



CONTRATTO DI PROSSIMITA'

Presso la sede della Segreteria Nazionale SLC/CGIL a 00187 Roma, Piazza Sallustio 24 Roma
in data 18.11.2016

fra

la Fondazione Haydn di Bolzano e Trento
nella persona della Presidente Chiara Zanoni,
assistita dal Segretario generale Valeria Told

e

le Organizzazioni Sindacali
FISTel/CISL – SGB nelle persone di Bianca Catapano e Giovanni Luigi Pezzini
SLC/CGIL – GKW/AGB nelle persone di Fabrizio Tomelleri e Emanuela Bizi

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori
nelle persone di Andrea Racheli e Domenico Cagnacci

è stato firmato in quadrupla copia il presente contratto di prossimità, composto da quattordici pagine
inclusa la presente e tre allegati che costituiscono parte integrante del contratto.

Chiara Zanoni:

Valeria Told:

Bianca Catapano:

Giovanni Luigi Pezzini:

Fabrizio Tomelleri:

Emanuela Bizi:

Andrea Racheli:

Domenico Cagnacci:



PREMESSA

Il presente accordo viene stipulato ai sensi ed agli effetti dell'art. 8 d.l. n. 148/2011, convertito in legge dalla legge n. 138/2011 ed è finalizzato ad aumentare la qualità artistica professionale dell'orchestra in ogni sua esplicazione professionale e quindi anche con riferimento all'attività di opera ed alla relativa programmazione, supportando sia con misure relative alla componente strumentale artistica, sia relative alla componente tecnica organizzativa, tutta la programmazione della Fondazione ed avendo come obbiettivo, con l'aumento della qualità artistica, l'incremento della redditività.

In tal senso e considerando le esigenze economico funzionali di avere un organico stabile composto da un numero di professori d'orchestra con contratto a tempo indeterminato non superiore a quello che è stato previsto con delibera del Consiglio di Amministrazione della Fondazione ai sensi dell'art. 9 dello Statuto (dd. -20/02/2015) e in ottemperanza dell'art. 3 c.c.n.l., ed un numero di dipendenti tecnico/amministrativi a tempo indeterminato, parimenti specificato nella preindicata delibera, con il presente accordo le parti sottoscriventi intendono apportare modifiche alla disciplina del d.lgs. 81/2015 e al c.c.n.l., in materia di contratti a termine, rimodulando in particolare la disciplina relativa alla durata massima del contratto a termine e alla clausola di contingentamento. Una variazione unilaterale in diminuzione del numero dei componenti dell'organico stabile presente in pianta organica in data 18.11.2016 o una variazione unilaterale dei ruoli presenti nell'organico stabile orchestrale in data 18.11.2016 da parte della Fondazione senza accordo preventivo siglato con le RSU farà decadere immediatamente l'art. 3 del presente contratto di prossimità.

Le modifiche apportate con il presente accordo sono finalizzate da un lato a poter usufruire delle prestazioni professionali di lavoratori "aggiunti", che altrimenti, proprio per la loro "anzianità professionale", che li rende sotto il profilo professionale altamente qualificati, stante la normativa vigente relativa al periodo massimo di trentasei mesi, li renderebbe inidonei giuridicamente alle assunzioni a termine.

Dall'altro lato è invece necessaria una maggiore elasticità nella clausola di contingentamento, in relazione alla scelta del repertorio da eseguire (repertorio che deve comprendere anche opere liriche, in cui spesso viene utilizzato un coro), e che non può, né deve essere limitato dal numero di lavoratori stabili e dal numero di aggiunti da poter legittimamente assumere, ma deve invece essere scelto nell'ambito della letteratura musicale in funzione di una sempre maggiore qualificazione artistica dell'orchestra, sviluppandone quindi la potenzialità di affermazione sul piano nazionale ed internazionale, con conseguente maggiore redditività sia

Wife



con riferimento agli ingaggi, sia con riferimento alla remunerazione di detto ingaggi, sia con riferimento alle entrate relative ai biglietti/abbonamenti venduti.

Occorre ancora sottolineare come, quantomeno per il limitato programma relativo alle opere liriche, sia necessario aumentare l'organico tecnico, in funzione della complessità scenografica dei programmi, stipulando quindi ulteriori contratti a termine, incidenti ovviamente sulla clausola di contingentamento.

La premessa fa parte integrante del presente accordo.

Tale accordo non vale per i lavoratori assunti con contratto d'opera, tipologia contrattuale il cui utilizzo sarà vincolato ad una richiesta, in sede di primo rapporto di lavoro, da parte del lavoratore interessato.

Tale accordo è valido anche per i lavoratori che hanno ottenuto il diritto di precedenza in data antecedente alla firma di questo contratto.

Tale accordo può essere modificato esclusivamente con accordo di entrambe le parti.

[Handwritten signatures and initials]

3

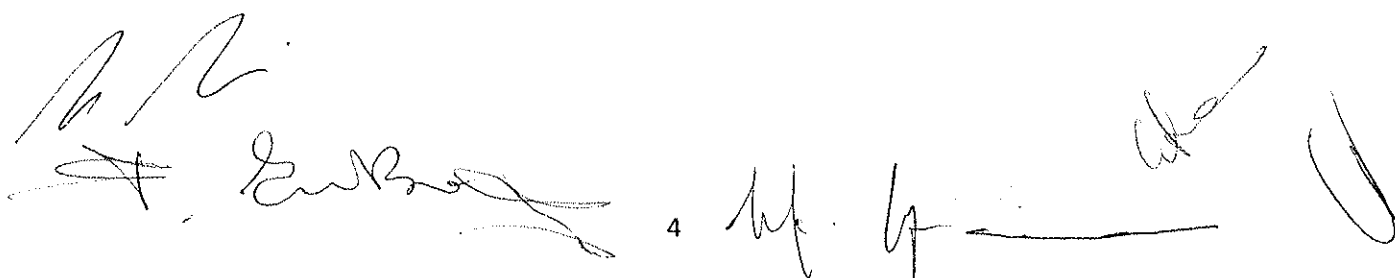


Art. 1 Prolungamento del limite di trentasei mesi come stabilito dal d.lgs. 81/2015

La parti altresì ribadiscono la validità dell'accordo 15/05/2009 sottoscritto da associazione ICO e SLC-CGIL, Fistel-CISL, UILCOM-UIL, FIALS-CISAL (allegato 1), relativo al limite di trentasei mesi così come stabilito dall'art. 19 d.lgs. n. 81/2015 (già art. 5 d.lgs. 368/2001), comportante l'inefficacia di tale limite per le ICO.

Peraltro con il presente contratto viene stabilito che il periodo di trentasei mesi così come previsto dall'art. 19 e dall'art. 21 d.lgs. n. 81/2015, viene prolungato a cento mesi per le particolari esigenze di programmazione sinfonica e di opera della Fondazione, che ha da un lato un organico stabile a tempo indeterminato economicamente e funzionalmente predeterminato e dall'altra un'esigenza strutturale di dover stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per eseguire taluni programmi sinfonici e di opera che richiedono un organico più ampio di quello predeterminato, sia orchestrale che tecnico amministrativo.

Il presente articolo vale per tutte le posizioni relative a lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, che non abbiano già maturato il requisito dei trentasei mesi anteriormente al 15/05/2009.





Art. 2 Assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato

La presente regolamentazione sostituisce per quanto qui trattato la regolamentazione delle assunzioni a tempo determinato del 13.01.2010.

In attuazione del punto 3 del CCNL 29/07/2003, nel combinato disposto con gli artt. 1 e 4 del CCNL 01/06/2000, si conviene quanto segue:

SEZIONE 1

Assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di aventi idoneità da selezioni e/o concorsi

Procedura di assunzione

Per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di personale artistico nei ruoli di cui all'allegato 3 – salvo, ai sensi dell'art. 3 comma 4 del CCNL, eventuali particolari esigenze di ordine artistico (sostituzioni improvvise ed esigenze eccezionali ed impreviste come a titolo esemplificativo l'utilizzo sporadico di strumenti) che non consentano l'osservanza della graduatoria o che rendano necessario ricorrere alla chiamata di altro personale idoneo – la Fondazione procede ad una selezione biennale formulando apposita graduatoria degli idonei, ferma restando, una volta esaurita tale graduatoria, la possibilità di ricorrere a chiamate dirette.

Si concorda che le chiamate effettuate con meno di 15 giorni di preavviso (quindi per esigenze eccezionali, impreviste e non precedentemente programmabili) e le chiamate per ruoli non previsti dall'allegato 3 rappresentano a tutti gli effetti eventuali particolari esigenze di ordine artistico senza che la Fondazione debba sentire ulteriormente le RSU; le chiamate di cui a questo comma avvengono quindi ai sensi dell'art. 3 comma 4 CCNL e in deroga al presente contratto sia per gli obblighi della Fondazione, sia per quelli dei lavoratori idonei o con diritto di precedenza.

Le liste degli idonei all'assunzione per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato seguiranno questa priorità:

1. Devono essere chiamati per primi i candidati risultati idonei per l'assunzione a tempo indeterminato, ma non rientranti tra le assunzioni previste (ad esempio quando ci sono più idonei che posti a disposizione), fino alla scadenza della graduatoria.
2. Seguono gli idonei da selezione.



L'ordine di priorità nella chiamata dei lavoratori idonei seguirà i seguenti criteri:

1. Il punteggio attribuito al lavoratore nella graduatoria della selezione e/o concorso.
2. La rotazione dei lavoratori idonei.

Le chiamate avverranno per telefono o per iscritto tramite email. I lavoratori così contattati dovranno dare comunicazione scritta della loro accettazione ovvero del loro rifiuto entro le ore 10 del giorno lavorativo (lunedì-sabato) successivo alla chiamata o alla mail. L'accettazione per iscritto sarà vincolante, una mancata risposta entro i termini previsti varrà come rifiuto. In caso di mancata reperibilità del lavoratore contattato per via telefonica gli uffici deputati invieranno una comunicazione scritta per email con la richiesta di confermare la propria disponibilità per il periodo considerato. Gli uffici sono eventualmente disponibili a fornire all'interessato ulteriori informazioni verbali relative agli orari e ai programmi oggetto della proposta fermo restando l'obbligo dei termini della risposta di cui sopra. Il contratto sorgerà solo con la sottoscrizione di specifico atto scritto da parte della Fondazione in persona esclusivamente del Presidente o suo delegato e del lavoratore. Il contratto deve essere firmato il primo giorno di prove o comunque prima dell'inizio del programma.

Perdita del diritto alla chiamata

In caso di disdetta da parte del lavoratore di una chiamata inizialmente accettata per iscritto, per tutti i casi ad eccezione della malattia documentata da certificato o dal congedo per maternità obbligatoria documentato con certificazione INPS, la Direzione aziendale o suo delegato informerà per iscritto (email) le RSU che potranno valutare assieme alla Direzione con giudizio insindacabile la eventuale perdita del diritto alla chiamata (e quindi della posizione nella graduatoria). La conferma di perdita del diritto alla chiamata dovrà pervenire alla Direzione aziendale e per conoscenza al/ai capofila e alla Rappresentanza artistica in forma scritta (lettera o email) da parte delle RSU; la Direzione aziendale procederà ad inviare per iscritto (raccomandata) all'interessato la comunicazione relativa alla perdita del diritto alla chiamata.

Procedura di verifica di idoneità professionale artistica

In deroga all'accordo 23/07/1993 sottoscritto da ANELS e FILIS-CGIL, FIS-CISL e UILSIC-UIL (allegato 2), relativo alla procedura di verifica dell'idoneità professionale artistica da adottare, si concorda per il solo personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato la seguente procedura di verifica dell'idoneità professionale artistica:



1. qualora a giudizio del/dei capofila (prime parti) o in sua/loro assenza e/o mancanza a giudizio delle prime parti della sezione appartenente (archi o percussioni e fiati) le prestazioni del lavoratore assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato risultino carenti sul piano della professionalità artistica, il/i capofila o in sua/loro assenza e/o mancanza le prime parti della sezione appartenente (archi o percussioni e fiati) invieranno a termine del primo giorno di prove alla Direzione artistica – sinfonica e alla Direzione aziendale una comunicazione scritta (email o lettera firmata) con circostanziati rilievi critici riferiti all'attività svolta; la Direzione aziendale procederà ad inoltrare la comunicazione per conoscenza alla Rappresentanza artistica;
2. la Direzione aziendale o suo delegato procederà a segnalare entro e non oltre il terzo giorno del programma per iscritto (tramite raccomandata a mano e/o email) al lavoratore interessato il giudizio artistico negativo garantendo al medesimo la possibilità di portare a termine il periodo del programma in corso stabilito con apposito ordine del giorno ai sensi dell'art. 64 CCNL per un eventuale revisione del giudizio da parte del o dei capofila o in sua/loro assenza delle prime parti della sezione appartenente. Tale opportunità non viene concessa al lavoratore, e lo stesso perde l'idoneità senza che porti a termine il periodo del programma in corso, qualora il giudizio negativo sia unanimemente espresso dal Direttore del programma, dal Direttore artistico e dalla Rappresentanza artistica tramite comunicazione scritta alla Direzione aziendale (lettera firmata);
3. entro una settimana dal termine del programma il/i capofila o in sua/loro assenza le prime parti della sezione appartenente si esprimeranno per iscritto (lettera firmata) alla Direzione artistica – sinfonica e alla Direzione aziendale (quest'ultima inoltrerà la comunicazione per conoscenza alla Rappresentanza artistica) ad insindacabile giudizio per la conferma dell'idoneità del lavoratore assunto con contratto subordinato a tempo determinato nelle sue mansioni o per l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni artistiche per le quali ha ottenuto l'idoneità in sede di selezione; in questo secondo caso il lavoratore perde l'idoneità ottenuta;
4. la Direzione aziendale procederà ad inviare per iscritto (raccomandata) all'interessato l'esito della procedura di verifica.

Per quanto riguarda i provvedimenti disciplinari si richiama quanto stabilito all'art. 33 CCNL.



SEZIONE 2

Assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di aventi diritto di precedenza

Maturazione del diritto e procedura di assunzione

Il personale artistico impegnato nei ruoli di cui all'allegato 3, che abbia partecipato a due selezioni e/o concorsi di seguito, svolte nell'ambito di un triennio e, risultato idoneo in entrambe selezioni e/o concorsi, sia stato assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato nell'ambito del suindicato triennio in ciascuna delle stagioni (inizio 1 ottobre di ogni anno) comprese nel triennio (inizio 1 ottobre a seguito della prima idoneità) nel ruolo per il quale è risultato idoneo e per almeno 120 giorni di contratto effettivamente lavorati (escluso quindi il riposo settimanale, ferie, giornate libere per conto straordinario ecc.), a partire dalla stagione successiva al triennio ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato nel ruolo per il quale è risultato idoneo. La mancata indizione da parte della Fondazione di selezioni biennali non pregiudica la maturazione del diritto di precedenza, che maturerà per quei lavoratori che la Fondazione abbia assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per tre stagioni consecutive maturando almeno 120 giorni di contratto effettivamente lavorati, senza aver indetto con regolarità delle selezioni biennali, purché il lavoratore abbia partecipato, acquisendo l'idoneità, ad almeno una selezione. Non matureranno il diritto di precedenza i ruoli non indicati nell'allegato 3.

L'ordine di priorità nella chiamata dei lavoratori con diritto di precedenza seguirà i seguenti criteri:

1. In una fase transitoria, il punteggio attribuito al lavoratore nella graduatoria della selezione e/o concorso (si terrà conto del voto medio). A seguito di ogni nuova maturazione di diritto di precedenza e comunque entro n. 6 mesi, la Direzione aziendale o suo delegato convoca una commissione di valutazione composta dalla/delle prima/e parti, dai membri della Commissione artistica e dal Direttore artistico – sinfonica o suo delegato, per aggiornare la posizione degli aventi diritto di precedenza nella graduatoria e stabilire così su insindacabile giudizio la nuova graduatoria in vigore. La commissione di valutazione dovrà riunirsi in ogni caso almeno ogni n. 2 anni. La Direzione aziendale o suo delegato provvederà ad informare gli aventi diritto di precedenza delle eventuali variazioni della loro posizione in graduatoria.
2. La data di maturazione del diritto di precedenza (che corrisponde al 121mo giorno lavorativo di contratto).
3. La rotazione dei lavoratori con diritto di precedenza a parità di punteggio nei due precedenti criteri.



La graduatoria degli aventi diritto di precedenza sarà utilizzata in ogni caso prioritariamente per le chiamate per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, fatte salve le esigenze eccezionali ed impreviste di cui alla *Sezione 1 – Procedura di assunzione* di questo articolo.

La Direzione aziendale è responsabile dell'aggiornamento della graduatoria degli aventi diritto di precedenza in base ai criteri di cui sopra. La Direzione aziendale porta a conoscenza le RSU degli aggiornamenti.

Procedura di verifica di idoneità professionale artistica

In deroga all'accordo 23/07/1993 sottoscritto da ANELS e FILIS-CGIL, FIS-CISL e UILSIC-UIL (allegato 2), relativo alla procedura di verifica dell'idoneità professionale artistica da adottare, si concorda per il solo personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato aventi diritto di precedenza la seguente procedura di verifica:

1. qualora a giudizio del/dei capofila (prime parti) o in sua/loro assenza e/o mancanza a giudizio delle prime parti della sezione appartenente (archi o percussioni e fiati) o a giudizio del Direttore artistico le prestazioni del lavoratore assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e avente diritto di precedenza risultino carenti sul piano della professionalità artistica, il/i capofila o in sua/loro assenza e/o mancanza le prime parti della sezione appartenente (archi o percussioni e fiati) invieranno alla Direzione artistica – sinfonica e alla Direzione aziendale una comunicazione scritta (email o lettera firmata) con circostanziati rilievi critici riferiti all'attività svolta; la Direzione aziendale procederà ad inoltrare la comunicazione per conoscenza alla Rappresentanza artistica e, in caso di segnalazione da parte del Direttore artistico, anche al/ai capofila;
2. entro una settimana dell'arrivo della comunicazione la Direzione aziendale informerà il lavoratore per iscritto (raccomandata a mano o raccomandata) dell'avviamento della procedura di verifica;
3. con la stessa comunicazione il lavoratore sarà informato che avrà il diritto di essere chiamato, nel rispetto delle normative vigenti e delle regole di chiamata di cui sopra, a suonare in un (1) ulteriore programma per l'eventuale revisione del giudizio. Al fine di garantire la procedura di verifica il lavoratore suonerà in secondo leggio qualora avesse il diritto di precedenza per un ruolo di archi di fila, tutti gli altri strumenti copriranno il ruolo per il quale hanno ottenuto il diritto di precedenza;
4. entro una settimana dal termine del programma, nel quale il lavoratore è stato chiamato per la verifica, il/i capofila o in sua/loro assenza le prime parti della sezione appartenente e la Rappresentanza artistica si esprimeranno per iscritto (lettera firmata) alla Direzione artistica – sinfonica e Direzione aziendale per



la conferma del lavoratore nelle sue mansioni o per dichiarare l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni artistiche per le quali ha ottenuto il diritto di precedenza; la Direzione aziendale convocherà una commissione composta da Direzione artistica – sinfonica, Rappresentanza artistica e RSU, queste ultime senza diritto di voto. La commissione si esprimerà con insindacabile giudizio per la conferma del lavoratore nelle sue mansioni o per l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni artistiche per le quali ha ottenuto il diritto di precedenza. In questo secondo caso il lavoratore perde il diritto di precedenza e l'idoneità ottenuta. Per la votazione della commissione si adotta il principio di maggioranza semplice dei presenti; in caso di parità di voti prevale il voto del Direttore artistico – sinfonica;

5. a seguito della votazione la Direzione aziendale procederà ad inviare per iscritto (raccomandata) al lavoratore l'esito della procedura di verifica. In caso di perdita del diritto di precedenza e dell'idoneità vale la data del timbro postale.

Per quanto riguarda i provvedimenti disciplinari si richiama quanto stabilito all'art. 33 CCNL.

Perdita del diritto di precedenza

A prescindere della procedura di verifica perdono il diritto di precedenza coloro che

- a) rifiutano la chiamata (una volta),
- b) disdicono una chiamata inizialmente accettata per iscritto (una volta),
- c) stipulano, a seguito dell'ottenimento del diritto di precedenza e comunque a copertura del ruolo per il quale hanno ottenuto la precedenza, un contratto d'opera o un contratto per prestazione occasionale con la Fondazione. Le chiamate avverranno ai sensi della *Sezione 1 – Procedura di assunzione* di questo articolo. Uniche giustificazioni ammesse per la disdetta di una chiamata precedentemente accettata (lettera a) e b)) saranno la malattia documentata da certificato medico e la maternità obbligatoria documentata da certificazione INPS. Per il rifiuto della chiamata (lettera a)) oltre alla malattia documentata da certificato medico o la maternità obbligatoria documentata da certificazione INPS, costituisce giustificazione l'aver accettato ingaggi presso altre istituzioni di cui alla legge 800/1967, a condizione che il rifiuto o i rifiuti della/e chiamata/e da parte della Fondazione Haydn non si protraggano consecutivamente per un periodo superiore a n. 24 mesi dalla data del primo rifiuto.

In sede di rifiuto dovrà essere presentata documentazione idonea (qualora il contratto non è stipulato direttamente con l'istituzione di cui alla legge 800/1967 il lavoratore dovrà esibire dichiarazione idonea



rilasciata dall'istituzione che confermi l'ingaggio). Il diritto di precedenza viene congelato per l'intera durata di detto impegno, durante il quale la Fondazione è sollevata dall'obbligo della chiamata.

La nuova disciplina prevista nel contratto di prossimità sostituisce a tutti gli effetti la regolamentazione interna (Regolamentazione assunzioni a tempo determinato dd. 13.01.2010), che pertanto, dall'entrata in vigore del contratto di prossimità, decade.

[Handwritten signatures and initials]

11



Art. 3 Ampliamento di organico

Con riferimento all'art. 23 d.lgs. 81/2015 che recita:

Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Con riferimento altresì all'art. 1, commi 5 e 6, del c.c.n.l. 29/07/2003 che prevedono:

5) Il numero massimo di lavoratori che può essere in servizio contemporaneamente con contratto a termine è pari al 15% dell'organico funzionale fino a concorrenza dell'organico stesso.

6) Possono peraltro essere aggiuntivamente utilizzati lavoratori con contratto a termine per esigenze sostitutive nonché per esigenze produttive collegate alla realizzazione dei programmi di attività, nel quadro dei principi del sistema di informazioni di cui al punto 5, dell'art. 38 del c.c.n.l..

Con riferimento altresì all'art.8 d.l. 148/2011, convertito in legge n. 138/2011 e la risposta del Ministero del Lavoro e politiche sociali ad Interpello 2/12/2014 n. 30/2014, con il riferimento inoltre alla direttiva comunitaria 1999/70/CE;

considerato altresì quanto esposto in premessa sulla necessità economico funzionale di avere un organico stabile composto da un numero di professori d'orchestra e di dipendenti tecnico amministrativi assunti a tempo indeterminato, in misura uguale a quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione ai sensi dell'art. 9 dello Statuto, ma nel contempo di poter proporre programmi di letteratura musicale sinfonica e di opera prevedenti un numero considerevolmente eccedente l'organico stabile, le parti sottoscriventi stabiliscono quanto segue:

A. Con riferimento a quanto previsto al comma 6 dell'art. 1 c.c.n.l. 29/7/2003 e nel contempo dalla direttiva comunitaria 1999/70/CE, si precisa che per gli impegni (spettacoli, prove, ecc.) relativi alla programmazione principale della Fondazione (e quindi i programmi della Stagione sinfonica e d'opera a Bolzano e Trento comprese eventuali repliche altrove e programmi di alto valore artistico e professionale finalizzati alla valorizzazione della riconoscibilità dell'Orchestra e della Fondazione, come a titolo esemplificativo le esecuzioni in Festival, in trasferte nazionali e internazionali e in rappresentazioni presso Fondazioni lirico-sinfoniche, Teatri nazionali, teatri di tradizione e ICO,



esecuzioni in ambito di progetti UE etc.) possono essere stipulati contratti di lavoro subordinato a tempo determinato oltre alle assunzioni per sostituzioni di lavoratori in percentuale fino ad un massimo del 300% di quelli presenti con contratto a tempo indeterminato nella Fondazione il 1° gennaio di ogni anno di riferimento.

- B. Per quanto riguarda invece gli impegni non riconducibili alla programmazione principale della Fondazione, possono essere stipulati contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, oltre alle assunzioni per sostituzioni di lavoratori, in percentuale fino ad un massimo del 100% dell'organico stabile di cui al punto sopra.

[Handwritten signatures and marks]

13



Art. 4 Durata del contratto

Il presente contratto ha validità di tre anni dalla data della firma, rinnovandosi tacitamente salvo disdetta di una delle parti da dare almeno due mesi prima della scadenza all'altra parte sottoscrittore o salvo accordo da entrambe le parti.



Graduatoria degli aventi diritto di precedenza

Al momento della sottoscrizione del contratto di prossimità e con riguardo all'art. 2 Sezione 2 dello stesso, si conferma la seguente graduatoria ed il voto degli aventi diritto di precedenza esistente ad oggi giorno, tenendo conto del voto più alto ottenuto in caso di partecipazione a due audizioni:

VIOLINI DI FILA

1. Gibellato Davide – voto 9,00 (unico voto)
2. Pallaoro Alessia – voto 8,50 (unico voto)

VIOLE DI FILA

1. Negrotti Ilaria – voto 9,00 (unico voto)
2. Arcelli Andrea – voto 8,50 (unico voto)
3. Cotechini Monica – voto 8,00 (senza voto in sede di audizione regionale)

VIOLONCELLO DI FILA

1. Ciech Francesco – voto 8,00 (unico voto)

CONTRABBASSI DI FILA

1. Valentini Michele – voto 8,50 (voto 1^a audizione: 8,50; voto 2^a audizione: 8,50)
2. 1. Baroni Lorenzo – voto 8,50 (voto 1^a audizione: 8,00; voto 2^a audizione: 8,50)

SECONDO FLAUTO, TERZO FLAUTO, FLAUTO DI FILA

1. Boschi Elisa – voto 8,00 (senza voto in sede di audizione)

OTTAVINO

1. Boschi Elisa – voto 8,00 (senza voto in sede di audizione)

PRIMO TROMBONE

1. Savio Alessio – voto 8,50 (unico voto)

Firmato in quadrupla copia

18.11.2016



Allegato n. 1: Accordo tra ICO e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, FIALS-CISAL del 15.05.2009

L'anno 2009 il giorno 15 del mese di maggio presso la sede dell'Agis in Roma, via di Villa Patrizi 10

le I. C. O. - Istituzioni concertistico orchestrali

E

la SLC-CGIL

la FISTEL-CISL

la UILCOM-UIL

la FIALS-CISAL

in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5 comma 4 ter del d. lgs. 368/2001, così come modificato dalla legge 247/2007 - richiamati, esclusivamente per le Istituzioni concertistico orchestrali che applicano ai propri dipendenti il CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni liriche e sinfoniche; gli artt. 1, comma 4 e 3, comma 4 del citato CCNL nonché i criteri applicativi concordati da Anfolis ed Organizzazioni sindacali con l'accordo di rinnovo contrattuale del 30/10/2003 in merito all'applicazione degli stessi articoli e fatte salve eventuali diverse pattuizioni aziendali - convengono che la disciplina sulla successione dei contratti a termine di cui all'art. 5 comma 4 bis del d. lgs. 368/2001 non trova applicazione per il personale che, nei termini di cui al DPR 1525/1963 n. 49:

- a) svolge mansioni artistiche e/o tecniche;
- b) non svolgendo mansioni strettamente artistiche e/o tecniche, collabora comunque alla preparazione e produzione di concerti;
- c) è addetto a funzioni collaterali e/o connesse allo svolgimento della stagione concertistica.

In attuazione inoltre del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4 bis, 3° periodo del d. lgs. 368/2001, così come modificato dalla legge 247/2007, le parti concordano che la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine (cd. "deroga assistita") - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4 bis, 1° periodo del d. lgs. 368/2001 - sia pari ad un periodo non superiore a 9 mesi.

Per le I.C.O.

per la SLC-CGIL

per la FISTEL-CISL

per la UILCOM-UIL

per la FIALS-CISAL



**Allegato n. 2: Accordo tra ANELS e FILIS-CGIL, FIS-CISL, UILSIC-UIL del 23.07.1993
(allegato al CCNL)**

L'anno 1993 il giorno 23 del mese di luglio in Roma presso la sede dell'AGIS

TRA

l'ANELS

E

la FILIS-CGIL

la FIS-CISL

la UILSIC-UIL

avuto riguardo all'art. 9, comma 5 della legge 498/1992 ed ai relativi principi ispiratori tesi alla valorizzazione al massimo livello professionale dei complessi artistici degli enti lirico-sinfonici anche attraverso la previsione di strumenti di verifica dell'idoneità professionale artistica da adottare nell'ipotesi, per sua natura eccezionale, di individuate carenze professionali di singoli componenti dei complessi artistici, è stata siglata la seguente ipotesi d'accordo nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale di lavoro di cui all'art. 9 comma 5 della legge 498/1992 che le parti si riservano di sottoporre per l'approvazione alle rispettive assemblee

Procedura di verifica

- a) qualora a giudizio del Sovrintendente, sentito il direttore artistico, le prestazioni del lavoratore risultino carenti sul piano della professionalità artistica, sarà inviata al lavoratore una comunicazione con circostanziati rilievi critici riferiti all'attività svolta;
- b) con la stessa comunicazione il lavoratore sarà informato che, trascorso un periodo di 5 mesi destinato al suo miglioramento artistico senza che le prestazioni si siano attestate ai necessari livelli di idoneità professionale, sarà sottoposto a verifica da parte di una apposita commissione;

Per il lavoratore che nei dodici mesi precedenti la data della comunicazione sia stato assente dal servizio per un periodo superiore a 2 mesi, il periodo di 5 mesi è aumentato di 15 giorni per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di assenza dal servizio;

- c) il periodo di cui al precedente punto b) può essere ridotto ove il lavoratore interessato richieda espressamente di anticipare i tempi della verifica artistica;
- d) la comunicazione di cui sopra, ove il lavoratore lo richieda, sarà portata a conoscenza della commissione artistica, laddove esistente, oppure del complesso di appartenenza del lavoratore mediante apposita comunicazione di servizio per ogni utile apporto collaborativo finalizzato al possibile miglioramento professionale, anche attraverso l'eventuale attuazione di programmi a tal fine predisposti d'intesa con il responsabile del complesso professionale di cui fa parte il lavoratore medesimo;



- e) alla commissione di verifica nominata dal Sovrintendente – che sarà composta da tre personalità particolarmente qualificate nella specifica disciplina professionale nonché da un componente del complesso professionale di appartenenza del lavoratore designato dallo stesso complesso – è rimessa la definizione del programma e delle modalità dell'audizione che saranno adeguati al caso specifico con riguardo alle prestazioni – e relative modalità di espletamento – cui il lavoratore è contrattualmente e abitualmente tenuto.

Alla audizione potrà assistere, nel rispetto dei principi della legge 241/1990, un rappresentante concordemente designato dalle OO.SS. firmatarie della presente intesa;

- f) la data, il programma e le modalità dell'audizione saranno comunicati al lavoratore con non meno di 30 giorni di anticipo. Nel caso in cui il lavoratore chieda, ai sensi del precedente punto c), di anticipare i tempi della verifica artistica, la data, il programma e le modalità dell'audizione gli saranno comunicati con non meno di 60 giorni di anticipo qualora la richiesta di anticipazione della verifica sia effettuata non oltre il 4° mese dalla data della comunicazione di cui al punto a).

Effetti della verifica e conseguenti modalità attuative

A conclusione dell'audizione la commissione si esprimerà a suo insindacabile giudizio per:

- a) la conferma dell'interessato nelle sue mansioni;
- b) la conferma temporanea dell'interessato nelle sue mansioni per 6 mesi, trascorsi i quali dovrà sottoporsi ad una nuova verifica;
- c) l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle sue mansioni e l'idoneità allo svolgimento di mansioni di livello professionale inferiore a quello di appartenenza.

Il lavoratore cui – sussistendo il relativo posto vacante in organico – vengano assegnate tali nuove mansioni conserva il trattamento economico precedente. L'eccedenza di tale trattamento rispetto a quello calcolato in rapporto al nuovo livello di inquadramento previo riconoscimento dell'anzianità di servizio precedentemente maturata costituisce assegno ad personam riassorbibile con i successivi miglioramenti economici;

- d) l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni professionali artistiche.

Nel caso in cui la verifica abbia accertato l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni professionali artistiche nonché nel caso in cui la verifica abbia accertato l'idoneità del lavoratore allo svolgimento di mansioni di livello professionale inferiore a quello di appartenenza ma non esistano posti vacanti in organico, potranno essere attribuite al lavoratore mansioni proprie di altra e diversa categoria professionale, per la cui individuazione l'Ente si confronterà preventivamente con il Consiglio di azienda ai sensi dell'art. 39 "livello aziendale" C2) del CCNL nell'ambito e nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative, amministrative e contrattuali. Dalla data di assegnazione delle nuove mansioni spetta al lavoratore il trattamento economico e normativo corrispondente al nuovo livello di inquadramento con riconoscimento dell'anzianità di servizio precedentemente maturata.



Le OO.SS. si riservano di esaminare la possibilità di costituire un "Fondo di solidarietà" a favore dei lavoratori, alla gestione del quale gli Enti collaboreranno sul piano organizzativo/amministrativo, escluso ogni onere finanziario aggiuntivo a carico degli Enti medesimi.

Al finanziamento del Fondo potrà concorrere l'incasso netto di eventuali spettacoli effettuati a favore del Fondo con le prestazioni gratuite dei lavoratori e con la collaborazione degli Enti, escluso ogni onere finanziario a carico degli Enti stessi.

Gli Enti lirico-sinfonici daranno notizia all'Osservatorio di cui all'art. 46 del CCNL delle comunicazioni ai lavoratori di cui al punto f) nonché degli esiti delle verifiche professionali artistiche effettuate.

Letto, confermato e sottoscritto.

ANELS FILIS-CGIL

FIS-CISL

UILSIC-UIL



Allegato n. 3: Strumenti

Si concordano i seguenti strumenti:

1° violino; 1° violoncello;

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;

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 gli strumenti a tastiera (pianoforte, armonium, celesta) – con obbligo di strumenti a percussione a suono indeterminato;

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

cembalo.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller signatures in the middle, and a vertical line on the right.

