

PREMESSA

Il presente contratto riguarda esclusivamente il personale a tempo indeterminato e/o a tempo determinato; e sarà di utile riferimento per contratti siglati con lavoratori libero-professionali.

E' intenzione della Fondazione Orchestra Regionale delle Marche (di seguito FORM) giungere ad un'organizzazione del complesso orchestrale che preveda un "nucleo stabile" che garantisca qualità e continuità artistica e che sia composto da personale risultato idoneo ad audizioni e concorsi indetti dalla FORM.

PARTE PRIMA: NORME COMUNI

1. ASSUNZIONI

Per le Assunzioni si farà riferimento alle disposizioni legislative vigenti ed al presente contratto. La FORM, per le proprie necessità produttive e funzionali, si avvale di:

- a) personale assunto a tempo indeterminato;
- b) personale assunto a termine nelle ipotesi previste dal D.Lgs. 368/2001, ovvero per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo relative a:
 - necessità derivanti da esigenze programmatiche e produttive;
 - punte di più intensa attività per Festival e singole stagioni;
 - sostituzione di lavoratori partecipanti a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionali;
 - necessità di fronteggiare situazioni imprevedibili e contingenti;
 - sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettative e permessi;
 - inserimento di nuove figure professionali di cui si voglia sperimentare l'utilità;
 - sperimentazione di nuovi modelli di orario di lavoro.
- c) personale con rapporti di natura libero-professionale;

Per le assunzioni a tempo determinato del personale artistico si ricorrerà di norma ad una audizione che – tranne per sostituzioni improvvise – definisce una graduatoria valida per due anni degli idonei.

Esaurita la graduatoria e per figure artistiche di alto valore professionale, si potrà ricorrere a chiamate dirette.

Per tutte le selezioni di idoneità, che saranno di ambito europeo, sarà cura della FORM dare adeguata pubblicità, con almeno 60gg di anticipo.

A parità di condizioni, l'aver conseguito l'idoneità nella selezione, costituirà titolo di preferenza nella selezione successiva.

La commissione giudicatrice dei concorsi sarà composta da cinque membri:

- 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.

Le assunzioni vengono effettuate dalla FORM per lettera, nella quale devono essere specificati:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria cui il Professore viene assegnato;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

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

2. PERIODO DI PROVA

L'Assunzione a tempo indeterminato dei professori d'orchestra può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi.

Così specificato:

- 6 mesi per i professori d'orchestra e funzionari A);
- 5 mesi per i funzionari B) e per gli impiegati di 1° livello;
- 3 mesi per gli impiegati di livello 2°, 3°a1) e 3°b1);
- 2 mesi per gli impiegati di livello 4°1) e 5°1);"

L'assunzione a tempo determinato dei professori d'orchestra può avvenire con un periodo di prova di 15gg.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera d'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente accordo.

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

In caso di risoluzione al Professore sarà corrisposta la retribuzione per il periodo di servizio prestato.

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

3. RETRIBUZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Per retribuzione si intende:

- a) - il minimo retributivo previsto per il livello cui il lavoratore è assegnato;
- b) - gli aumenti periodici di anzianità;
- c) - 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 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 verrà stabilito dalla Fondazione all'inizio delle singole stagioni sinfoniche, in relazione alle effettive esigenze organizzative della produzione, sentita preventivamente la RSU al fine di un auspicabile soluzione di comune soddisfazione.
- 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.

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.

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 verifichino 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. CONGEDO DI MATERNITÀ

Ai sensi del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151 le lavoratrici non possono essere adibite al lavoro:

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

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

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

La Fondazione corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione previsti dalle lettere b) e c) dell'art.16 del D.Lgs. n. 151/2001 e durante il periodo previsto dal comma 2 del presente articolo il 100% della retribuzione mensile. Dalla retribuzione così composta sarà dedotto l'importo dell'indennità di maternità spettante alla lavoratrice ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 ed anticipato dalla Fondazione.

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

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

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

I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto ad astenersi dal lavoro compete:

- a) Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) Al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001;

- c) Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali è elevato a undici mesi.

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

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

I periodi di congedo parentale potranno essere fruiti coerentemente con le esigenze relative alle caratteristiche collettive della prestazione 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 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. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dalla sede di lavoro.

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 D.Lgs. n. 151/2001, 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 tra 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 SSN o 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 o lavoratori assenti, di cui al presente articolo, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo.

L'assunzione di tale personale può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

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 un anno solare tre giorni di permesso retribuito per giustificati motivi, da concedersi compatibilmente con le esigenze aziendali e comunque non in prosecuzione del periodo feriale, non consecutivamente né in prosecuzione o comunque in collegamento con festività nazionali ed infrasettimanali e con giorni di riposo settimanale.

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.

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 prestato 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.

Convengono 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

Per lavoro a tempo parziale, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25.2.2000 n. 61 e successive modifiche, si intende il rapporto di lavoro prestato ad orario inferiore rispetto a quello previsto dal presente contratto.

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

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può svolgersi secondo una combinazione delle modalità indicate nelle lettere a) e b) del precedente 2° comma, che contempra giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto, sul quale deve essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la relativa distribuzione.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti principi:

- possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dal presente contratto;
- volontarietà di entrambe le parti;
- reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno tenuto conto delle esigenze aziendali e compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere, ferma restando la reciproca volontarietà;
- priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale e viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le identiche mansioni.

Con specifico patto scritto tra lavoratore ed azienda (su richiesta stipulata alla presenza di un rappresentante sindacale) può essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa di cui al comma precedente comporta un preavviso a favore del lavoratore di almeno dieci giorni. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari e degli schemi concordati all'atto dell'instaurazione del rapporto a tempo parziale ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria.

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro p.t., il lavoratore potrà denunciare il patto di cui ai commi precedenti, accompagnando all'atto l'indicazione delle seguenti documentate ragioni:

- a. esigenze di carattere familiare;
- b. esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico;
- c. necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando sia decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro. Il datore di lavoro ha facoltà di rinunciare al suddetto preavviso.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, il datore di lavoro non può variare la collocazione temporale o la durata della prestazione lavorativa inizialmente concordata con il lavoratore.

Successivamente alla denuncia, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, è tuttavia fatta salva la possibilità di stipulare un nuovo patto scritto, in materia di clausole flessibili ed elastiche, nel rispetto di quanto fin qui stabilito.

Il rifiuto del lavoratore di stipulare il patto di cui ai commi precedenti e l'eventuale esercizio da parte dello stesso, del diritto di ripensamento, non integrano gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Fermo restando il principio di non discriminazione di cui all'art. 4 del D.Lgs. 61/2000, il trattamento economico e gli istituti normativi del presente contratto, in quanto compatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale, saranno proporzionalmente commisurati alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 26 giornate lavorative.

Ai fini dell'applicazione dei comportamenti contrattuali utili per i passaggi di livello, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.

Quanto alla durata del periodo feriale, il lavoratore con rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale ha diritto ad un periodo feriale pari a quello spettante al lavoratore a tempo pieno. Il lavoratore con rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto ha diritto ad un periodo feriale proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto è consentito, previo assenso del lavoratore, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare rispetto a quelle concordate, in occasione di punte di più intensa attività, di necessità di sostituzione di lavoratori assenti ovvero per specifiche esigenze di carattere straordinario. In tal caso il ricorso al lavoro supplementare è ammesso nei limiti del 50% dell'orario ridotto pattuito: riferito a periodi massimi di un mese e da utilizzare nell'arco di più settimane. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 15%. Per le ore di lavoro supplementare svolte oltre tali limiti si applica una maggiorazione pari a quella prevista per il lavoro straordinario.

Il rifiuto del lavoratore a svolgere il lavoro supplementare, non costituisce infrazione disciplinare, né può integrare gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore a tempo parziale che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa avrà diritto al consolidamento totale o parziale nell'orario base individuale della prestazione supplementare continuativa. A tal fine, per prestazione supplementare continuativa agli effetti del consolidamento si intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre il 30% dello stesso, per un periodo di almeno nove mesi nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti. Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza.

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

Lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari e straordinarie è consentito, oltre che nei rapporti a tempo indeterminato, anche nei casi di assunzioni a termine di cui al D.Lgs. 368/2001 e di cui all'art. 3 del presente contratto.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 1 del D.Lgs. 61/2000 la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno e da tempo pieno a tempo parziale richiede il consenso del lavoratore.

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel caso di passaggio da tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

In caso di assunzione a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, adibiti alle stesse mansioni o equivalenti a quelle di prevista assunzione; con priorità per coloro che, già dipendenti, hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione ai dipendenti con rapporto a tempo pieno, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti.

Fermo restando il diritto di precedenza nei confronti delle domande di trasformazione a tempo parziale presentate da dipendenti a tempo pieno, a parità di condizioni l'accoglimento delle domande avverrà sulla base dei seguenti criteri: a) esigenze familiari, b) esigenze di tutela della salute diverse da quelle di cui all'art. 12/bis del D.Lgs. 61/2000, c) esigenze di studio o di formazione.

I lavoratori affetti patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa (anche a causa di effetti invalidanti di terapie salvavita) accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda con il concorso del S.S.N., hanno diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, anche reversibile.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le RSU, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia, il ricorso al lavoro supplementare ed alle clausole flessibili ed elastiche.

17. PREMIO DI RISULTATO

Con uno specifico accordo a latere, che dovrà essere allegato al presente CCL, si individueranno gli istituti, i parametri e gli importi economici relativi al Premio di Risultato.

Le parti si danno reciprocamente atto che i valori economici del sistema premiale andranno definiti come variabili e, in quanto tali – ai sensi delle leggi 402/96 e 135/97 – non entrino a far parte delle basi di calcolo per i diversi istituti contrattuali (avendo invece valore per il TFR), beneficiando della prevista decontribuzione.

18. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti condividono l'obiettivo di garantire l'accesso ad un fondo di previdenza complementare ai dipendenti della FORM.

Preso atto delle possibilità di un positivo esito al tavolo di confronto intercategoriale in tema di previdenza complementare nel comparto dello spettacolo, le parti si danno atto che, qualora il confronto produca una intesa quadro di riferimento sulla materia, si incontreranno per riassumere i contenuti dell'intesa nell'ambito del presente CCL del personale dipendente dalla FORM. Diversamente opereranno per garantire comunque una copertura previdenziale adeguata.

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

- 1) saranno soci e destinatari delle prestazioni di previdenza complementare tutti i lavoratori che volontariamente vi aderiscano.
- 2) L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico della Fondazione pari all'1% ed una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore pari all'1%, entrambe calcolate sui seguenti elementi della

retribuzione: minimo tabellare, indennità di contingenza, e.d.r., e.a.r., aumenti periodici di anzianità.

- 3) L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sarà assunto dalla FORM nei confronti dei lavoratori che aderiranno al Fondo e, pertanto, la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del Fondo, ovvero la perdano successivamente.
- 4) Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione al Fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno. Per tutti gli altri lavoratori è previsto il versamento al Fondo di una quota pari al 25% del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.
- 5) I contributi a carico della FORM e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito ed operante.
- 6) Le parti provvederanno ad una tempestiva revisione delle previsioni di accantonamento qualora fosse richiesto dalle regole del Fondo prescelto.

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. Analogamente 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 2006 – 31 dicembre 2007, per la parte economica;

- 1 luglio 2006 – 31 dicembre 2007, 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, con facoltà di attivazione, su richiesta sindacale, dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dalle intese interconfederali.

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° leggìo 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:

- a) 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;
- b) due esecuzioni ovvero uno spettacolo ed una prova generale oppure due spettacoli della durata effettiva non superiore a 3 ore ciascuno
- c) ovvero svolto mediante una prova unica della durata di 3 ore e 30 minuti

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'assestamento e

lo spettacolo o la prova generale o la prova antigerale o la prova ordinaria. Per quanto concerne lo spettacolo, la prova generale o antigerale 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 antigerali 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 antigerali 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 antigerali nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antigerale 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 convergono sulla opportunità che di norma non vengano programmati turni di prova prima dei concerti (attività sinfonica).

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'assestamento di 30 minuti, da computarsi nel conteggio dell'orario di lavoro.

In sostituzione della prova di assestamento può essere effettuata, del medesimo programma o produzione, una prova di 45 minuti che esaurisce 1 ora dell'orario giornaliero.

Di norma la prova d'assestamento 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 – esauendo 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 – esauendo 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 sede aziendale principale della FORM è Ancona; sede seconda Jesi.

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

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 vevolvi 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 risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'azienda.

In base a quanto sopra le parti riconoscono che appartengono alla categoria dei Quadri di livello A i lavoratori dell'area tecnico-amministrativa inquadrati nel livello Funzionari A e convergono 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 ragguagliata all'8% del minimo tabellare del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza.

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

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

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 luogo di trasferta 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 1/7/2006, si applicano le seguenti tabelle retributive.

AREA ARTISTICA

Dal 1 gennaio 2006

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 +	€ 557,85	€ 691,81	€ 305,28	€ 472,50	€ 2.027,44	26	€ 77,98	€ 106,05
cat. 1	€ 556,44	€ 658,87	€ 290,74	€ 450,00	€ 1.956,05	26	€ 75,23	€ 102,32
cat. 2	€ 551,24	€ 594,40	€ 262,51	€ 400,00	€ 1.808,15	26	€ 69,54	€ 94,58
cat. 3	€ 547,16	€ 533,30	€ 235,50	€ 370,00	€ 1.685,96	26	€ 64,84	€ 88,19
cat. 4 +	€ 543,17	€ 499,18	€ 214,33	€ 350,00	€ 1.606,68	26	€ 61,80	€ 84,04
cat. 4	€ 543,17	€ 485,68	€ 214,33	€ 350,00	€ 1.593,18	26	€ 61,28	€ 83,34
cat. 5	€ 536,61	€ 407,54	€ 179,87	€ 300,00	€ 1.424,02	26	€ 54,77	€ 74,49

A far data dal 1 GENNAIO 2007 interverranno i seguenti aumenti lordi mensili:

CATEGORIA	e.a.r.
cat. 1 +	€ 62,43
cat. 1	€ 60,25
cat. 2	€ 55,77
cat. 3	€ 52,06
cat. 4 +	€ 49,65
cat. 4	€ 49,23
cat. 5	€ 43,94

Nuovi livelli retributivi lordi dal 1 gennaio 2007:

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 +	€ 557,85	€ 691,81	€ 305,28	€ 534,93	€ 2.089,87	26	€ 80,38	€ 109,32
cat. 1	€ 556,44	€ 658,87	€ 290,74	€ 510,25	€ 2.016,30	26	€ 77,55	€ 105,47
cat. 2	€ 551,24	€ 594,40	€ 262,51	€ 455,77	€ 1.863,92	26	€ 71,69	€ 97,50
cat. 3	€ 547,16	€ 533,30	€ 235,50	€ 422,06	€ 1.738,02	26	€ 66,85	€ 90,91
cat. 4 +	€ 543,17	€ 499,18	€ 214,33	€ 399,65	€ 1.656,33	26	€ 63,71	€ 86,64
cat. 4	€ 543,17	€ 485,68	€ 214,33	€ 399,23	€ 1.642,41	26	€ 63,17	€ 85,91
cat. 5	€ 536,61	€ 407,54	€ 179,87	€ 343,94	€ 1.467,96	26	€ 56,46	€ 76,79

AREA AMMINISTRATIVA
(validità dal 1 gennaio 2006 al 31 dicembre 2007)

Livelli	contingenza	minimi tab.			TOTALE lordo mensile	GG	RETRIBUZIONE GIORNALIERA	
		mensili lordi	e.d.r.	e.a.r.			LORDA	
FA	553,51	590,69	260,79	531,40	1.936,39	26	€	74,48
FB	546,00	506,31	223,50	455,48	1.731,29	26	€	66,59
1°	541,34	443,02	195,58	398,55	1.578,49	26	€	60,71
2°	536,14	396,61	175,11	356,80	1.464,66	26	€	56,33
3A	535,24	375,51	165,79	337,81	1.414,35	26	€	54,40
3B	532,62	339,65	149,93	305,55	1.327,75	26	€	51,07
4°	528,17	295,35	130,37	265,70	1.219,59	26	€	46,91
5°	525,54	263,70	116,44	237,24	1.142,92	26	€	43,96

In via transitoria, in attesa dell'eventuale ingresso degli amministrativi nel premio di risultato, è garantito agli stessi

un premio pasquale come di seguito indicato:

Livelli	premio pasquale
FA	411,91
FB	378,83
1°	354,37
2°	335,79
3A	327,87
3B	367,68
4°	336,63
5°	284,13

42. UNA TANTUM

Ai soli professori d'orchestra, in forza successivamente al 1/1/2006, verrà corrisposto un importo, a titolo di "Una tantum", onnicomprensivo e commisurato alla seguente tabella:

CATEGORIA	UNA TANTUM	UNA TANTUM
	TOTALE	GIORNALIERO
cat. 1 +	€ 2.907,00	€ 16,15
cat. 1	€ 2.791,80	€ 15,51
cat. 2	€ 2.518,20	€ 13,99
cat. 3	€ 2.361,60	€ 13,12
cat. 4 +	€ 2.181,60	€ 12,12
cat. 4	€ 2.350,80	€ 13,06
cat. 5	€ -	€ -

L'una tantum verrà corrisposta in relazione alle giornate effettivamente retribuite, nel periodo 1/1/2006 – 30/6/2006.

Gli importi a titolo di una tantum non sono dovuti ai professori d'orchestra che hanno goduto di un più favorevole trattamento economico, rispetto alle retribuzioni in corso. La liquidazione dell'una tantum avverrà in un'unica soluzione, con le retribuzioni del mese di giugno 2006.

INDICE

PREMESSA

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 – Una tantum

Allegati

- 1) Verbale di contrattazione di secondo livello – 10/05/2006
- 2) Verbale d'accordo FORM – OO.SS. - 10/05/2006

Luogo e data _____

Firme