

PARTE PRIMA: NORME COMUNI

ART. 1 - ASSUNZIONE

Per le assunzioni la FORM si atterrà alle disposizioni legislative vigenti nonché a quelle presenti nel vigente Contratto. La FORM, per le proprie necessità produttive e funzionali, si avvale di:

- a) Personale assunto a tempo indeterminato;
- b) Personale assunto a tempo determinato nelle ipotesi previste dal D.Lgs. 81/2015 e s.m.i;

Le assunzioni a tempo indeterminato di personale artistico (professori d'orchestra) avvengono di norma per concorso pubblico, fatta salva peraltro la possibilità per la FORM di ricorrere a chiamate dirette per chiara fama sempre in ambito artistico-musicale. Può altresì avvenire per chiamata diretta l'assunzione e la collaborazione con figure artistiche di alto valore professionale, sentita preventivamente la RSU/RSA.

Nei concorsi per assunzioni a tempo indeterminato costituisce titolo di preferenza, a parità di merito, l'aver acquisito il diritto di precedenza di cui al comma successivo e, nel caso di ulteriore parità, l'anzianità maturata in FORM.

Per le assunzioni a termine di personale artistico – tranne che si tratti di sostituzioni improvvise o che ricorrano esigenze eccezionali od impreviste – la FORM procede ad una selezione/audizione di norma biennale, formulando apposita graduatoria degli idonei, ferma restando, una volta esaurita tale graduatoria, la possibilità di ricorrere a chiamate dirette.

Il professore d'orchestra, con specifico riferimento a quanto disposto dall'art. 24 comma 3 D.Lgs. 81/2015 e s.m. in materia di diritto di precedenza, matura tale diritto nel momento in cui abbia partecipato a due selezioni/audizioni consecutive svolte nell'ambito di quadriennio e che, a seguito delle idoneità conseguite, sia stato assunto con un contratto di lavoro subordinato per almeno 400 giorni complessivi di lavoro effettivo (non sono presi in considerazione il riposo infrasettimanale, le ferie, le giornate di recupero/flessibilità, ecc.) con un minimo di 50 giorni per ciascuna annualità del quadriennio indicato.

Essendo l'istituto del diritto di precedenza articolato sul doppio requisito delle idoneità e delle assunzioni a termine nel quadriennio sopra indicato, la mancata indizione da parte della FORM di regolari selezioni/audizioni non impedisce la maturazione del diritto di precedenza anche per quei professori d'orchestra che la stessa FORM abbia assunto con contratto a termine per quattro stagioni consecutive, con almeno 400 giorni complessivi di lavoro e con un minimo di 50 giorni per ciascuna annualità, acquisendo l'idoneità ad almeno una selezione/audizione nel quadriennio.

Fatto salvo quanto previsto dall'accordo del 28.12.2016 che definisce un Nuovo Elenco di professori d'orchestra con diritto di chiamata prioritaria, in sede di prima applicazione, per quadriennio si intende quello successivo alle audizioni del 2016 e quindi quello iniziato il 01.01.2017.

Il diritto di precedenza viene meno nei confronti di coloro che:

- a) Senza giustificato motivo rifiutano ovvero non riscontrano nei termini concessi una chiamata da parte di FORM per due volte anche non consecutive, purché la chiamata sia stata formalizzata per iscritto almeno 15 giorni prima della data di avvio del contratto. Costituiscono in questo caso giustificato motivo la malattia giustificata da certificato medico, la maternità obbligatoria documentata da certificazione INPS, l'accettazione di ingaggi esclusivamente presso altre istituzioni concertistico orchestrali o fondazioni lirico sinfoniche a condizione che il rifiuto del professore d'orchestra non si protragga per un periodo superiore a dodici mesi dal primo rifiuto.
- b) Senza giustificato motivo disdicono una chiamata inizialmente accettata per iscritto. Costituiscono in questo caso giustificato motivo esclusivamente la malattia documentata da certificato medico e la maternità obbligatoria documentata da certificato INPS.

Salvo particolari esigenze di ordine artistico condivise con le RSU/RSA, la FORM per le assunzioni a termine attinge alle graduatorie degli idonei alle selezioni/audizioni di cui al presente articolo, fatti salvi i diritti di coloro che siano stati inseriti in specifici accordi di priorità.

E' altresì previsto che, una volta esaurita la graduatoria degli idonei, la FORM può ricorrere a chiamate dirette.

La FORM dichiara che le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sono nominate con delibera del Consiglio di Amministrazione e sono costituite da esperti nelle materie oggetto del concorso o selezione/audizione come segue, salvo diversa pattuizione con le O.O.S.S.:

- 1) Direttore Principale (o suo sostituto indicato dal CdA o suo delegato);
- 2) due componenti designati dal Direttore Principale, fra cui il commissario esterno;
- 3) un componente designato dal nucleo stabile dell' orchestra;
- 4) prima parte dello strumento in concorso.

Sono fatti salvi diversi e specifici accordi. con le O.O.S.S.

Il numero dei componenti della Commissione è di norma fissato in 5, compreso il Presidente.

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

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

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

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare la documentazione richiesta dalla FORM o prevista per Legge.

La FORM potrà richiedere al lavoratore eventuali titoli professionali e gli attestati di lavoro per le occupazioni precedenti.

Al professore d'orchestra la FORM richiederà il diploma di magistero conseguito presso un Conservatorio o Istituto musicale parificato per gli strumenti per i quali è previsto.

A richiesta della FORM il lavoratore ha l'obbligo di munirsi del passaporto.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare alla FORM il suo domicilio e a notificarne tempestivamente i cambiamenti ed a consegnare dopo l'assunzione lo stato di famiglia nonché gli altri documenti necessari per beneficiare dell'assegno per il nucleo familiare.

La FORM rilascerà al lavoratore una tessera di riconoscimento.

Sia per i lavoratori con diritto di precedenza definito con specifici accordi che per i lavoratori idonei alle selezioni/audizioni, l'ordine di priorità nella chiamata dei lavoratori potrà avvenire secondo appositi criteri che dovranno basarsi su:

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

Nota a verbale:

le parti si danno reciprocamente atto della necessità di regolamentare con successivi accordi, la partecipazione all'attività dei professori d'orchestra con particolare riguardo a quelli inseriti nel nucleo stabile.

3. RETRIBUZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Per retribuzione si intende:

- il minimo retributivo previsto per il livello cui il lavoratore è assegnato;
- gli aumenti periodici di anzianità;
- l'indennità di contingenza.

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

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

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

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

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per:

- 122 per i professori d'orchestra
- 169 per gli amministrativi

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

La retribuzione sarà corrisposta al lavoratore non oltre il giorno 15 del mese successivo 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.

Tredicesima mensilità

La Fondazione corrisponderà al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile. La corresponsione avverrà normalmente entro il mese di dicembre di ogni anno.

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

Quattordicesima mensilità

Entro il 15 agosto di ciascun anno la Fondazione corrisponderà al lavoratore una quattordicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile.

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

Trattamento economico tempo determinato

Al lavoratore assunto a tempo determinato si applica, in proporzione all'effettivo periodo lavorativo prestato, il trattamento economico e normativo spettante al personale assunto a tempo indeterminato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine e con esclusione di quanto espressamente previsto il solo personale assunto a tempo indeterminato.

I minimi tabellari – comprensivi di eventuali importi a titolo di e.d.r. e di e.a.r. – e l'indennità di contingenza dei lavoratori assunti con contratto a termine di durata non superiore a 30 giorni saranno maggiorati del 36 % rispetto ai minimi tabellari – comprensivi di eventuali importi a titolo di e.d.r. e di e.a.r. – e l'indennità di contingenza stabiliti per i lavoratori assunti a tempo indeterminato anche nel caso di proroga.

La maggiorazione in questione viene corrisposta in sostituzione di tutti gli istituti previsti dal presente contratto per i lavoratori a tempo indeterminato e per quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a 30 giorni.



Indennità sostitutiva mensa

L'indennità sostitutiva mensa viene corrisposta nella misura di Euro 5,29 per ogni giornata di effettiva presenza. Ulteriori accordi potranno variare in aumento il valore dell'indennità. Tale indennità in base alla normativa vigente non fa parte a nessun effetto della retribuzione né diretta, né indiretta

4. AUMENTI DI ANZIANITA'

I lavoratori assunti a tempo indeterminato avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare cinque aumenti biennali di anzianità in cifra fissa secondo gli importi unitari di seguito indicati per ciascun livello di inquadramento:

<i>Professori d'orchestra</i>		<i>Quadri-Impiegati</i>	
1° livello	€ 46,48	FA	€ 42,87
2° livello	€ 42,87	FB	€ 38,73
3° livello	€ 39,77	1° livello	€ 35,12
4° livello	€ 37,70	2° livello	€ 33,05
5° livello	€ 33,57	3° a livello	€ 32,02
		3° b livello	€ 29,95
		4° livello	€ 27,89
		5° livello	€ 26,34

Ai fini della maturazione del diritto varranno:

La presenza continuativa nei due anni di attività della Fondazione, in alternativa 24 mesi effettivi di attività individuale presso la Fondazione.

Gli aumenti biennali di anzianità per i professori d'orchestra maturano dopo due anni (anno civile) di presenza continuativa, pari ai mesi contrattuali ordinari annuali o alla somma di essi; in alternativa dopo un numero di mesi corrispondente alla somma dei mesi contrattuali relativi al biennio;

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

5. RIPOSO SETTIMANALE

Il giorno destinato al riposo coincide, di norma, con il settimo giorno consecutivo di lavoro.

Gli amministrativi hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con la domenica.

Inoltre, ai professori d'orchestra ed al personale tecnico/amministrativo al seguito dell'orchestra, si applicheranno i seguenti criteri:

- Il giorno di riposo è fissato di norma nella giornata di lunedì per l'attività sinfonica; la variazione del giorno viene concordata con le RSA
- Il giorno di riposo nell'attività lirica svolta presso altri enti e/o associazioni è stabilito dagli enti stessi e comunicato attraverso il piano generale delle attività.
- Il giorno di riposo settimanale può essere spostato nel corso della stessa settimana, in relazione a particolari esigenze e previa comunicazione alla RSU almeno 48 ore prima.
- Per motivate ragioni di forza maggiore, legate all'attività lirica all'aperto, la comunicazione potrà eccezionalmente avvenire 24 ore prima.
- L'anticipo o il posticipo del giorno di riposo non potrà eccedere i due giorni (quattro nell'attività lirica all'aperto), nell'ambito di un limite massimo di dieci giorni continuativi di effettivo lavoro.
- In difetto di tali termini, la prestazione sarà considerata straordinaria.

Nota a verbale: le parti convengono di comunicare agli enti committenti la giornata del lunedì' come giorno di riposo ferma restando l'autonomia organizzativa degli enti stessi

6. FERIE

Ai dipendenti della FORM per ogni anno di effettivo servizio prestato spetta un periodo di ferie retribuito della durata di 30 giorni lavorativi.

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

Le ferie non potranno essere effettuate in periodo di preavviso.

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

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

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

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

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

Nota a verbale: fermo restando quanto previsto in tema di godimento le parti concordano sulla necessità di evitare un eccessivo frazionamento del periodo feriale; si conferma inoltre che la scelta del periodo feriale verrà stabilita di comune accordo con le rsa

7. RICORRENZE FESTIVE

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente contratto:

- a) il giorno di riposo settimanale;
- b) le seguenti festività: il primo giorno dell'anno, il giorno dell'Epifania, 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, il giorno di Ognissanti, il giorno dell'Immacolata Concezione, il giorno di Natale, il giorno 26 dicembre, la ricorrenza del Patrono locale.

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

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

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

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

Per la disciplina delle festività soppresse si fa rinvio alla normativa vigente ed applicabile.

8. ASSENZA PER MALATTIA E INFORTUNI SUL LAVORO

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

L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata, salvo caso di impedimento, esclusivamente alla Fondazione (segreteria amministrativa e/o ispettore) e giustificata per iscritto, con certificato medico, entro il terzo giorno dall'inizio dell'assenza.

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

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

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

La FORM può effettuare il controllo delle assenze per malattia dei dipendenti nel rispetto dell'art.5 della legge 20 maggio 1970 n.300.

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

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

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

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

Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi suindicati la Fondazione ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso potrà chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, alla indennità sostitutiva del preavviso. Ove ciò non avvenga e la Fondazione non proceda al licenziamento del lavoratore il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Scaduti i termini massimi indicati al 7° comma è concessa al lavoratore ammalato la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi. In tale caso questo ulteriore periodo di assenza non sarà ritenuto utile ai fini del trattamento di fine rapporto né ad alcun effetto contrattuale.

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

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

In caso di assenza per infortunio non sul lavoro il lavoratore avrà diritto al trattamento di malattia.





9 TUTELA MATERNITA' PATERNITA'

Ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i. le lavoratrici non possono essere adibite al lavoro:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo per maternità dopo il parto. In sostituzione di quanto previsto dalla lett. a) dell'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001 la Fondazione consentirà l'astensione dal lavoro per un periodo di tre mesi, precedenti la data presunta del parto. Tale periodo assorbe quello eventualmente concesso dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro a norma dell'art. 17 del D.Lgs. n. 151/2001.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001 come modificato e/o integrato dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 in tema di flessibilità del congedo di maternità.

La FORM corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione previsti dalle lett. b) e c) dell'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001 come modificato e/o integrato dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 e durante il periodo previsto dal comma 2 del presente articolo il 100% della retribuzione mensile. Dalla retribuzione così corrisposta sarà dedotto l'importo dell'indennità di maternità spettante alla lavoratrice ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 ed anticipato dalla FORM.

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

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

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2, dell'art. 32 e dell'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.. Nell'ambito del predetto limite, il diritto ad astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2, dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 come modificato e/o integrato dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali è elevato a undici mesi.

Durante il periodo di congedo parentale facoltativo si applica quanto previsto dall'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. Il periodo di congedo parentale facoltativo è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

I periodi di congedo parentale potranno essere fruiti coerentemente con le esigenze relative alle caratteristiche collettive della prestazione lavorativa, onde non renderla inutilizzabile e, quindi, non ricevibile da parte dell'azienda a tutti i conseguenti effetti. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

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

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

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

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

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

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

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

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

Fruizione ad ore dei congedi parentali

La fruizione del congedo ad ore è regolamentata dalle disposizioni legislative vigenti e secondo le disposizioni INPS tenuto conto, per quanto attiene al personale artistico, della prestazione collettiva del predetto personale e del processo produttivo aziendale definito.

10. CONGEDI PER LA FORMAZIONE

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono richiedere un congedo per la formazione per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, nonché per la partecipazione ad attività formative diverse.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o periodi di aspettativa.

La domanda di fruizione del congedo deve essere presentata dal lavoratore almeno 30 giorni prima del periodo indicato per la fruizione. Il personale assente contemporaneamente per congedo di formazione non potrà superare il 3% degli addetti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, e dovrà comunque essere assicurato il normale svolgimento dell'attività produttiva. La FORM può non accogliere la richiesta di congedo, ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e/o produttive.

Diritto allo studio

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

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

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dalla Fondazione per la partecipazione ai corsi di studio non dovranno superare il 3% del livello dei soli dipendenti a tempo indeterminato e, garantendo l'accessibilità ad almeno 1 dipendente, dovrà comunque essere assicurato il normale svolgimento dell'attività produttiva.

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

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

11. PERMESSI

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

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

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

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato spettano nel corso di ciascun anno lavorativo (al momento di 8 mesi per i soli professori d'orchestra) tre giorni di permesso retribuito. Il predetto numero di 3 giorni verrà riproporzionato per coloro che non prenderanno parte all'intera attività per aspettativa non retribuita e/o permessi non retribuiti. Aspettativa non retribuita e/o permessi non retribuiti saranno valutati come mese intero per frazioni pari o superiori a 15 giorni.

IN VIA TRANSITORIA SPERIMENTALE fino a nuova pattuizione, tra le parti si conviene che dei tre giorni di permesso retribuito di cui all'art. 11, due vengono aggiunti al periodo feriale annualmente spettante, 1 giorno di permesso potrà essere usufruito da ciascun lavoratore, previa richiesta di almeno 5 giorni di preavviso, salvo per motivi di salute, solo per le sessioni di prova con esclusione dell'attività lirica svolta conto terzi. Per la medesima giornata non potranno essere concessi permessi a più di una prima parte ad esclusione dell'attività educational durante la quale potranno essere concessi permessi a più prime parti. Le prime parti potranno essere sostituite dalle rispettive seconde.

12. ASPETTATIVA

Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere concesso, per gravi motivi privati da valutarsi dalla FORM e compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa nella misura massima di 12 mesi.

Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere concesso, per motivate e documentate esigenze di studio e/o di aggiornamento e riqualificazione professionale, un periodo di aspettativa nella misura massima di 6 mesi.

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

Al lavoratore sono concesse aspettative per cariche sindacali, in base alle previsioni di legge vigenti.

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

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

Tossicodipendenti e loro familiari

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

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici o riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro in aspettativa per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

Per usufruire dell'aspettativa il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali.

Mensilmente, inoltre, il lavoratore dovrà presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.

Il lavoratore è tenuto a riprendere il servizio entro 7 giorni dal termine del programma di riabilitazione.



Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno sono retribuite come straordinarie. Il lavoratore che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa, avrà diritto al consolidamento totale o parziale nell'orario base individuale della prestazione supplementare continuativa. Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza.

Periodo di prova

Nel contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova deve essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 26 giornate lavorative.

Ferie

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale il periodo di ferie è pari a quello spettante nel contratto a tempo pieno. Nel contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto il periodo di ferie è proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Rinvio

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa generale vigente in materia di part-time

NOTA A VERBALE

Al momento della sottoscrizione del presente contratto la prestazione lavorativa di tutto il personale artistico assunto dalla FORM a tempo indeterminato, è strutturata secondo il modello di part-time verticale multi periodale pari complessivamente ad 8 mesi/anno con il seguente sviluppo:

- dal 1 gennaio sino al 31 maggio, relativamente alla Stagione Sinfonica della Fondazione Orchestra Regionale delle Marche e alle produzioni musicali affidate alla FORM da committenti esterni;
- dal 1 luglio sino al 31 luglio, relativamente alla Stagione Lirica di Macerata Opera e alle produzioni musicali affidate alla FORM da committenti esterni;
- dal 1 novembre sino al 31 dicembre, relativamente alla Stagione Sinfonica della Fondazione Orchestra Regionale delle Marche e alle produzioni musicali affidate alla FORM da committenti esterni.

Le parti sottoscriventi il presente Contratto si incontreranno con cadenza annuale, al fine di verificare l'eventuale aumento dei volumi di attività che possano comportare un aumento consolidato delle giornate lavorative su base annua dei Professori d'orchestra;

le parti si impegnano inoltre ad espletare ogni forma di attività volta ad aumentare in maniera strutturale e continuativa i periodi lavorativi per giungere alla piena occupazione nell'arco dell'anno.

17. PREMIO DI RISULTATO

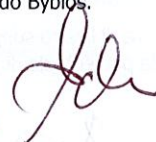
Con uno specifico accordo a latere si individueranno gli istituti, i parametri e gli importi economici relativi al Premio di Risultato.

Il premio di risultato sottoscritto in data 10 maggio 2006 è annullato a partire dal 1 Gennaio 2021

18. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Considerata l'importanza crescente che sta assumendo nella pianificazione della previdenza dei lavoratori il pilastro integrativo, le parti ribadiscono l'adesione al fondo nazionale pensione complementare Byblos con le seguenti modalità:

- sono soci e destinatari delle prestazioni del Fondo Byblos tutti i lavoratori, non in prova, dipendenti con contratto a tempo indeterminato, o determinato di durata pari o superiore a 6 mesi consecutivi presso la FORM nell'arco dell'anno solare, che volontariamente vi aderiscono, esclusi i lavoratori che siano dipendenti di aziende in cui operano fondi o casse aziendali;
 - l'adesione volontaria al Fondo Byblos comporterà una contribuzione percentuale mensile per le mensilità annualmente garantite (8 mensilità annue al momento della sottoscrizione del presente contratto) a carico della FORM ed una contribuzione percentuale mensile per le mensilità annualmente garantite (8 mensilità annue al momento della sottoscrizione del presente contratto) a carico del lavoratore, a decorrere dall'anno 2020 dell'1% calcolato sui seguenti elementi della retribuzione contrattuale: minimo tabellare, contingenza, E.d.r., E.a.r. e aumenti periodici di anzianità;
 - l'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sarà assunto dalla FORM unicamente nei confronti dei lavoratori che aderiranno al Fondo Byblos e, pertanto, la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del Fondo, ovvero la perdano successivamente;
 - per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione volontaria al Fondo Byblos, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno.
- Per i lavoratori di prima occupazione antecedente al 29 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione volontaria la Fondo Byblos, la destinazione del 27% fino al 100% del trattamento di fine rapporto maturato nell'anno;
- i contributi a carico della FORM e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo Byblos.





I lavoratori familiari di tossicodipendenti, per i quali il Servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono essere posti a richiesta in aspettativa, che sarà concessa in relazione alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi non frazionabile.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo diretto, indiretto e differito, e non saranno ritenuti utili ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge."

13. CONGEDO MATRIMONIALE

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

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

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

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

14. ASSENZE

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

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

15. ATTIVITA' PROMOZIONALE

Le parti stipulanti il presente contratto concordano sulla 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 e di favorire la formazione di nuove professionalità.

Convergono pertanto che, nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero, dovrà darsi maggiore sviluppo all'attività di spettacoli per studenti e lavoratori, alla programmazione di prove generali con la partecipazione di tale pubblico. Previa intesa fra la FORM, le rappresentanze sindacali e gli interessati, i professori d'orchestra parteciperanno all'attività di complessi ridotti, qualunque sia la relativa composizione numerica, che svolgano la preparazione e l'esecuzione di manifestazioni artistiche senza o con la presenza di un direttore che abbiano la funzione di promuovere l'attività.

16. LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione si svolge con orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando la prestazione si svolge a tempo pieno limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si svolge secondo una combinazione delle due precedenti modalità.

L'instaurazione del rapporto deve risultare da atto scritto, in cui va indicata la durata della prestazione e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Clausole elastiche e flessibili

Le parti possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, nei limiti del 40% della prestazione concordata. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. La variazione della collocazione temporale della prestazione comporta, per le sole ore/giornate interessate alla variazione, una maggiorazione della retribuzione del 1%. La variazione in aumento della durata della prestazione comporta una maggiorazione del 1% della retribuzione relativa alle ore/giornate prestate in più. In entrambi i casi il preavviso deve essere di almeno 30/40 giorni dall'inizio effettivo della prestazione o dall'inizio di quella prevista contrattualmente in caso di posticipo.

Lavoro supplementare

In occasione di punte di più intensa attività, di necessità di sostituzione di lavoratori assenti e per specifiche esigenze di carattere straordinario è consentito, previo assenso del lavoratore, anche in caso di rapporto a termine, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare nei limiti del 40% dell'orario ridotto pattuito.

Le ore di supplementare effettuate entro tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 1% comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Per le ore di lavoro supplementare svolte oltre tale limite e comunque nei limiti dell'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno la percentuale di maggiorazione sarà del 15%, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

19. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

I dipendenti sono tenuti ad osservare tutte le disposizioni emanate dalla FORM in appositi regolamenti interni, purché esse non contrastino con le disposizioni del presente contratto e rientrino nelle normali attribuzioni della Fondazione.

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

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 3 ore di stipendio
- d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo fino a 5 giorni;
- e) sospensione dallo stipendio e dal lavoro per un periodo non superiore a 10 giorni;
- f) licenziamento senza preavviso e con la perdita della relativa indennità.

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

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

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

Alcun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza preventiva contestazione dell'addebito all'interessato e senza averlo sentito a sua difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, salvo il caso di infrazioni di gravità tale che non consentano la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

20. DIRITTI SINDACALI

R.S.U

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCL per il personale dipendente/libero professionale della FORM viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, R.S.U., di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993.

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

Sino ad allora il sistema di relazioni verrà affidato alle O.O.S.S firmatarie ed alle rispettive R.S.A.

Il numero dei componenti la R.S.U. è determinato sulla base di un componente ogni 20 o frazione di 20 lavoratori sul totale medio dei dipendenti, con un minimo di 3.

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

Le Associazioni sindacali comunicheranno per iscritto alla FORM i nominativi dei componenti la R.S.U.

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la R.S.U. disporrà di permessi retribuiti che verranno richiesti, di norma per iscritto, con almeno 24 ore di anticipo e verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio.

Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza e applicazione D.lgs 626/94

In base agli accordi interconfederali 1995, all'interno della R.S.U. verrà individuato il R.L.S.

Il R.L.S. ha diritto a 40 ore annue di permesso in aggiunta a quelle previste per i componenti la R.S.U..

Non vengono imputate al monte ore come sopra individuato le ore di permesso utilizzate per gli adempimenti di cui all'art. 19, lettere b, c, d, g, i, l del D. Lgs. n.626/1994.

L'utilizzazione dei permessi deve essere richiesta al datore di lavoro per iscritto e con un anticipo di almeno 48 ore. Analogo termine deve essere osservato per le visite del RLS ai luoghi di lavoro.

Il RLS espleta i compiti previsti dall'art. 19 del D. Lgs. n.626/1994, come modificato dal D. Lgs. n. 242/1996 e, in particolare:

- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione del rischio, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle attività di prevenzione;
 - è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
 - riceve informazioni e documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione;
 - riceve informazioni provenienti dai servizi di vigilanza in merito ad argomenti attinenti alla salute e alla sicurezza;
 - può presentare proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni;
 - esamina con la Direzione aziendale le eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;
 - partecipa alle riunioni periodiche previste dalle leggi;
 - avverte il responsabile della Fondazione dei rischi individuati nel corso della sua attività.
- Il R.L.S. ha diritto ad una formazione di almeno 32 ore ed il programma deve comprendere:
- conoscenze generali su obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
 - conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
 - metodologie sulla valutazione del rischio;
 - metodologie minime di comunicazione.



Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche previste dall'art. 11 del D.Lgs. n.626/1994 devono essere comunicate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e con un ordine del giorno scritto.

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

Contributi sindacali

La FORM provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali su delega individuale scritta rilasciata dal lavoratore. La trattenuta avrà decorrenza dal mese successivo a quello in cui la delega è stata rimessa alla FORM mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore.

Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega inoltrando la relativa comunicazione alla FORM e all'O.S. interessata. L'effetto della revoca decorre dal 1° del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Fondazione.

Diritti d'informazione

Annualmente, entro il primo quadrimestre, la Direzione aziendale fornirà alla R.S.U. ed alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria informazioni riferite all'esercizio finanziario successivo sulle linee e proposte di programmazione annuale, sulle modalità produttive dell'attività artistica programmata, sulla situazione finanziaria quale emerge dal bilancio preventivo e sulle prospettive occupazionali della Fondazione.

Nel corso dello stesso incontro e, comunque, entro il primo quadrimestre, la Direzione aziendale fornirà alla R.S.U. ed alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria informazioni riferite all'esercizio finanziario precedente sulle attività produttive realizzate dalla Fondazione, sugli elementi di entrata e di uscita emergenti dal conto consuntivo, sulla attuazione dei programmi di formazione del personale, sull'andamento occupazionale.

21. INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

Per quanto concerne la ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, e l'attribuzione di essa, in mancanza delle persone indicate nel comma precedente, valgono le norme contenute nell'art.2122 del Codice Civile.

22. DECORRENZA E DURATA

- 1 gennaio 2026 – 31 dicembre 2028 per la parte economica (vedi specifiche parte quarta "trattamenti economici") - 1 ottobre 2026 – 31 dicembre 2028 per la parte normativa,

Si intenderà tacitamente rinnovato se, a tre mesi della scadenza, non venga disdetto da una delle parti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

PARTE SECONDA: PROFESSORI D'ORCHESTRA

23. INQUADRAMENTO

I professori d'orchestra sono così inquadrati nei livelli dell'area artistica

1° livello

1° violino; 1° violoncello;

2° livello (1° cat. A orchestra)

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

3° livello (1° cat. B orchestra)

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

4° livello (2° cat. orchestra)

2° viola e seguenti; 2° leggjo 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.

5° livello

2° cat. orchestra ingresso.



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

Il professore d'orchestra di 2° categoria assunto con contratto di lavoro a tempo determinato sarà inquadrato nel 5° livello. Ai fini della maturazione degli 8 mesi necessari per l'applicazione del minimo tabellare di retribuzione del 4° livello saranno riconosciuti al professore d'orchestra di 2° categoria assunto a tempo determinato i periodi di effettivo servizio prestato presso la stessa Fondazione o presso altre Fondazioni lirico-sinfoniche/ I.C.O. con precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a termine.

Maggiorazioni

Ai seguenti professori d'orchestra inquadrati nel 4° livello sarà corrisposta una maggiorazione del 2,78% del minimo tabellare di retribuzione: 2° flauto; 2° oboe; 2° clarinetto; 2° fagotto; 2° e 4° corno; 2° e 3° trombone; 2° e 3° tromba; 2° dei secondi violini; 2° viola; 2° contrabbasso; 3° violino dei primi.

Una maggiorazione del 2,78% del minimo tabellare di retribuzione sarà corrisposta al professore d'orchestra che per contratto individuale assuma l'obbligo di sostituire il professore d'orchestra di livello immediatamente superiore nell'ambito della famiglia degli strumenti di appartenenza, nonché al 3° fagotto per l'obbligo del controfagotto.

Le maggiorazioni di cui sopra, che formano parte integrante della retribuzione a tutti gli effetti, sono cumulabili tra loro.

Tutte le prime parti, a prescindere da esigenze artistiche o di completamento di organico, hanno l'obbligo della fila per gli strumenti ad arco e l'obbligo del 3° per gli strumenti a fiato, il timpano ha l'obbligo della batteria, il pianoforte ha l'obbligo degli strumenti a tastiera (armonium, celesta, campanelli, ecc.) esclusi l'organo ed il clavicembalo.

Le maggiorazioni di cui sopra, che formano parte integrante della retribuzione a tutti gli effetti, sono cumulabili tra loro.

24. MUTAMENTO DI MANSIONI

Al professore d'orchestra, in relazione alle esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore. In tal caso gli sarà dovuto, per le effettive prestazioni nel livello superiore, un importo corrispondente alla differenza tra il minimo tabellare di retribuzione del livello superiore ed il minimo tabellare di retribuzione del proprio livello con eventuale maggiorazione.

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

25. PRESTAZIONI SPECIALI E STRUMENTI AFFINI

Il professore d'orchestra chiamato a suonare uno strumento speciale avrà diritto ad un compenso supplementare da pattuirsi di volta in volta. Il professore d'orchestra ha l'obbligo di eseguire, senza diritto a maggiorazione della retribuzione, prestazioni con strumenti affini. (il 3° flauto dell'ottavino, escluso il 1°; il 3° oboe, del corno inglese, escluso il 1°; l'ottavino, del flauto, escluso il 1°; il clarinetto basso, del clarinetto, escluso il 1° ed il clarinetto piccolo; il clarinetto piccolo, del clarinetto, escluso il 1° ed il clarinetto basso; il controfagotto, del fagotto, escluso il 1°; la tuba, del trombone)

26. QUALIFICA IMPIEGATIZIA

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

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

27. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro del professore d'orchestra è fissato in 5 ore giornaliere con una media settimanale di 28 ore calcolata su otto settimane.

L'orario giornaliero può essere ripartito in due prestazioni come segue:

- due prove ordinarie di due ore e trenta minuti ciascuna oppure due prove ordinarie di cui una potrà durare due ore e l'altra tre ore o viceversa;
- due esecuzioni ovvero uno spettacolo ed una prova generale oppure due spettacoli della durata effettiva non superiore a 3 ore ciascuno

Le parti convengono di adottare come orario di riferimento per l'attività sinfonica direttamente organizzata e gestita dalla FORM quello svolto mediante prova unica di 4 ore; l'eventuale doppio turno viene preso in considerazione in forma residuale con le flessibilità necessarie da concordare con le RSA. In ogni caso il doppio turno potrà essere effettuato per un tetto massimo di due volte l'anno. La prova unica di 4 ore effettuata in sostituzione delle 5 previste esaurisce l'orario di lavoro giornaliero.

Sono stabilite convenzionalmente le seguenti durate:

- Concerto 2 ore
- Spettacolo lirico 4 ore
- Balletto 3 ore
- Viaggio 3 ore

La Fondazione avrà la facoltà, nell'arco temporale di 8 settimane, di recuperare le ore non effettuate purché non si eccedano:

- le 6 ore giornaliere di effettivo lavoro

- le 8 ore giornaliere nel caso in cui vi sia anche una prestazione convenzionale (viaggio)

Le giornate di 6 ore di effettivo lavoro non saranno concentrate nella stessa settimana più di tre volte e massimo due consecutive; la loro programmazione non potrà essere superiore a nove volte nell'arco del bimestre per l'attività lirica e mista (lirico-sinfonica), e sei volte complessive per l'attività sinfonica

Nel computo dell'orario di lavoro ha valore l'ordine del giorno. Le eventuali variazioni all'ordine del giorno devono essere comunicate, salvo casi eccezionali, entro le ore 13 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione in caso di prova antimeridiana-pomeridiana ed entro le ore 18 del giorno precedente a cui si riferisce la variazione in caso di prova pomeridiana-serale.

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

Nella giornata di spettacolo lirico inferiore a 4 ore, l'Ente avrà la facoltà di programmare o meno la prima prestazione giornaliera.

Tale facoltà non è consentita quando la durata dell'opera è superiore alle 4 ore; nulla è dovuto se lo spettacolo è superiore alle 4 ore.

Durante ciascuna prova di due ore o di due ore e trenta minuti il professore ha diritto a dieci minuti di riposo da computarsi nell'orario di lavoro, mentre per la prova di tre ore e per la prova unica di 4 ore ha diritto a due riposi di dieci minuti effettivi ciascuno, che possono essere cumulabili - a maggioranza dell'orchestra.

Per la prova unica di 3 ore e 30 minuti il professore ha diritto ad un riposo di 15 minuti.

Tra le due prestazioni ordinarie giornaliere dovrà intercorrere un intervallo non inferiore ad un'ora.

Nella giornata di domenica, e/o nelle giornate di festività oppure nella giornata di sabato o lunedì qualora il dipendente usufruisca del riposo nella giornata di domenica, l'orario lavorativo è fissato in tre ore con la possibilità di effettuare, in regime normale, la prova d'asestamento e lo spettacolo o la prova generale o la prova antigenerale o la prova ordinaria. Per quanto concerne lo spettacolo, la prova generale o antigenerale possono essere effettuate sia al mattino che al pomeriggio che alla sera. Per quanto concerne la prova ordinaria, essa avverrà di norma in regime antimeridiano. La prova ordinaria pomeridiana o serale è peraltro consentita, qualora si renda necessaria per esigenze produttive connesse al lavoro in palcoscenico o in conseguenza della attività promozionale e decentrata, previa informazione della R.S.U.

Le prestazioni antimeridiane non potranno avere inizio normalmente prima delle ore 10. Quelle serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 1,00, tranne le antiprove generali per le quali il limite è fissato alle ore 0,30. Per l'attività sinfonica le prestazioni serali non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24,00.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 1,30 per le prove antigenerali e generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali.

Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 0,30.

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

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

Le parti condividono l'obiettivo utilizzare le compensazioni orarie per favorire, all'interno dei calendari, la presenza di domeniche libere da impegni lavorativi.

Le parti convengono che non vengano programmati turni di prova prima dei concerti, con esclusione dell'attività conto terzi (stagioni liriche)

Tra i due spettacoli dovrà intercorrere normalmente un intervallo non inferiore a 2 ore e mezza per gli spettacoli lirici; 1 ora per l'attività concertistica.

Prova di assestamento

In occasione dei concerti e delle recite liriche, sia in sede che fuori sede è possibile effettuare una prova d'asestamento di 30 minuti, da computarsi nel conteggio dell'orario di lavoro. L'eventuale prova di assestamento di 45 minuti, da effettuarsi in maniera residuale, viene svolta in regime straordinario per la parte eccedente (15 minuti) oppure esaurisce 1 ora dell'orario giornaliero; tale ultima opzione è definita in accordo con le RSA.

Non si terranno prove di assestamento se la sede delle prove e la sede del concerto coincidono.

Di norma la prova d'asestamento verrà effettuata sotto concerto.

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 ed 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.

In caso di prova unica il professore d'orchestra è tenuto a 2 ore e 30 minuti di prestazione - con 15 minuti di intervallo - esaurendo in tal modo la prestazione giornaliera.

La sottosezione della prestazione di 2 ore diventa un'ora e 30 minuti con intervallo di 15 minuti.

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



28. LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Il professore d'orchestra è tenuto a prestare il lavoro straordinario che gli venga richiesto in prolungamento delle prestazioni ordinarie ovvero con la fissazione di prove straordinarie fermo restando che l'orario complessivo di lavoro giornaliero, ordinario e straordinario, non può eccedere le 7 ore.

Il lavoro straordinario, intendendosi per tale quello compiuto oltre l'orario normale di cui all'art. 27 sarà compensato, salvo quanto previsto dall'art. 27 medesimo circa le eccedenze di orario per gli spettacoli, come segue:

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

Il lavoro notturno in prolungamento, intendendosi per tale quello compiuto tra le ore 1 per l'attività lirica (ore 0,30 per le antiprove generali e ore 1,30 per l'attività lirica all'aperto, salve le consuetudini locali) o le ore 24 per l'attività sinfonica e le ore 8, sarà compensato, indipendentemente dal compimento dell'orario ordinario giornaliero di lavoro, con i criteri di cui ai precedenti punti ma in misura raddoppiata.

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

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

Qualora il professore d'orchestra sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'art. 7 avrà diritto ad un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le 2 ore. In caso di spettacolo, antiprovva generale o prova generale, avrà diritto ad un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera.

Il lavoro straordinario festivo sarà retribuito con un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera per ciascuna delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 27 che potrà essere richiesta al professore d'orchestra da parte della Fondazione.

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

29. SUDDIVISIONE ED UTILIZZAZIONE DEL COMPLESSO ORCHESTRALE

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

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

30. PRESTAZIONI DI PALCOSCENICO

Il professore d'orchestra ha l'obbligo di prestare la propria opera indifferentemente sia nel golfo mistico che in palcoscenico. Al professore d'orchestra che presta la propria opera sul palcoscenico è fatto obbligo del trucco, della vestizione e della comparsata.

Il professore d'orchestra ha l'obbligo di eseguire gli "a solo" importanti in palcoscenico.

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

31. VESTIARIO

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

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

32. SEDE AZIENDALE E TRASFERTE

Ai soli fini degli istituti previsti dal presente CCL, sedi aziendali per l'attività sinfonica della FORM sono Ancona e Jesi, nonché le sedi teatrali ubicate nel raggio di km 35 dalla sede amministrativa. Oltre tale limite trova applicazione la trasferta fuori comune.

In occasione delle stagioni liriche commissionate da enti terzi, soci della Fondazione, la sede si costituisce, temporaneamente, anche presso le singole località marchigiane interessate.

In parziale deroga al secondo capoverso, la Fondazione si impegna a mettere a disposizione il trasporto del personale artistico con riferimento alla sola produzione lirica della Rete Lirica delle Marche quando la sede di produzione venga individuata al di fuori del Capoluogo o oltre i 35 km dalla sede amministrativa della FORM.

Per l'attività lirica commissionata da enti terzi che non abbia carattere continuativo, deve comunque essere garantito dalla Fondazione il trasporto del personale artistico al di fuori della sede di produzione; per l'attività lirica con carattere continuativo svolta al di fuori della sede aziendale verranno definite con accordo separato una indennità di trasferta forfettaria prima dell'inizio dell'attività stessa.

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

La possibilità di istituire una indennità o rimborso forfetario per le trasferte, nelle forme e misure eventualmente concordate, costituirà oggetto di valutazione ed accordo preventivo tra le parti per ciascun singolo caso.



33. TERMINI DI PREAVVISO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

PARTE TERZA: IMPIEGATI ED AMMINISTRATIVI

34. INQUADRAMENTO

I lavoratori appartenenti all'area tecnico-amministrativa sono inquadrati nei seguenti livelli:

Funzionari A

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive e con elevato grado di professionalità, autonomia e responsabilità, preposti al coordinamento ed al controllo di un'area organizzativa costituita da più uffici e servizi, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali, nonché i lavoratori con mansioni altamente specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente.

Funzionari B

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che richiedono particolare partecipazione e capacità professionale e che, con discrezionalità di poteri e facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite, sono preposti al coordinamento ed al controllo di un servizio di notevole importanza, nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente.

1° livello

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

2° livello

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

Livello 3° a

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

Livello 3° b

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito di istruzioni ricevute, svolgono attività di concetto di minor rilievo rispetto a quelle proprie del livello 3°a.



Livello 4°

Appartengono a questo livello i lavoratori d'ordine che, seguendo istruzioni precise e dettagliate, svolgono attività di servizio con compiti meramente esecutivi;

Livello 5°

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni d'ordine che, senza alcuna esperienza specifica, svolgono attività di servizio seguendo istruzioni precise e dettagliate;

Quadri

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

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

Responsabilità civile e/o penale

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

Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di Quadro, ai lavoratori interessati verrà corrisposta una indennità di funzione nella misura di Euro 52,00 lorde mensili per il Quadro di livello A e di Euro 36,00 lorde mensili per il Quadro di livello B.

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

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

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

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

- qualifica di Quadro:

Funzionari A; Funzionari B cui tale qualifica sia stata riconosciuta in sede aziendale;

- qualifica impiegatizia:

Funzionari B; livelli 1°), 2°), 3°a1), 3°b1), 4°1), 5°1);

35. MUTAMENTO DI MANSIONI

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

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

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

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

36. INDENNITA' PER MANEGGIO DENARO

All'impiegato avente in forma continuativa mansioni e responsabilità di cassa dovrà essere corrisposta una particolare indennità mensile raggugliata 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.

37. ORARIO DI LAVORO

Ferme le deroghe ed eccezioni previste dalla legge, per gli impiegati cui si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro ai sensi delle vigenti disposizioni legislative la durata normale del lavoro è fissata in 39 ore settimanali effettive con un massimo di 8 ore giornaliere. La durata giornaliera del lavoro qualora la prestazione sia continuata non può superare le 6 ore.

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

L'orario giornaliero di lavoro degli impiegati che per l'espletamento delle proprie mansioni seguono le prestazioni dei complessi artistici sarà regolato, secondo le esigenze del servizio, nel limite delle 7 ore giornaliere.

L'eventuale introduzione del lavoro a turni, costituirà oggetto di preventivo accordo contrattuale fra le parti.

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

38. LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

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

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti orari di cui all'art.37

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 24 e le ore 8, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'art.37.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'art.7. Straordinario festivo quello compiuto in tali giorni in eccedenza all'orario normale di lavoro.

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

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

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

39. TRASFERTE

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

Per l'impiegato tecnico-amministrativo al seguito dell'orchestra si applicano – per quanto possibile – le regole valide per il complesso artistico.

Missioni individuali:

All'impiegato in missione individuale per conto della Fondazione si applica il trattamento previsto per le trasferte collettive, tenuto conto dell'ambito territoriale in cui avviene la missione. Inoltre l'impiegato avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telegrafiche, telefoniche e per taxi) e ad un'indennità forfetaria di € 5.00 al giorno, a titolo di rimborso per le piccole spese.

40. TERMINI DI PREAVVISO

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

A) per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i cinque anni di servizio:

- 1) mesi due di preavviso per i funzionari A e B e per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi uno e mezzo di preavviso per gli impiegati di livello 2°, 3°a e 3°b;
- 3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di livello 4° e 5°;

B) per gli impiegati che hanno raggiunto i cinque anni di servizio e non i dieci:

- 1) mesi tre di preavviso per i funzionari A e B e per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi due di preavviso per gli impiegati di livello 2°, 3°a e 3°b;
- 3) mesi uno e mezzo di preavviso per gli impiegati di livello 4° e 5°.

C) per gli impiegati che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

- 1) mesi cinque di preavviso per i funzionari A e B e per gli impiegati di 1° livello;
- 2) mesi quattro di preavviso per gli impiegati di livello 2°, 3°a e 3°b;
- 3) mesi due di preavviso per gli impiegati di livello 4° e 5°.

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

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

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

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

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

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

Durante il compimento del periodo di preavviso la Fondazione concederà all'impiegato permessi per la ricerca di nuove occupazioni. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Fondazione in rapporto alle esigenze di servizio. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

PARTE QUARTA: TRATTAMENTI ECONOMICI

41. TABELLE RETRIBUTIVE

Ai dipendenti della FORM, a far data dal **01/01/2026**, si applicano le seguenti tabelle retributive.

AREA ARTISTICA

Nuovi livelli retributivi lordi dal 1 gennaio 2026:

CATEGORIA	contingenza	minimi tab. mensili lordi	e.d.r.	e.a.r.	RETRIBUZIONE MENSILE LORDA	GG	RETRIBUZIONE GIORNALIERA LORDA	RETRIBUZIONE GIORNALIERA LORDA (+36%) contratti < 30 gg
cat. 1 +	€ 569,01	€ 731,11	€ 311,39	€ 545,63	€ 2.157,13	26	€ 82,97	€ 112,83
cat. 1	€ 567,57	€ 696,87	€ 296,55	€ 520,46	€ 2.081,45	26	€ 80,06	€ 108,88
cat. 2	€ 562,26	€ 630,47	€ 267,76	€ 464,89	€ 1.925,38	26	€ 74,05	€ 100,71
cat. 3	€ 558,10	€ 567,41	€ 240,21	€ 430,50	€ 1.796,22	26	€ 69,09	€ 93,96
cat. 4 +	€ 554,03	€ 532,08	€ 218,62	€ 407,64	€ 1.712,37	26	€ 65,86	€ 89,57
cat. 4	€ 554,03	€ 518,20	€ 218,62	€ 407,21	€ 1.698,07	26	€ 65,31	€ 88,82
cat. 5 +	€ 547,34	€ 447,20	€ 183,47	€ 350,82	€ 1.528,83	26	€ 58,80	€ 79,97
cat. 5	€ 547,34	€ 435,10	€ 183,47	€ 350,82	€ 1.516,73	26	€ 58,34	€ 79,34

AREA AMMINISTRATIVA

Nuovi livelli retributivi lordi dal 1 gennaio 2026:

Livelli	contingenza	minimi tab. mensili lordi	e.d.r.	e.a.r.	EURO TOTALE lordo mensile	GG	RETRIBUZIONE GIORNALIERA LORDA
FA	564,58	602,50	266,01	542,03	1.975,12	26	€ 75,97
FB	556,92	516,44	227,97	464,59	1.765,92	26	€ 67,92
1°	552,17	451,88	199,49	406,52	1.610,06	26	€ 61,93
2°	546,86	404,54	178,61	363,94	1.493,95	26	€ 57,46
3A	545,94	383,02	169,11	344,57	1.442,64	26	€ 55,49
3B	543,27	346,44	152,93	311,66	1.354,31	26	€ 52,09
4°	538,73	301,26	132,98	271,01	1.243,98	26	€ 47,85
5°	536,05	268,97	118,77	241,98	1.165,78	26	€ 44,84

in attesa della eventuale definizione di un premio di risultato è garantito ai dipendenti dell' AREA AMMINISTRATIVA un premio da corrispondersi in coincidenza del periodo pasquale come di seguito indicato:

Livelli	premio pasquale
FA	420,15
FB	386,41
1°	361,46
2°	342,51
3A	334,43
3B	375,03
4°	343,36
5°	289,51



42. ALTRI BENEFICI ECONOMICI PER AREA ARTISTICA E AREA IMPIEGATI

Importo	Descrizione	Personale	decorrenza
€ 260	Liberalità buono benzina/buono spesa	Area artistica personale T.I. Area amministrativa personale T.I.	Consegna entro dicembre
€ 320	Indennità Trasferta esente da contribuzione e tassazione (attività sinfonica) da definire con le RSA	Area artistica personale T.I.	Su base annua
€ 120	Indennità Trasferta attività presso terzi prolungata	Area artistica personale T.I. (stagione lirica Macerata)	Pagamento con la busta paga di luglio

Una Tantum PER Area artistica e area impiegati

Ai soli dipendenti a tempo indeterminato in forza alla data di sottoscrizione del presente Contratto, verrà corrisposto un importo una tantum pari a lordi € 650,00.

Detto importo verrà corrisposto con la mensilità del mese di aprile 2026.

L'importo di cui sopra verrà erogato pro quota in rapporto ai mesi di anzianità di servizio maturata durante il periodo 2024 - 2025. Non saranno conteggiati ai fini dell'anzianità i periodi di aspettativa non retribuita, nonché tutti i periodi in cui non sia dato luogo a pagamento di retribuzione a norma di legge e di contratto.

L'importo di cui sopra non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, né del T.F.R..

Fringe benefit limitato agli anni 2026 e 2027 per area artistica e area impiegati

Limitatamente agli anni 2026 e 2027, senza possibilità di tacita proroga o di ultrattività, in aggiunta al welfare di € 260,00 di cui alla Tabella dell'art. 42 - "Altri benefici economici", Form, entro il mese di luglio 2026 ed entro il mese di luglio 2027 metterà a disposizione dei dipendenti a tempo indeterminato, in forza al momento dell'erogazione, strumenti di welfare del valore di € 250,00 per ciascuno dei due anni.

Il valore di cui sopra non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, né del T.F.R..



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

INDICE

PARTE PRIMA: norme comuni

- Art. 1 – Assunzioni
- Art. 2 – Periodo di prova
- Art. 3 – Retribuzione ed elementi della retribuzione
- Art. 4 – Aumenti di anzianità
- Art. 5 – Riposo settimanale
- Art. 6 – Ferie
- Art. 7 – Ricorrenze festive
- Art. 8 – Assenza per malattia e infortunio sul lavoro
- Art. 9 – Congedo di maternità
- Art. 10 – Congedi per la formazione
- Art. 11 – Permessi
- Art. 12 – Aspettativa
- Art. 13 – Congedo matrimoniale
- Art. 14 – Assenze
- Art. 15 – Attività promozionale
- Art. 16 - Lavoro a tempo parziale
- Art. 17 – Premio di risultato
- Art. 18 – Previdenza complementare
- Art. 19 – Provvedimenti disciplinari
- Art. 20 – Diritti sindacali
- Art. 21 – Indennità in caso di morte
- Art. 22 – Decorrenza e durata



PARTE SECONDA: Professori d'Orchestra

- Art. 23 – Inquadramento
- Art. 24 – Mutamento di mansioni
- Art. 25 – Prestazioni speciali e strumenti affini
- Art. 26 – Qualifica impiegatizia
- Art. 27 – Orario di lavoro
- Art. 28 – Lavoro straordinario, notturno e festivo
- Art. 29 – Suddivisione ed utilizzazione del complesso orchestrale
- Art. 30 – Prestazioni di palcoscenico
- Art. 31 – Vestiario
- Art. 32 – Sede aziendale e trasferte
- Art. 33 – Termini di preavviso

PARTE TERZA: Impiegati ed amministrativi

- Art. 34 – Inquadramento
- Art. 35 – Mutamento di mansioni
- Art. 36 – Indennità per maneggio denaro
- Art. 37 – Orario di lavoro
- Art. 38 - Lavoro straordinario, notturno e festivo
- Art. 39 – Trasferte
- Art. 40 – Termini di preavviso

PARTE QUARTA: Trattamenti economici

- Art. 41 – Tabelle retributive
- Art. 42 – Altri benefici economici

Luogo e data Arcore 22/04/2026

Firme

Per la FORM

[Handwritten signature]

Per la RSA

[Handwritten signatures: Luca Cole, Giovanni, Marco Vignoli]

Per la FISTEL-CISL

[Handwritten signature]

Per la SLC-CGIL

[Handwritten signature]

Per la UILCOM-UIL

[Handwritten signature]

Per la FIALS-CISAL

[Handwritten signature]

Per la FMC UGL Comunicazioni

[Handwritten signature]

