del giorno di riposo produca una anticipazione del riposo, nulla è dovuto al lavoratore.

Qualora produca una posticipazione del riposo, o comunque vengano superati i 6gg. lavorativi, al lavoratore sarà corrisposta una maggiorazione del 100% pari a quella prevista per il lavoro festivo di cui all'art. 30, che può essere convertita in una giornata di riposo retribuito.

Inoltre, il cambiamento del giorno di riposo non comporta la maggiorazione della retribuzione prevista dal precedente comma qualora la comunicazione del cambiamento del giorno di riposo avvenga con un anticipo di 60 giorni.

Nell'attività lirica la Fondazione ha facoltà di modificare, per comprovata forza maggiore, il giorno di riposo senza osservare il termine di preavviso di 60 giorni.

Fermo restando quanto sopra, qualora i giorni consecutivi di lavoro eccezionalmente arrivassero ad un massimo di 12, al lavoratore verranno garantiti 2 giorni consecutivi di riposo.

ART. 31 – FERIE

Ai lavoratori dell'area artistica per ogni anno di effettivo servizio prestato sarà concesso un periodo di ferie retribuite della durata di 30 giorni lavorativi.

Il periodo di ferie estive viene comunicato alle RSA entro il 31 marzo di ogni anno. Il complesso orchestrale è tenuto a godere le ferie esclusivamente nel periodo stabilito.

Handwritten signatures and initials are present on the right margin of the page. At the top, there is a large, stylized signature that appears to be 'Raffaella'. Below it, there are several other initials and signatures, including one that looks like 'Des.' and another that is partially obscured. At the bottom, there are more initials, including 'P' and 'B'.

Ai lavoratori dell'area tecnico-amministrativa per ogni anno di effettivo servizio prestato sarà concesso un periodo di ferie retribuite della durata di 35 giorni lavorativi.

Le ferie dell'anno in corso devono essere godute entro il 31 luglio dell'anno successivo.

In caso di impossibilità di effettuare le ferie maturate, per comprovate esigenze di servizio, le parti si incontreranno per concordare e definire le modalità di godimento.

In caso di risoluzione del rapporto, di scadenza del termine del contratto a tempo determinato o stagionale, ove non sia maturato il diritto all'intero periodo di ferie, al lavoratore saranno corrisposte le ferie stesse o l'indennità sostitutiva in proporzione dei mesi di effettivo servizio prestato.

Ai fini del calcolo della indennità sostitutiva le frazioni di mese eguali o superiori ai quindici giorni saranno considerate come mese intero.

I periodi inferiori ai 15 giorni non saranno considerati.

Le ferie non potranno essere effettuate in periodi di preavviso.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo, e non potrà avere inizio in giorni festivi o in giorni di riposo settimanale.

Qualora, durante il godimento delle ferie, il lavoratore si ammali per la durata di almeno 4 giorni la malattia interrompe le ferie, purché il lavoratore dia immediatamente comunicazione dell'inizio e del termine della malattia stessa.

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

Nota a verbale: Nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro ovvero per le sole giornate di ferie eccedenti le 4 settimane annue, ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, l'indennità sostitutiva di ferie verrà liquidata in base ai mesi di effettivo servizio prestato nell'anno moltiplicati per il coefficiente 2,50 (l'anno di riferimento decorre dal mese di Agosto al mese di Luglio successivo).

I ratei di ferie, per i lavoratori assunti a tempo determinato, saranno conteggiati sull'intero

periodo di lavoro svolto pari a 1/365 per ogni giorno di effettivo lavoro.

ART. 32 – PERMESSI

I permessi di qualsiasi natura sono rilasciati esclusivamente dalla Direzione della Fondazione.

Al lavoratore che ne faccia domanda l'Istituzione può accordare, per gravi motivi adeguatamente documentati e compatibilmente con le esigenze produttive, permessi di breve durata senza retribuzione.

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

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

Ai lavoratori a tempo indeterminato sono ulteriormente concessi:

a) Permessi retribuiti “turno di riposo”, fruibili nell'anno di competenza e rapportati al lavoro effettivamente svolto, non frazionabili oltre la mezza giornata, nei seguenti termini:

Spalla	38
1° Livello	32
2° Livello	29
3° Livello	20
4° Livello	16

Tecnici/Amm.vi 5

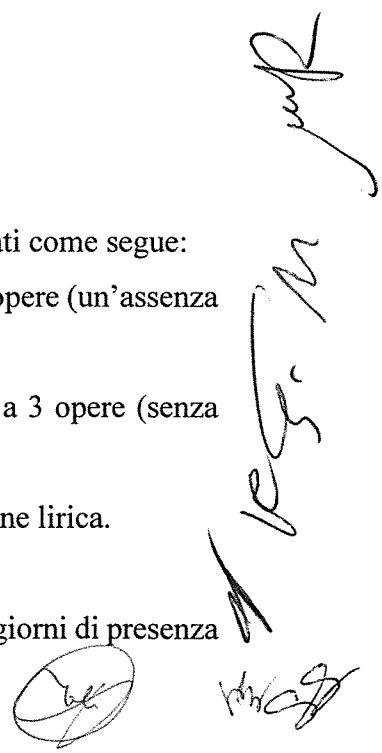
Vengono inoltre riconosciuti dei permessi speciali “bonus lirica” regolamentati come segue:

. tre giorni di permesso retribuito per tutti i professori che prendono parte a 4 opere (un'assenza consentita);

. due giorni di permesso retribuito per tutti i professori che prendono parte a 3 opere (senza assenze di nessun genere).

I permessi “bonus lirica” possono essere utilizzati solo al termine della stagione lirica.

Per il conteggio dei permessi retribuiti “turni di riposo”, verranno considerati giorni di presenza



effettiva anche le seguenti voci:

1. permessi retribuiti;
2. senza parte (solo la produzione alternata archi-fiati).

La Fondazione concede una produzione solo archi e solo fiati nell'arco dell'anno solare (equivalente a 6 giorni liberi).

Vengono stabiliti 8 giorni liberi (senza produzione) frazionabili in due tranches.

b) Permessi non retribuiti per i professori d'orchestra pari a 8 settimane equivalenti a 48 giorni lavorativi.

Le motivazioni del permesso devono essere specificatamente precisate soltanto in caso di prestazioni artistiche in altro ente; il periodo può essere frazionato in subordine alle esigenze di programmazione in otto volte. Ogni suddivisione, qualunque ne sia la durata effettiva, viene conteggiata in sei giorni, di cui una frazionabile non oltre l'intera giornata

I giorni di permesso saranno concessi a discrezione della direzione.

I permessi retribuiti non possono essere utilizzati per l'insegnamento (essendo l'insegnamento considerato materia artistica e pertanto regolato dalla normativa dei permessi artistici non retribuiti) o per lavoro.

Inoltre detti permessi non potranno essere accordati nei giorni in cui sono previste prove a sezioni, l'ultima prova prima del concerto, prove generali e concerti o rappresentazioni liriche o di balletto.

Onde garantire la salvaguardia dell'aspetto artistico, i lavoratori in permesso non possono essere contemporaneamente più di:

- . sei nella stagione sinfonica
- . dieci nella stagione estiva
- . quattro per la singola giornata (sono escluse le produzioni che prevedono un solo giorno di prova)

La Direzione individuerà un massimo di tre produzioni "blindate" - da comunicare in sede di

presentazione della stagione sinfonica - nelle quali non saranno concessi permessi.

I permessi, di qualsiasi natura, vanno richiesti per iscritto con almeno 20 giorni di anticipo e sono subordinati alle esigenze della Fondazione, salvo casi di comprovata forza maggiore. Le richieste di permesso possono essere presentate solo a pubblicazione avvenuta dei calendari. La risposta deve essere data entro 10 giorni dalla presentazione della richiesta.

Nel conteggio dei giorni di permesso - retribuiti e non retribuiti - si terrà conto anche degli eventuali giorni vuoti e/o liberi, week-end inseriti nella produzione per la quale si è in permesso.

Salvo gravi motivi (da documentare) non potranno essere richiesti permessi in occasione di produzioni in tournée e/o produzioni del gruppo d'archi e fiati.

Eventuali giorni di recupero riconosciuti ai professori d'orchestra per disagi sostenuti in tournée, non competeranno in alcun modo ai professori in permesso, i quali saranno considerati in permesso non retribuito.

c) A tutti i lavoratori tecnici/amministrativi sono concessi tre giorni annuali di permesso retribuito per esigenze personali o familiari da documentare, non frazionabili oltre la mezza giornata, compatibilmente con le esigenze della Fondazione.

Tutti i dipendenti che usufruiscono o usufruiranno dei permessi previsti dall'Art. 33 della Legge n. 104/1992 saranno tenuti a comunicare per iscritto alla Fondazione i periodi di fruizione degli stessi su base mensile, al fine di conciliare il godimento del diritto del lavoratore ai sopracitati permessi con le esigenze organizzative della Fondazione.

Il lavoratore potrà modificare, in caso di emergenza, il calendario mensile di fruizione dei permessi Legge n. 104/1992 formulando tale richiesta per iscritto con un preavviso non inferiore a 3 giorni, salvo casi non prevedibili.

ART. 33 – ASPETTATIVA E PERMESSI SINDACALI

Come da Dlgs 61/2000 e successive modifiche, al lavoratore con anzianità non inferiore a 1 anno può essere concesso per motivi di perfezionamento, su valutazione della Direzione Artistica e compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa nella misura massima di un anno, suddivisibile, se necessario, in tre volte.

La Fondazione può concedere al lavoratore che abbia maturato una anzianità di servizio non inferiore a 5 anni e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità un periodo di aspettativa non superiore a un anno, frazionabile in tre volte, nell'ambito di un quinquennio.

E' facoltà della direzione della Fondazione chiedere, nel caso la richiesta non fosse per motivi personali autocertificati, ulteriori informazioni utili alla valutazione sull'opportunità della concessione dell'aspettativa.

L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.

L'aspettativa sarà concessa a richiesta del lavoratore anche quando, alla scadenza del periodo utile per la conservazione del posto in caso di malattia, di cui all'art. 37, il lavoratore non sia clinicamente guarito o abbia ancora necessità di cure.

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

Per i permessi sindacali sono vigenti gli artt. 23-24-31 dello Statuto dei diritti dei lavoratori legge n. 300/70.

In deroga all'art. 23 - III comma si stabilisce che i permessi retribuiti non potranno essere inferiori a 2 ore all'anno per ciascun dipendente.

Inoltre ai dirigenti sindacali, quali membri dei Comitati provinciali Direttivi delle Associazioni Nazionali di categoria, firmatarie del presente contratto o delle sezioni regionali o territoriali delle Associazioni stesse, potranno essere invece concessi permessi retribuiti nella misura di 12 giorni annui complessivi per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali.

ART. 33bis – RAPPORTO DI LAVORO PART-TIME ED ORARIO RIDOTTO

Le parti convengono, in linea di principio, sulla applicabilità del rapporto di lavoro part-time a tutte le figure professionali presenti nella Fondazione, come da Dlgs 61/2000 e successive modifiche.

Vista la peculiarità del lavoro d'orchestra, per il solo personale artistico è protratta una

particolare forma di "orario ridotto", per un periodo di due anni, che prevede l'impegno lavorativo in due programmi concertistici o in una produzione lirica o di balletto consecutivi ed il successivo riposo nei due programmi seguenti o nella seguente produzione lirica, a prescindere dalla durata degli stessi.

I lavoratori che utilizzeranno "l'orario ridotto" non potranno essere contemporaneamente più di quattro, onde garantire la salvaguardia dell'aspetto artistico.

Il lavoratore che utilizza "l'orario ridotto" avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro; al termine del biennio di impiego ad "orario ridotto" avrà altresì il diritto al reinserimento a tempo pieno.

In casi eccezionali e ad insindacabile giudizio della direzione il lavoratore potrà richiedere il rientro anticipato a tempo pieno.

Anche per favorire il reinserimento a full time dei professori in "orario ridotto", la direzione si riserva il diritto di valutare di volta in volta se e con quali modalità coprire eventuali posti che si rendessero vacanti in orchestra.

"L'orario ridotto" si realizza attraverso la pattuizione di permessi non retribuiti, la cui fruizione comporta la proporzionale riduzione degli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti.

Al personale amministrativo si applicano tutte le forme di part-time previste dalla normativa vigente.

Il rapporto di lavoro part-time è concesso insindacabilmente e discrezionalmente dalla Direzione.

ART. 34 – PORTATORI DI HANDICAP

Nell'intento di facilitare l'inserimento di portatori di handicap in posti di lavoro corrispondenti alle loro attitudini e capacità lavorative, dovrà essere favorita la loro collocazione presso le strutture aziendali, che, compatibilmente con le possibilità tecnico organizzative, consentano concrete possibilità di attività non emarginanti.







ART. 35 – TOSSICODIPENDENTI E SIEROPOSITIVI

A norma della Legge 26.6.90 n.162 ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che si trovino in accertato stato di tossicodipendenza verrà accordato, dietro richiesta e presentazione di idonea certificazione, un periodo di aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di contratto e di legge della durata massima di tre anni per consentire loro di sottoporsi ad effettiva cura riabilitativa presso i servizi sanitari delle ASL o di altra struttura terapeutica/riabilitativa e socio assistenziale.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita, per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, per un periodo massimo di tre mesi non frazionabili.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

ART. 36 – CONGEDO MATRIMONIALE

Al lavoratore sarà concesso un permesso di 15 giorni lavorativi, con corresponsione della retribuzione, per contrarre matrimonio.

La richiesta di congedo matrimoniale dovrà essere presentata per iscritto all'Istituzione almeno 15 giorni prima dell'inizio del permesso stesso e dovrà essere compatibile con le esigenze di programmazione.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

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

ART. 37 – TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata esclusivamente all'Istituzione (segreteria amministrativa e/o ispettore) entro la giornata in cui si verifica l'assenza stessa.

In mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà



considerata ingiustificata.

In caso di assenza per indisposizione o malattia, il lavoratore dovrà esibire alla Fondazione un certificato medico attestante la malattia o l'infortunio a mezzo protocollo elettronico, o comunque come da normativa vigente. La comunicazione alla Fondazione dovrà avvenire tassativamente il giorno dell'emissione del certificato.

L'Istituzione può effettuare il controllo delle assenze per infermità del dipendente attraverso i servizi ispettivi del competente Istituto Previdenziale.

L'Istituzione ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dipendente da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

Il lavoratore assente per malattia od infortunio non sul lavoro è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel domicilio indicato sul certificato dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, anche in giornata festiva o di riposo settimanale, sono fatte salve le ipotesi di esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità previste dalla legge.

Il lavoratore che, salvo eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altre cause di forza maggiore, non sia reperito al domicilio durante le suddette fasce orarie, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia e infortunio non sul lavoro ai sensi della legge 11 novembre 1983 n. 638.

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

Terminato il periodo di malattia il professore d'orchestra deve ritenersi a tutti gli effetti a disposizione della Fondazione.

In caso di produzione già avviata, a discrezione della Direzione Artistica, il professore potrà essere reinserito in organico; diversamente è tenuto a depositare la propria firma, presso la sede amministrativa della Fondazione dal Lunedì al Venerdì dalle ore 10.00 alle ore 12,30, il Sabato e la Domenica presso la sede di concerto ovvero alla partenza del pullman alla presenza dell'Ispettore, fino all'inizio della nuova produzione.

Qualora si verifichi una interruzione di servizio dovuta ad infortunio o malattia, l'Istituzione conserverà al lavoratore assunto a tempo indeterminato il posto, senza interruzione di anzianità, per un periodo di mesi 6 in caso di anzianità fino a 5 anni, di mesi 9 fino a 10 anni e di mesi 12 per l'anzianità che superi i 10 anni.

Nel corso di un anno il trattamento sopra previsto potrà essere fruito dal lavoratore una sola volta, continuativamente o in più riprese, cumulandosi cioè i singoli periodi di interruzione qualora la malattia sia divenuta cronica o si verifichino ricadute.

Qualora, però, nel corso dello stesso anno il lavoratore che abbia già fruito, totalmente o in parte, del trattamento di malattia cui ha diritto, incorra, dopo aver ripreso servizio, in altra malattia, la quale abbia cause e carattere del tutto indipendente della prima, il trattamento stesso sarà riapplicato.

Agli effetti delle norme sopra stabilite l'anno si intende avere inizio dal primo giorno di assenza per malattia.

Durante il periodo di malattia l'Istituzione corrisponderà al lavoratore l'intera retribuzione per la prima metà del periodo di conservazione del posto e mezza retribuzione per il restante periodo.

Se l'interruzione di servizio supera i limiti massimi di cui sopra, l'Istituzione, ove licenzi il lavoratore, gli corrisponderà la indennità di anzianità nonché l'indennità sostitutiva del preavviso.

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

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato o stagionale il trattamento di malattia sarà applicato al massimo fino alla scadenza della scrittura.

Il lavoratore, qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non gli consenta di riprendere servizio, potrà chiedere la risoluzione del rapporto di impiego con diritto alla indennità ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'Istituzione non provveda al licenziamento del lavoratore, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Le indennità corrisposte da Istituti Previdenziali ai quali l'Istituzione concorra con i propri contributi, assorbono fino alla concorrenza dell'ammontare il trattamento economico di cui sopra.

ART. 38 – INFORTUNI SUL LAVORO

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dall'azienda e dai lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con quest'obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

A tal fine la Fondazione sin dal luglio 2002 si è dotata di idoneo Documento di Valutazione Rischi, che è stato via via aggiornato (ultimo aggiornamento del 18/07/2017), contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento comprende la valutazione inerente il rischio da stress da lavoro correlato di cui all'Art. 28 del Dlgs 81/2008. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazione tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

In caso di infortunio nell'ambiente di lavoro l'Istituzione conserverà il posto al lavoratore sino alla guarigione clinica e gli corrisponderà per il detto periodo quanto avrebbe percepito, a qualunque titolo, per le mancate prestazioni lavorative che avrebbe effettivamente svolto, con deduzione di quanto lo stesso abbia diritto a percepire dall'Istituto assicuratore contro gli infortuni o da altro Istituto, a titolo di indennità temporanea.

Per i lavoratori assunti con contratti stagionali o a termine il trattamento di cui sopra cesserà alla scadenza del contratto e sino alla guarigione clinica verrà comunque limitato al solo trattamento economico contrattuale con esclusione di ogni altro elemento retributivo.

In caso di assenza per infortunio non dipendente da causa di servizio il lavoratore avrà diritto al trattamento di malattia.

In tal caso l'Istituzione anticiperà al lavoratore un importo pari alla intera retribuzione per la prima metà del periodo di conservazione del posto e la metà per il rimanente periodo.

Tali somme saranno rimborsate all'Istituzione dal lavoratore solamente nel caso in cui quest'ultimo abbia diritto ad essere risarcito da un Istituto assicuratore o da un terzo per i danni subiti.

ART. 39 – TUTELA DELLA MATERNITÀ E GENITORIALITÀ

La Fondazione corrisponderà il 100% della retribuzione nel periodo di astensione obbligatoria dal lavoro per gravidanza e puerperio previsto dal D. LGS 151/2001.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della tredicesima e quattordicesima mensilità e delle ferie.

Le lavoratrici avranno inoltre diritto, a norma di legge, di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di assenza obbligatoria per un periodo di mesi sei, durante il quale sarà conservato il posto e sarà corrisposta da parte dell'INPS una indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione giornaliera.

Tale ulteriore periodo verrà computato ai fini del T.F.R. e all'anzianità di servizio.

Data la peculiarità del lavoro d'orchestra, per conciliare le esigenze di lavoro con i diritti della lavoratrice madre (o lavoratore padre che avesse diritto a tali riposi), nel primo anno di vita del bambino, si procede come di seguito descritto:

I riposi giornalieri, se non fruiti giornalmente (nella misura di 2 ore se l'orario di lavoro è pari a 6 ore, nella misura di 1 ora se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore), vengono cumulati e fruiti individualmente e a discrezione della lavoratrice, secondo le modalità del turno di riposo.

ART. 40 – DIVIETI E NORME SPECIALI

Il lavoratore è tenuto ad osservare tutte le disposizioni emanate dall'Istituzione in appositi regolamenti interni, purché essi non contrastino con le disposizioni del presente contratto e

rientrino nelle normali attribuzioni dell'Istituzione.

In caso di inadempienza saranno applicate le norme previste dall'articolo successivo.

ART. 41 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della gravità, con;

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;
- e) sospensione dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 10 giorni
- f) licenziamento senza preavviso e con perdita della relativa indennità.

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

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

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

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza preventiva contestazione dell'addebito all'interessato e senza che questi abbia provveduto a dare giustificazione. Per la procedura di applicazione si fa riferimento alla Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

ART. 42 – ASSENZE

Salvo quanto previsto per il caso di malattia, ogni impedimento che non consenta al lavoratore di raggiungere il luogo di lavoro per l'ora indicata nell'ordine di servizio, dovrà essere comunicato esclusivamente all'Istituzione immediatamente, salvo giustificato motivo.

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

ART. 43 – TERMINI DI PREAVVISO

Il rapporto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso notificato per iscritto i cui termini sono così stabiliti:

Professori d'orchestra:

- 1 mese per anzianità fino a 2 anni;
- 2 mesi per anzianità fino a 4 anni;
- 3 mesi per anzianità fino a 9 anni;
- 4 mesi per anzianità oltre i 9 anni;

Impiegati:

<u>anni di servizio</u>	<u>1a cat.</u>	<u>2a cat.</u>	<u>3a cat.</u>
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese	15 giorni
oltre i 5 anni e fino a 10 anni	3 mesi	45 giorni	30 giorni
oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi	45 giorni

Operai:

- 15 giorni per anzianità fino a 5 anni;
- 45 giorni per anzianità oltre i 5 anni.

Il termine di preavviso decorre dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato ai fini dell'anzianità a tutti gli effetti.

In caso di risoluzione del rapporto da parte del dipendente per cause attribuibili all'Istituzione e così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso è dovuta da parte dell'Ente oltre all'indennità di anzianità anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso per cessazione di rapporto di lavoro, la

Fondazione concederà ai lavoratori permessi per la ricerca di nuove occupazioni. La distribuzione e la durata dei permessi stessi, saranno stabilite dall'Ente in rapporto alle esigenze di servizio.

ART. 44 – CERTIFICATI DI SERVIZIO

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

ART. 45 – INDENNITÀ DI ANZIANITÀ / TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Per i periodi di servizio prestato sino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è calcolato con le modalità e con le misure previste dall'art. 97 del c.c.n.l. 17 dicembre 1979.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione specificata al primo comma dell'art. 15 anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, purché siano di ammontare determinato.

Le frazioni di anno saranno computate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

ARTICOLO 46 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A far data dall'entrata in vigore del presente contratto, i lavoratori nuovi assunti a tempo indeterminato hanno facoltà di aderire al Fondo Pensione Aperto BYBLOS a contributi definiti (d'ora in poi Fondo BYBLOS) secondo le modalità previste dal presente contratto, in sostituzione di quanto previsto dall'accordo integrativo del 14/10/2008 e successivi rinnovi.

Il lavoratore avrà la possibilità di destinare il proprio TFR oltre ad una percentuale (minimo 1%) della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, con un massimo di 1.291,1 Euro all'anno, al Fondo BYBLOS.

In conformità di quanto stabilito dal D.Lgs. 252/2005 e successivi interventi legislativi, le parti ritengono di estendere la possibilità di aderire al Fondo BYBLOS, con le stesse modalità, anche ai lavoratori assunti a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente contratto, per

i quali la Fondazione versa una quota come da accordo del 14/10/2008 e successivi rinnovi.

In entrambi i casi, in presenza di versamento di una percentuale della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto oltre il TFR da parte dei lavoratori, la Fondazione verserà l'1% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto, con un massimo di 1.291,1 Euro all'anno, al Fondo BYBLOS, come previsto dal D.LGS. 252/2005.

L'adesione al Fondo BYBLOS è esclusivamente su base volontaria.

L'adesione si perfezionerà per ogni singolo dipendente attraverso la sottoscrizione del modulo individuale di adesione al Fondo BYBLOS e previa riconsegna dello stesso all'Ufficio Personale della Fondazione il quale provvederà ad inoltrarlo tempestivamente al Fondo BYBLOS.

La non sottoscrizione del modulo di adesione comporta la non accettazione del trattamento pensionistico e pertanto le somme non versate non si convertiranno in alcun trattamento compensativo né sostitutivo di altro genere.

ARTICOLO 47 – SANITA' INTEGRATIVA

Le parti convengono di attivarsi sin dalla firma del presente accordo, per dare l'opportunità ai lavoratori e lavoratrici di avere una polizza di sanità integrativa, la cui cifra necessaria, per ogni dipendente a tempo indeterminato, verrà recuperata investendo una parte dell'attuale premio di risultato. Ciascun lavoratore potrà decidere se attivare la polizza di sanità integrativa, che sarà dunque esclusivamente su base volontaria.

Le parti convengono di arrivare alla determinazione di quanto sopra entro sei mesi dalla firma del contratto.

ART. 48 – INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Si fa riferimento all'Art. 2122 del Codice Civile.

ART. 49 – ANTICIPATA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE

Nelle assunzioni con contratto a termine l'anticipata risoluzione del rapporto non dovuta a ragioni disciplinari porterà la parte inadempiente al pagamento a favore dell'altra parte della somma che il lavoratore avrebbe percepito dal giorno della interruzione del rapporto fino al termine di scadenza del contratto.

ART. 50 – SERVIZIO CIVILE / MILITARE

Per il trattamento del lavoratore durante il periodo di chiamata e di richiamo alle armi ovvero per il periodo di servizio civile si applicano le norme di legge e gli accordi a carattere generale vigenti in materia.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'Ente agli effetti degli scatti di anzianità.

ART. 51 – TRASFERTE

Il lavoratore ha l'obbligo di partecipare alle trasferte che impegnano la Fondazione nella Regione, in Italia e all'estero. La scelta del mezzo di trasporto verrà concordata tra la Fondazione e le Rappresentanze Sindacali.

In caso di utilizzo della propria autovettura, il professore d'orchestra è tenuto a darne immediata comunicazione alla Fondazione accompagnata da una dichiarazione scritta di esonero di responsabilità.

L'Istituzione corrisponderà per le trasferte al lavoratore il seguente trattamento:

PER L'ATTIVITA' CONCERTISTICA:

- nella grande Milano (comuni della Tabella A): nessuna indennità di trasferta.
- per tutti i comuni della Lombardia e per quelli fuori regione compresi in un raggio di 200 km. da Milano: indennità di trasferta omogenea fissata in Euro 13,00

Oltre i 200 km con pernottamento la trasferta è fissata in Euro 80,00 onnicomprensivi e per il solo giorno di andata.

Per viaggio si intende quello effettivo con inizio dalla convocazione.

Oltre i 200 km senza pernottamento la trasferta è fissata in Euro 90,00 onnicomprensivi.

In caso di pernottamento, chi non utilizza l'albergo messo a disposizione della Fondazione, deve darne preventiva comunicazione.

Qualora non ci sia la disdetta il professore d'orchestra non ha diritto alla trasferta maggiorata.

PER L'ATTIVITÀ LIRICA;

E' fissata una trasferta omogenea di Euro 21,00 a prescindere dalla località o dal numero delle prestazioni effettuate (essa è comprensiva del viaggio che pertanto non verrà conteggiato).

Al lavoratore in missione individuale per conto della Fondazione si applica il trattamento previsto dal precedente articolo.

Tuttavia il lavoratore avrà diritto anche al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telegrafiche, telefoniche e per taxi).

Per il conteggio chilometrico valgono le tabelle ACI.

In caso di utilizzo della propria autovettura, compete un'indennità chilometrica ragguagliata ad 1/5 del prezzo di un litro di benzina super vigente nel tempo.

Ai lavoratori dell'area tecnico-amministrativa è riconosciuta una trasferta di Euro 18,00 per ogni prestazione che giustifica la trasferta.

Per trasferte in Regione, fuori Regione e in tournée il trattamento economico dei dipendenti dell'area tecnico-amministrativa segue quanto previsto per il complesso orchestrale.

ART. 52 – TOURNEE NAZIONALI ED ESTERE

In caso di tournée nazionali ed estere al lavoratore è garantito:

- a) vitto e alloggio in camera (anche doppia) in alberghi almeno di 3 stelle o livello di confort equivalente;
- b) indennità forfettaria giornaliera omnicomprensiva a titolo di rimborso per le piccole spese. In caso di pernottamento, inclusa la colazione, per tutte le trasferte il compenso di cui sopra s'intende comprensivo del rimborso forfettario per le piccole spese.

Se l'orario di partenza è fissato dopo le ore 13 ed il rientro è effettuato entro le ore 14 competerà la mezza trasferta.

Le indennità saranno determinate caso per caso d'intesa con le Rappresentanze Sindacali in relazione al costo della vita e al cambio in vigore nei paesi ospitanti.

L'indennità di trasferta è omnicomprensiva.

- c) ovvero, in caso di solo pernottamento, una somma forfettaria giornaliera che non potrà

essere inferiore a Euro 80,00 onnicomprensivi.

Le ore di viaggio, qualunque ne sia la durata, sono retribuite nei giorni di trasferimento dei complessi con il solo normale trattamento di trasferta.

Tuttavia le prestazioni lavorative ordinarie giornaliere si intendono esaurite in caso di viaggi diurni di durata superiore a sei ore consecutive.

Qualora venga effettuato un concerto in giornata di trasferta, e dopo 4 ore consecutive di viaggio, nessun'altra prestazione ordinaria potrà essere richiesta ai complessi artistici.

In caso di tournée internazionale, non essendo sempre possibile rispettare la normativa oraria, sarà comunicato e concordato con le Rappresentanze Sindacali il piano di lavoro non appena concordato con l'organizzatore.

ART. 53 – INDENNITÀ PER LAVORO ALL'APERTO

In caso di spettacoli, concerti, balletti, opere che si terranno all'aperto, per il solo personale artistico, verrà riconosciuta un'indennità per lavoro disagiato di Euro 10,00.

ART. 54 – INPS EX - ENTE NAZIONALE DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

Tutti i lavoratori saranno iscritti all'INPS EX- E.N.P.A.L.S. (Ente Nazionale di Previdenza ed Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo)

ART. 55 – ATTIVITÀ SINDACALI

Si applica integralmente quanto previsto nella legge 20 maggio 1970 n.300, nonché gli accordi confederali vigenti in materia.

ART. 56 – VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI

L'Istituzione, su delega del lavoratore, tratterà in base alle competenze spettanti verserà tale cifra, giusta autorizzazione dei singoli lavoratori, all'amministrazione dell'Organizzazione Sindacale designata dal lavoratore.

ART. 57 – CONDIZIONI PIÙ FAVOREVOLI

Per quanto non ha formato oggetto di trattativa e definizione nel presente contratto valgono le eventuali regolamentazioni o situazioni esistenti nelle singole Istituzioni.

ART. 58 – DECORRENZA

Il presente contratto decorre dal 01/01/2018.

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

ART. 59 – SISTEMA DI INFORMAZIONE

La direzione aziendale, nel corso di uno specifico incontro fornirà alle Rappresentanze Sindacali prima della presentazione ufficiale della stagione successiva informazioni sulle linee e proposte di programmazione annuale dell'Istituzione e sulla conseguente organizzazione del lavoro, nonché sulle prospettive occupazionali nell'Istituzione.

La direzione dei Pomeriggi Musicali si impegna altresì a illustrare annualmente il Bilancio Consuntivo della Fondazione alle organizzazioni sindacali territoriali e alle Rappresentanze Sindacali.

Nota a verbale: Nell'ambito del complesso orchestrale le eventuali decisioni sono adottate a maggioranza dei componenti.

ART. 60 – MOBBING

Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore.

Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al

fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno le parti propongono, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

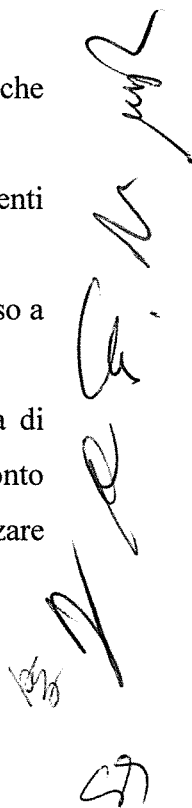
ART. 61 – FORMAZIONE

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

Dichiarano pertanto il loro impegno ad attivarsi in sede aziendale, regionale, nazionale per:

- L'individuazione degli opportuni strumenti finalizzati alla formazione permanente, alla riqualificazione ed all'arricchimento professionale dei lavoratori, in particolare nei casi di ristrutturazioni aziendali e di rilevanti innovazioni tecnologiche
- La definizione di criteri di svolgimento delle attività formative, sia in orario di lavoro che fuori orario di lavoro
- La realizzazione di ogni possibile intesa volta ad agevolare la concessione di finanziamenti comunitari e istituzionali ai vari livelli, nell'ambito delle risorse destinate alla formazione
- La definizione, con gli organi istituzionali preposti, di procedure semplificate per l'accesso a detti finanziamenti

In questo quadro le parti, considerata la competenza primaria delle Regioni in materia di formazione professionale, si impegnano ad attivare congiuntamente e sviluppare il confronto con gli Assessorati comunali e regionali al lavoro ed alla formazione al fine di realizzare opportune sinergie tra le rispettive iniziative.



Clausola di salvaguardia

In caso di controversia saranno validi i documenti e le consuetudini applicati precedentemente.

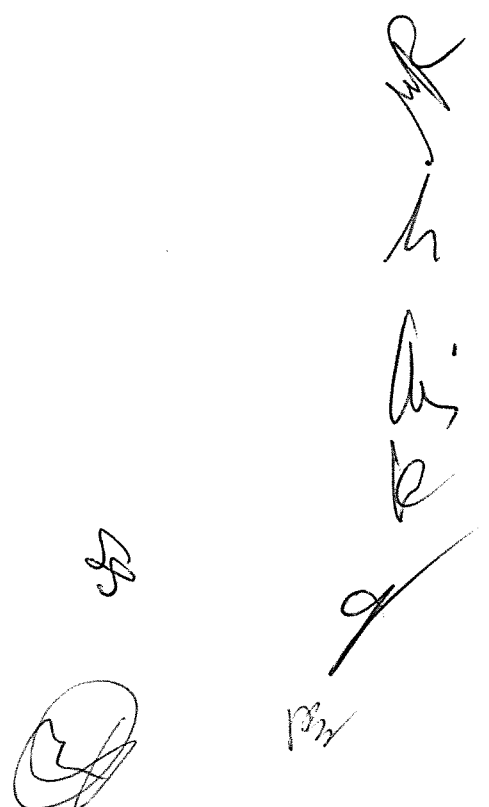
The bottom right corner of the page contains several handwritten marks. On the left, there is a circular stamp or signature. To its right, there are two small, stylized initials. Further to the right, there is a vertical column of four distinct handwritten signatures or initials, stacked one above the other. At the bottom right, there is another signature.

TABELLA A

ELENCO DEI COMUNI DELLA ZONA "GRANDE MILANO"

ARESE

ASSAGO

BAGGIO

BARANZATE

BOLCIANO

BOLLATE

BORGIO LOMBARDO

BRESSO

BRUGHERIO

BRUZZANO

BUCCINASCO

CALDERARA

CASSINA NUOVA

CERNUSCO SUL NAVIGLIO

CESANO BOSCONI

CHIARAVALLE MILANESE

CINISELLO BALSAMO

COLOGNO MONZESE

CORMANO

CORSICO

CRESCENZAGO

CUSANO MILANINO

FIGINO

GRATOSOGGIO

INCOIANO

METANOPOLI

VIMODRONE

MEZZATE

NOVATE MILANESE

OMATE

OSPIATE

PADERNO DUGNANO

PERO

PESCHIERA BORROMEO

PIOLTELLO

POASCO

QUARTO CAGNINO

QUINTO ROMANO

QUINTO SOLE

ROGOREDO

ROMANO BANCO

SAN BOVIO

SAN DAMIANO

SAN DONATO MILANESE

SAN FRUTTUOSO

S. GIULIANO MILANESE

S. MAURIZIO AL LAMBRO

SEGRATE

SESTO SAN GIOVANNI

SESTO ULTERIANO

TORRETTA

TRIULCO

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

ALLEGATO "A"**MINIMI TABELLARI MENSILI PER I DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO****Dall' 1.1.2010**

1° liv.	€.	1.425,15
2° liv.	€.	1.301,00
3° liv.	€.	1.176,48
3° liv.imp.	€.	1.234,61
4° liv.	€.	1.110,87
5° liv.	€.	1.005,82
6° liv.	€.	996,98
7° liv.	€.	910,25
8° liv.	€.	874,67
9° liv.	€.	832,30
10° liv.	€.	763,97

** maggiorazione 20% per primo violino di spalla

ALLEGATO "A-2"

EDR mensile per i professori d'orchestra assunti a tempo indeterminato (14 mensilità) e con contratti a termine:

1° liv.	€ 76,97
2° liv.	€ 70,27
3° liv.	€ 63,54
4° liv.	€ 60,00

** maggiorazione 20% per primo violino di spalla

EDR mensile per gli amministrativi e tecnici assunti a tempo indeterminato (14 mensilità):

3° liv.	€ 74,30
4° liv.	€ 66,85
5° liv.	€ 61,15
6° liv.	€ 60,00
7° liv.	€ 54,78

ALLEGATO "B"**MINIMI TABELLARI MENSILI PER I PROFESSORI D'ORCHESTRA ASSUNTI CON CONTRATTI TERMINE****Dall'1.1.2010**

1° liv.	€.	1.353,65
2° liv.	€.	1.234,02
3° liv.	€.	1.114,29
4° liv.	€.	1.051,20

** maggiorazione 20% per primo violino di spalla

ALLEGATO "C"

**MINIMI TABELLARI MENSILI PER I PROFESSORI D'ORCHESTRA ASSUNTI CON
CONTRATTI A TERMINE STAGIONI LIRICHE**

Dall'1.1.2010

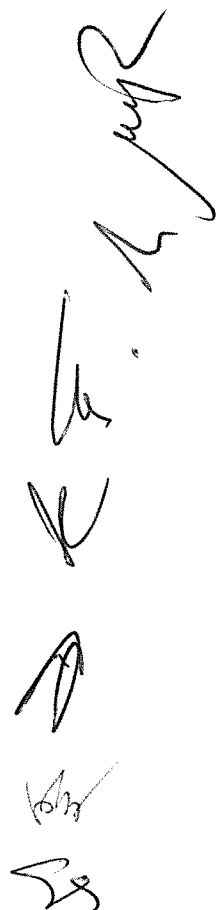
1° liv.	€.	1.132,90
2° liv.	€.	1.013,26
3° liv.	€.	893,55
4° liv.	€.	830,44

** maggiorazione 20% per primo violino di spalla

ALLEGATO "D"

ASSEGNO INTEGRATIVO

1° liv.	€	74,35
2° liv.	€	69,88
3° liv.	€	64,66
3° liv. Imp.	€	66,84
4° liv.	€	62,06
5° liv.	€	57,89
6° liv.	€	55,96
7° liv.	€	54,07
8° liv.	€	52,71
9° liv.	€	50,80
10° liv.	€	47,42



**Accordo integrativo aziendale per i dipendenti a tempo indeterminato della Fondazione I
Pomeriggi Musicali**

In data 29 novembre 2018 si sono incontrati, presso la sede della Fondazione "I Pomeriggi Musicali", in Milano, Via San Giovanni sul Muro n. 2:

- la Fondazione "I Pomeriggi Musicali", rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Dott.ssa **Maria Luisa Vanin** e dal Consigliere Delegato Prof. **Massimo Collarini**, con l'assistenza del proprio consulente Rag. **Massimo Parravicini**;
- i lavoratori dipendenti della Fondazione "I Pomeriggi Musicali", rappresentati dalle proprie **Rappresentanze Sindacali** Prof. **Mario Roncuzzi** e Prof. **Simone Scotto**.
- le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, SLC CGIL, nella persona della Sig.ra **Paola Bentivegna** e UIL-COM, nella persona del Sig. **Giuseppe Veneziano**;

premesse e richiamato

- i contenuti del Contratto Regionale Lombardo di lavoro per i dipendenti delle Istituzioni Concertistico Orchestrali che la Fondazione applica;
- il Protocollo sul Costo del Lavoro del 23 luglio 1993 e quanto previsto dalle leggi in materia;

tutto quanto premesso

si è proceduto alla stesura del presente accordo.

Decorrenza

La parte normativa sarà in vigore dal 1 gennaio 2019.

La parte economica entrerà a regime alla data di sottoscrizione del contratto, e precisamente con il 1 del mese successivo.

Durata

Il contratto sarà valido dal 1 gennaio 2018 al 31 dicembre 2020.

Organici Funzionali

La Fondazione stabilisce gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali.

Le parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo del 18/03/1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica delle assunzioni, atta a soddisfare le esigenze della Fondazione e dei lavoratori. In conseguenza di tutto quanto sopra citato, si concorda che gli organici della Fondazione I Pomeriggi Musicali sono fissati in misura non inferiore ai seguenti termini:

- n. 38 professori d'orchestra

(14 violini – 5 viole – 4 violoncelli – 2 contrabbassi – 2 flauti – 2 oboi – 2 clarinetti – 2 fagotti – 2 corni – 2 trombe – timpani)

- n. 9 amministrativi/tecnici

di cui il 90% sarà a tempo indeterminato. Detta percentuale è riferita a ciascuna area.

La Fondazione corrisponde alle proprie ulteriori necessità produttive e funzionali con:

a) personale assunto a tempo indeterminato;

b) personale assunto a termine nelle ipotesi previste dal D.Lgs. 368/2001, limitato consensualmente alle seguenti causali:

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

Le parti si impegnano ad effettuare una verifica funzionale alla scadenza del presente contratto.

Assegno integrativo

Si conviene di riconoscere, ai dipendenti a tempo indeterminato, un assegno integrativo mensile pari ai seguenti importi:

- dal 1 gennaio 2009 l'assegno integrativo sarà di € 225,00.

L'assegno integrativo verrà retribuito a carattere individuale per 12 mensilità.

L'assegno non è utile agli effetti del calcolo della 13.ma e 14.ma mensilità, del premio presenza, degli scatti di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso, delle festività, delle eccedenze orario e degli straordinari.

Assegno di assorbimento

Si conviene di riconoscere, ai dipendenti a tempo indeterminato, un assegno di assorbimento mensile pari ai seguenti importi:

- dal 1 gennaio 2010 l'assegno di assorbimento sarà di € 73,00.

L'assegno di assorbimento verrà retribuito a carattere individuale per 12 mensilità e sarà conteggiato in base alla presenza del lavoratore.

Non sono considerate assenze i periodi di senza parte e le malattie croniche e/o oncologiche.

Di conseguenza l'assegno di assorbimento non verrà riconosciuto nei giorni di turno di riposo, permessi non retribuiti, assenze per malattia – con esclusione delle assenze per malattie gravi croniche ed oncologiche o equiparabili, ricoveri ospedalieri e convalescenza – infortuni, aspettative. Il valore dell'assegno di assorbimento giornaliero si ottiene dividendo quello mensile per 26. L'assegno non è utile agli effetti del calcolo della 13.ma e 14.ma mensilità, del premio presenza, degli scatti di anzianità, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso, delle festività, delle eccedenze orario e degli straordinari.

L'assegno di assorbimento viene riconosciuto in compensazione delle richieste avanzate dalla piattaforma sindacale e precisamente:

- aumento del ticket, trasferte, indennità strumento, normativa invariata, festività;
- in particolare si fa presente che le prestazioni effettuate la domenica sono da conteggiare nel monte ore, in regime ordinario. La domenica verrà utilizzata per poter effettuare viaggio e concerto con relativa prova d'assestamento ovvero una prova e un concerto in sede;
- il viaggio equivale forfetariamente a 3 ore di prestazione; la Fondazione riconoscerà ai professori d'orchestra 3 week-end liberi durante l'anno (Sabato Libero e Domenica Riposo) oltre a 2 giorni consecutivi di riposo;
- il pagamento o il recupero del 10% delle ore lavorative supplementari effettuate dal personale tecnico-amministrativo.

Premio di risultato

Si conviene di riconoscere, ai dipendenti a tempo indeterminato, un premio di risultato pari ai seguenti importi:

Livello 1° e 2° orchestra /	restanti livelli
Livello 3° e 4° amministrativi	
€ 12,00	€ 11,50

Viene inoltre riconosciuto un gettone di € 4,50 quando l'orchestra è tenuta ad effettuare la prova d'assestamento in decentramento.

Il premio verrà conteggiato per ogni giorno di effettiva presenza maturata nell'anno di competenza. Dal conteggio saranno escluse le festività, le ferie, i permessi di qualsiasi natura, le aspettative, le malattie e i senza parte.

Il valore complessivo delle giornate/mezze giornate non lavorate (assenze a qualsiasi titolo, esclusi i permessi retribuiti e le aspettative) verrà redistribuito tra tutti i lavoratori in base alle giornate di effettiva presenza nell'anno interessato.

Per le modalità di erogazione del Premio di Risultato si fa riferimento allo specifico accordo "PDR Pomeriggi Musicali – Premio di risultato e/o produttività".

Viene messo a disposizione dei professori d'orchestra che non utilizzano i permessi non retribuiti un cachet lordo di € 9.040,00.- annui.

È riconosciuta ai dipendenti la facoltà di scegliere di beneficiare dei servizi di welfare aziendale messi a disposizione dalla Fondazione, in sostituzione totale dell'importo dell'erogazione liberale concessa per le festività natalizie nel mese di dicembre, pari a € 275,00 / € 300,00.

Produzione Circuito Lirico Lombardo

Considerato il consistente impegno lavorativo degli amministrativi nel periodo autunnale, conseguente all'aumento del numero delle persone da gestire (da 40 a 130 dipendenti) durante detto periodo, si riconosce l'introduzione di una somma forfetaria annua pari a € 1.800,00 nette, per gli impiegati/tecnici direttamente impegnati nella gestione dell'attività sopra descritta, riparametrata all'effettivo coinvolgimento dei lavoratori. Tale somma forfetaria annua verrà erogata nel mese di dicembre di ogni anno.

Vengono riconosciuti € 200,00 lordi ulteriori annui a tutti i lavoratori dell'area tecnico-amministrativa. Tale importo verrà erogato in quote mensili per 12 mensilità (€ 16,67 lordi mensili).

Indennità di mensa

Viene riconosciuto un ticket di € 5,16 ai professori d'orchestra a tempo indeterminato qualora prestino 4 ore effettive di lavoro, come da ordine del giorno.

Lo stesso ticket viene inoltre riconosciuto, ai soli dipendenti a tempo indeterminato, in occasione dell'esecuzione di due concerti durante l'attività promozionale scuole.

Si precisa che, per effetto dell'aumento dell'assegno assorbimento e diversamente da quanto previsto dal Contratto Regionale Lombardo, viene riconosciuto un ticket di € 7,00 ai professori d'orchestra a tempo indeterminato e ai lavoratori tecnico-amministrativi.

Ai lavoratori tecnico-amministrativi vengono riconosciuti 2 ticket da € 7,00 per turni di lavoro che comprendono il pranzo e la cena. Viene riconosciuto un ticket aggiuntivo di € 5,29 per i turni che terminano dopo le 00.30.

Trattamento di malattia

A decorrere dalla quarta indisposizione giornaliera nell'arco dell'anno solare, il lavoratore dovrà esibire all'Ente un certificato medico obbligatorio anche qualora l'assenza non superi le 24 ore.

Trasferte

Al solo personale artistico in servizio con contratto a tempo indeterminato, verrà effettuata, a seguito di accordo fra le parti, una compensazione trasferte tenuto conto del contratto del 26.03.1993.

Orario di lavoro tecnici-amministrativi

Considerato che l'orario settimanale di lavoro per le amministrazioni delle orchestre similari alla nostra è di 35 ore e che non è possibile ridurre ulteriormente il monte ore settimanale, date le particolari caratteristiche dell'attività amministrativa-organizzativa dovute alle molteplici e variegate attività aggiunte e collegate alla Fondazione, si riconosce che quanto sopra venga monetizzato in quota mensile di € 50,00 legata al 5° livello e parametrata agli altri livelli come segue:

3° livello € 90,00

4° livello € 70,00

5° livello € 50,00

6° livello € 40,00

7° livello € 30,00

Previdenza integrativa

La Fondazione riconosce a tutti lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato un contributo di € 620,00 (proporzionalmente diminuito per i lavoratori con contratto part-time), da versare in un piano previdenziale integrativo. Ai fini del calcolo del contributo previdenziale spettano al lavoratore tanti dodicesimi di contributo stesso quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale o superiore ai quindici giorni.

Premio per la riorganizzazione dei turni di riposo

Per i lavoratori a tempo indeterminato che disporranno di almeno 6gg. di permesso retribuito al 31 gennaio di ciascun anno, la Fondazione distribuirà Euro 45.000,00 ai professori d'orchestra ed Euro 10.000,00 agli amministrativi e tecnici secondo il seguente criterio:

1. 22.500,00 euro divisi equamente per i professori d'orchestra stabili che al 31 gennaio di ogni anno abbiano a disposizione almeno 6gg. di permesso retribuito.
2. 22.500,00 euro divisi per percentuale di impatto della riorganizzazione dei turni di riposo sugli stessi a seconda del livello di ciascun professore stabile che al 31 gennaio di ogni anno abbia a disposizione almeno 6gg. di permesso retribuito.
3. 10.000,00 euro divisi equamente per il personale amministrativo e tecnico stabile al 31 gennaio di ogni anno.

Correlativamente, la Fondazione potrà decidere la fruizione di 6gg. di permessi retribuiti nel periodo che riterrà più opportuno, previa preventiva comunicazione ai lavoratori.

I professori che al 31 gennaio dell'anno in corso non abbiano maturato almeno 6 gg. di permesso retribuito, non potranno godere del premio.

I professori in part-time avranno facoltà di decidere se usufruire dei loro turni di riposo o di ottenere il premio in euro distribuito dall'azienda.

La Fondazione disporrà dei sei giorni in modo consecutivo e saranno escluse le festività pasquali e natalizie.

L'erogazione di quanto sopra avverrà nel mese di ottobre dell'anno di riferimento dei permessi.

Una tantum / Premio

Le parti concordano di riconoscere un *una tantum* di € 25,00 per ogni mese o frazione di mese di servizio fino a un massimo di € 600,00 per tutti i lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto e in forza al 31/12/2017.

L'*una tantum* sarà erogata con la retribuzione di gennaio 2019, specificatamente al fine di compensare il mancato riconoscimento dell'aumento contrattuale del biennio 2016-2017.

Solo per l'anno 2019, ad ogni lavoratore sarà riconosciuta un'indennità forfettaria di € 60,00 riparametrata ai livelli, per 11 mensilità, o in base alla data di assunzione, oltre i ratei di tredicesima e quattordicesima. Tale indennità sarà erogata nel mese di febbraio 2019 ai lavoratori in forza.

Il presente accordo resterà in vigore fino al 31 dicembre 2020.

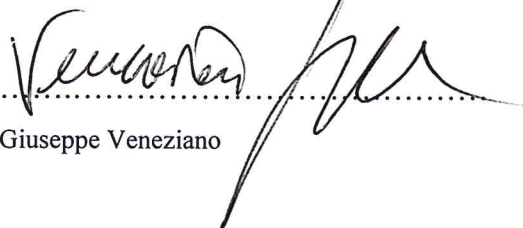
Letto, confermato e sottoscritto.

Per la SLC-CGIL



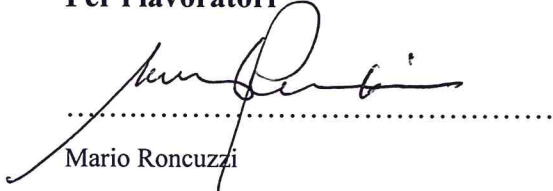
Paola Bentivegna

Per la UIL COM



Giuseppe Veneziano

Per i lavoratori



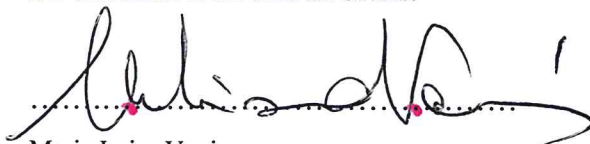
Mario Roncuzzi



Simone Scotto

Per la FONDAZIONE

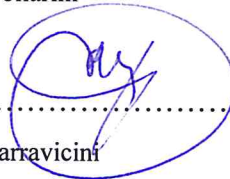
I POMERIGGI MUSICALI



Maria Luisa Vanin



Massimo Collarini



Massimo Parravicini

PDR POMERIGGI MUSICALI
PREMIO DI RISULTATO e/o PRODUTTIVITA'

Le parti hanno inteso istituire un Premio di Risultato (PDR) in osservanza alla normativa prevista all'art. 1 cc. da 182 a 190 della Legge 28 Dicembre 2015 n. 208, così come modificato ed integrato dall'art. 1 cc. da 160 a 162 della Legge 11 Dicembre 2016 n. 232, dall'art. 1 c. 28 della Legge 27 Dicembre 2017 n. 205 e dall'art. 55 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, coordinato con la legge di conversione del 21 giugno 2017, n. 96, che hanno definitivamente reso strutturali i benefici fiscali e contributivi, costituiti attraverso le erogazioni previste dai contratti di secondo livello, delle quali siano incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati.

La presente ipotesi di accordo sul premio di risultato è finalizzata a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati e a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare.

Le Parti intendono dare compiuta attuazione alle previsioni di cui alla normativa sopracitata, nel pieno rispetto di quanto disposto dal Decreto Interministeriale (Lavoro/Finanze) del 25 marzo 2016, utilizzando dei parametri oggettivi ed effettivamente misurabili e secondo le indicazioni fornite dall'Agenzia Entrate attraverso le proprie circolari, da ultima la circolare 5/E del 29/03/2018.

Le Parti intendono dunque individuare somme correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, ed efficienza organizzativa, oltre che collegate a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, visto il Contratto Regionale Lombardo di Lavoro per i Dipendenti ICO, di cui il presente accordo è parte sussidiaria ed integrante.

tutto ciò premesso e considerato, dopo ampia e approfondita discussione

SI STIPULA E SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

1. Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del seguente accordo.

2. Istituzione di un nuovo premio di risultato

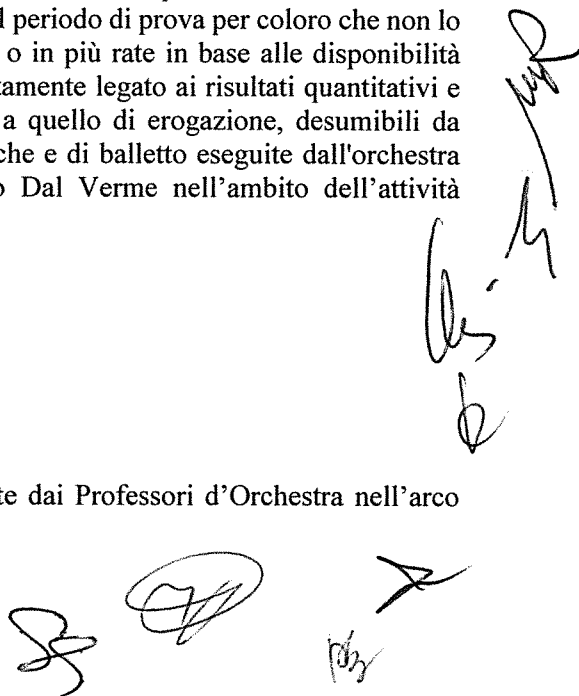
Nell'ambito dei demandi della contrattazione, a decorrere dal presente Accordo, al personale con contratto a tempo indeterminato che ne abbia maturato il diritto con esclusione del periodo di prova per coloro che non lo avessero superato, viene corrisposto annualmente in unica soluzione o in più rate in base alle disponibilità finanziarie della Fondazione, un premio di risultato. Il premio è strettamente legato ai risultati quantitativi e qualitativi della produzione annuale effettuata nell'anno precedente a quello di erogazione, desumibili da elementi obiettivi individuati nelle manifestazioni concertistiche, liriche e di balletto eseguite dall'orchestra alla presenza di pubblico, ovvero di spettacoli ospitati dal Teatro Dal Verme nell'ambito dell'attività dell'Orchestra.

3. Individuazione dell'incrementalità dal risultato

Il premio di risultato ha riferimento nei seguenti indicatori variabili:

- ✓ Qualità;
- ✓ Produttività.

- a) Per "Qualità" si intende il numero di prove programmate ed eseguite dai Professori d'Orchestra nell'arco dell'anno, da intendersi come produzione artistica;



- b) Per "Produttività" si intende il numero di manifestazioni aperte al pubblico (come precedentemente indicato) organizzate e realizzate dall'Orchestra I Pomeriggi Musicali.

4. Misura del premio dal risultato

Si conviene di riconoscere ai dipendenti a tempo indeterminato un premio di risultato pari ai seguenti importi:

Livello 1° e 2° orchestra /	restanti livelli
Livello 3° e 4° amministrativi	
€ 12,00	€ 11,50

Viene inoltre riconosciuto un gettone di € 4,50 quando l'orchestra è tenuta ad effettuare la prova d'assestamento in decentramento.

Il premio verrà conteggiato per ogni giorno di effettiva presenza maturata nell'anno di competenza e dal conteggio saranno escluse le festività, le ferie, i permessi di qualsiasi natura, le aspettative, le malattie e i senza parte.

Il valore complessivo delle giornate/mezze giornate non lavorate (assenze a qualsiasi titolo, esclusi i permessi retribuiti e le aspettative) verrà redistribuito tra tutti i lavoratori in base alle giornate di effettiva presenza nell'anno interessato.

Esso verrà ripartito nella seguente misura:

- A) Al raggiungimento del risultato di cui alla lettera a) del precedente articolo 3, verrà erogato un premio nella misura del 30% degli elementi di cui sopra;
- B) Al raggiungimento del risultato di cui alla lettera b) del precedente articolo 3, verrà erogato un premio nella misura del 70% degli elementi di cui sopra.

I due premi, così come sopra individuati, debbono considerarsi autonomi e disgiunti. Pertanto il raggiungimento di uno dei due risultati comporterà esclusivamente l'erogazione del premio ad esso riferito; di conseguenza, il mancato raggiungimento di uno dei risultati comporterà esclusivamente la mancata erogazione del premio ad esso riferito.

5. Strutturazione del premio di risultato

Nell'ottica di una efficiente organizzazione del lavoro, le parti convengono i seguenti obiettivi di risultato:

- a) L'indicatore applicabile per la valutazione della "Qualità" della Fondazione consiste nella valutazione del numero delle prove d'orchestra programmate dalla Fondazione per la realizzazione delle manifestazioni aperte al pubblico (concertistiche/liriche/da camera, ecc), così come definito nel budget di previsione 2018 approvato dal Consiglio, in sede di approvazione del bilancio preventivo della Fondazione, previa verifica annuale con le Rappresentanze Sindacali da concludersi per iscritto. Per il 2018 deve essere almeno di 40 prove, e nel dettaglio:
- da n. 1 a n. 40 prove: non è corrisposto alcun premio,
 - da n. 41 a n. 60 prove: 20%,
 - da n. 61 a n. 80 prove: 25%,
 - oltre n. 80 prove: 30%.
- b) L'indicatore applicabile per la valutazione della "Produttività" della Fondazione consiste nel risultato variabile della manifestazioni programmate e realizzate alla presenza di pubblico e al relativo e il gradimento espresso, deve essere superiore o uguale almeno a, così come definito nel budget di previsione 2018 approvato dal Consiglio, in sede di approvazione del bilancio preventivo della Fondazione, previa verifica annuale con le Rappresentanze Sindacali da concludersi per iscritto. Per il 2018 deve essere almeno di 55 manifestazioni alla presenza di pubblico, e nel dettaglio:

A ✓

Q

SS

ph

ph

ph

da n. 1 a n. 55 manifestazioni: non è corrisposto alcun premio,
da n. 56 a n. 75 manifestazioni: 20%,
da n. 76 a n. 90 manifestazioni: 40%,
da n. 91 a n. 120 manifestazioni: 55%,
oltre 121 manifestazioni: 70%.

Le parti riconoscono che il premio di risultato ha natura variabile in quanto collegato alla produttività, in funzione del numero di prove e di manifestazioni aperte al pubblico eseguite durante il corso di un esercizio, ovvero di spettacoli ospitati in teatro. Tale erogazione è variabile e non predeterminata, non è utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Il premio avrà carattere annuale e verrà erogato entro il mese di luglio successivo all'anno di riferimento. Il PDR verrà erogato ai dipendenti a tempo indeterminato.

A partire dall'anno in corso, al personale che risolva il proprio rapporto di lavoro, il premio verrà erogato in proporzione agli effettivi mesi lavorati.

Gli emolumenti sopra descritti, dovranno essere considerati ad ogni effetto "retribuzione variabile" soggetta alla normativa fiscale e previdenziale prevista dall'art. 1 commi da 160 a 162 della legge 232 – 11/12/2016, nonché da ulteriori disposizioni vigenti in materia.

6. Welfare aziendale

A norma del c. 184 dell'art. 1 della Legge n. 208/2015, nonché alle condizioni previste dalla Circ. AE n. 28/2016 e n. 5/2018, è riconosciuta ai dipendenti la facoltà di scegliere di beneficiare dei servizi di welfare aziendale messi a disposizione dalla Fondazione, in sostituzione totale dell'importo dell'erogazione liberale concessa per le festività natalizie nel mese di dicembre, pari a € 275,00.

Il lavoratore dovrà esprimere la sua scelta entro il 5 dicembre dell'anno di riferimento del premio, tra le seguenti ipotesi di conversione:

- ✓ nessuna quota dell'erogazione convertita in welfare;
- ✓ il 100% dell'erogazione convertito in welfare.

In caso di mancata scelta, il premio di risultato verrà corrisposto per intero in busta paga, come specificato di seguito al punto 8. Il lavoratore può avvalersi anche della scelta fatta precedentemente per l'acquisto dell'abbonamento annuale di trasporto, effettuato attraverso il canale aziendale.

La Fondazione I Pomeriggi Musicali intende riversare al singolo lavoratore, sulla quota che sarà convertita in welfare, una cifra sostitutiva del risparmio contributivo che ne deriverà pari al 10% del premio convertito in welfare per coloro che opteranno per la conversione del 100% dell'erogazione in welfare aziendale.

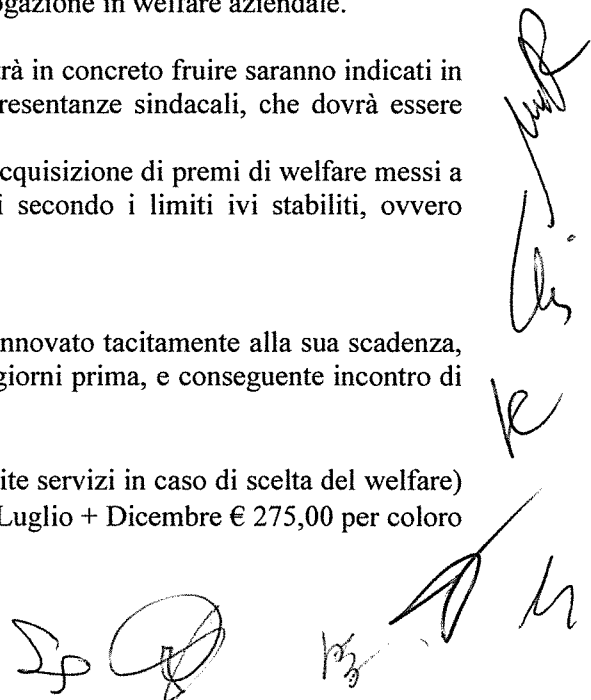
Le somme, i beni, le opere e/o i servizi di welfare cui il lavoratore potrà in concreto fruire saranno indicati in un regolamento condiviso e sottoscritto dalla Fondazione e le rappresentanze sindacali, che dovrà essere individuato ed emanato entro il 05/12/2018.

Le parti stabiliscono che il credito welfare dovrà essere destinato all'acquisizione di premi di welfare messi a disposizione dall'azienda attraverso una piattaforma web di servizi secondo i limiti ivi stabiliti, ovvero attraverso il canale aziendale.

7. Durata e periodo di erogazione

Il presente accordo avrà validità di 36 mesi dal 01/01/2018 e verrà rinnovato tacitamente alla sua scadenza, salvo espressa disdetta da una delle parti, da comunicare almeno 30 giorni prima, e conseguente incontro di verifica congiunta.

Il premio verrà corrisposto in un'unica soluzione col cedolino (o tramite servizi in caso di scelta del welfare) del mese di luglio dell'esercizio successivo. Oppure in due soluzioni Luglio + Dicembre € 275,00 per coloro che non aderiranno al welfare aziendale.



8. Normativa e agevolazioni fiscali e previdenziali

Il presente accordo sarà nei termini stabiliti depositato presso gli Enti Previdenziali (come previsto dalla normativa vigente) preposti alla ratifica ed accettazione, affinché la Fondazione I Pomeriggi Musicali possa richiedere l'accesso ai benefici fiscali e contributivi previsti.

Le parti riconoscono che l'erogazione di cui sopra ha le caratteristiche per godere delle agevolazioni fiscali e contributive vigenti e rendono contestuale dichiarazione di conformità alla legge 11 dicembre 2016, n. 232, al Decreto Interministeriale (Lavoro/Finanze) del 25 marzo 2016 nonché al D.L. 24 aprile 2017 n. 50 convertito dalla legge 21 giugno 2017 n. 96.

In particolare le parti riconoscono che sussistono tutte le condizioni affinché il presente premio di risultato stabilito con accordo di secondo livello goda dell'agevolazione fiscale dell'imposta sostitutiva IRPEF ai sensi dell'art. 1, cc da 182 a 189 della Legge 28/12/2015 n. 208.

9. Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

In conformità con quanto sancito dal c. 189 dell'art. 1 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, si intende col presente accordo favorire l'impegno dei lavoratori al fine del miglioramento delle prestazioni produttive, della qualità del servizio fornito e della qualità della vita e del lavoro svolto.

Le parti si trovano annualmente, prima dell'erogazione del premio, per esaminarne il prospetto.

Letto, approvato e sottoscritto in Milano il 29 novembre 2018

Per la SLC-CGIL



Paola Bentivegna

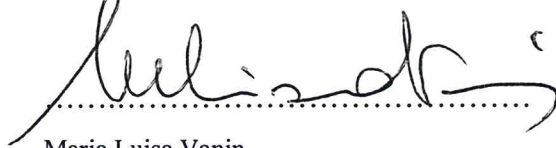
Per la UIL COM



Giuseppe Veneziano

Per la FONDAZIONE

I POMERIGGI MUSICALI



Maria Luisa Vanin



Massimo Collarini



Massimo Parravicini

Per i lavoratori

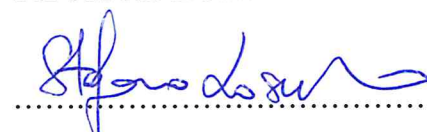


Mario Roncuzzi



Simone Scotto

Per l'AGIS LOMBARDA



Stefano Losurdo