

Sommario

PARTE COMUNE	25
Art. 1 - Assunzione.....	25
Art. 2 - Visita medica	28
Art. 3 – Organico funzionale.....	28
Art. 4 - Contratti a termine	29
Art. 5 - Classificazione del Personale.....	30
Art. 6 - Mutamento di mansioni	35
Art. 7 - Periodo di prova.....	35
Art. 8 – Lavoro a tempo parziale.....	36
Art. 9 –Smart working (lavoro agile)	37
Art. 10 – Contratto di fornitura di lavoro temporaneo.....	41
Art. 11 – Retribuzione	41
Art. 12 – Corresponsione della retribuzione.....	42
Art. 13 – Tredicesima mensilità	42
Art. 14 – Quattordicesima mensilità.....	43
Art. 15 – Premio di produzione	43
Art. 16– Mensa aziendale	45
Art. 17 – Riposo settimanale	47
Art. 18 – Disciplina delle festività soppresse	47
Art. 19 – Ricorrenze festive.....	48
Art. 20 – Ferie.....	49
Art. 21 – Trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro.....	51
Art. 22 – Infortunio sul lavoro.....	53
Art. 23 – Copertura assicurativa e servizio sanitario.....	53
Art. 24 – Tutela della maternità.....	53
Art. 25 – Permessi	55
Art. 26 – Aspettativa.....	56
Art. 27 – Congedo matrimoniale	57
Art. 28 – Assegno di nuzialità	57
Art. 29 – Assenze	58
Art. 30 – Attività promozionale.....	58
Art. 31 – Accesso alle prove generali degli spettacoli.....	59
Art. 32 – Programmazione	59
Art. 33 – Utilizzazione di supporti di registrazione audio/video.....	60
Art. 34 – Riprese radiotelevisive	61
Art. 35 – Vestiario	61

Art. 36 – Divieti e norme speciali.....	62
Art. 37 – Provvedimenti disciplinari	62
Art. 38 – Portatori di handicap	63
Art. 39 – Previdenza complementare	63
Art. 40 – Cassa assistenza straordinaria	66
Art. 41 – Lavoro, salute e sicurezza	66
Art. 42 – Videosorveglianza.....	68
Art. 43 – Diritto allo studio	70
Art. 44 – Diritti sindacali.....	71
Art. 45 – Procedure per la definizione delle controversie sindacali	77
Art. 46 – Appalti.....	77
Art. 47 - Formazione professionale.....	79
Art. 48 - Funzioni di docenza nell’ambito dei corsi di formazione professionale.....	80
Art. 49 – Collocamento a riposo.....	81
Art. 50 – Indennità di anzianità – TFR.....	81
Art. 51 - Indennità in caso di morte.....	84
Art. 52 – Certificato di servizio	84
PARTE SPECIFICA	85
AREA ARTISTICA	85
A. MAESTRI COLLABORATORI	85
Art. 53 – Inquadramento e profili professionali	85
Art. 54 – Mutamento di mansioni.....	86
Art. 55 – Prestazioni speciali.....	86
Art. 56 – Obblighi.....	87
Art. 57 – Qualifica impiegatizia	87
Art. 58 – Orario di lavoro	87
Art. 59 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	94
Art. 60 – Trasferte	94
Art. 61 – Incisioni discografiche	96
Art. 62 – Termini di preavviso	96
B. PROFESSORI D’ORCHESTRA	97
Art. 63 – Programmazione	97
Art. 64 – Inquadramento e profili professionali	98
Art. 65 – Obblighi delle prime parti	99
Art. 66 – Rotazione dei professori di fila	99
Art. 67 – Mutamento di mansioni.....	99
Art. 68 – Indennità di strumento.....	100
Art. 69 – Prestazioni speciali e strumenti affini	100

Art. 70 – Qualifica impiegatizia	102
Art. 71 – Orario di lavoro	102
Art. 72 – Lavoro straordinario notturno e festivo.....	109
Art. 73 – Suddivisione ed utilizzazione del complesso orchestrale.....	110
Art. 74 – Prestazioni di palcoscenico	111
Art. 75 – Vestiario	112
Art. 76 – Trasferte	112
Art. 77 – Incisioni discografiche	114
Art. 78 – Termini di preavviso	114
Art. 79 – Aggiornamento o perfezionamento professionale.....	115
Art. 80 – Contratto a prestazione.....	115
C. ARTISTI DEL CORO.....	116
Art. 81 – Programmazione	116
Art. 82 – Inquadramento e profili professionali	116
Art. 83 – Prestazioni speciali.....	117
Art. 84 – Comparsata, trucco e vestizione.....	117
Art. 85 – Qualifica impiegatizia	118
Art. 86 – Orario di lavoro	118
Art. 87 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	128
Art. 88 – Suddivisione ed utilizzazione del complesso corale	130
Art. 89 – Prestazioni nel golfo mistico	130
Art. 90 – Vestiario	131
Art. 91 – Trasferte	131
Art. 92 – Incisioni discografiche	133
Art. 93 – Termini di preavviso	133
Art. 94 – Copertura assicurativa e norme sanitarie specifiche	134
Art. 95 – Aggiornamento o perfezionamento professionale.....	134
Art. 96 – Contratto a prestazione.....	134
E. TERSICOREI	135
Art. 97 – Programmazione	135
Art. 98 – Inquadramento e profili professionali	137
Art. 99 – Mutamento di mansioni.....	138
Art. 100 – Comparsata, trucco e vestizione.....	139
Art. 101 – Qualifica impiegatizia	139
Art. 102 – Orario di lavoro	140
Art. 103 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	147
Art. 104 – Suddivisione ed utilizzazione del complesso del ballo	148
Art. 105 – Scarpine.....	148

Art. 106 – Trasferte	149
Art. 107 – Copertura assicurativa e norme sanitarie specifiche	151
Art. 108 – Aggiornamento o perfezionamento professionale.....	152
Art. 109 - Termini di preavviso	152
E. ARTISTI STABILIZZATI	153
Art. 110 – Regolamentazione	153
PARTE SPECIFICA	154
AREA TECNICA	154
Art. 111 – Programmazione.....	154
A. PERSONALE DI LABORATORIO	154
Art. 112 – Mobilità del personale.....	154
ATTIVITA' NEI LABORATORI.....	155
- QUADRI E DIRETTIVI	155
Art. 113 – Regolamentazione	155
- IMPIEGATI.....	156
Art. 114 – Inquadramento e profili professionali	156
Art. 115 – Mutamento di mansioni.....	157
Art. 116 – Cumulo di mansioni	157
Art. 117 – Indennità per maneggio denaro	157
Art. 118 – Orario di lavoro	158
Art. 119 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	160
Art. 120 – Trasferte	161
Art. 121 – Termini di preavviso	163
- OPERAI E CAPISQUADRA.....	164
Art. 122 – Inquadramento e profili professionali	164
Art. 123 – Mutamento di mansioni.....	170
Art. 124 – Orario di lavoro	170
Art. 125 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	174
Art. 126 – Attrezzi di lavoro ed indumenti di lavoro	175
Art. 127 – Trasferte	175
Art. 128 – Termini di preavviso	178
ATTIVITA' IN TEATRO (Sartoria settore Vestizione, Calzoleria, Parruccheria).....	179
- QUADRI E DIRETTIVI	179
Art. 129 – Regolamentazione	179
- OPERAI E CAPISQUADRA.....	180
Art. 130 – Inquadramento e profili professionali	180
Art. 131 – Mutamento di mansioni.....	183
Art. 132 – Orario di lavoro	183

Art. 133 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	188
Art. 134 – Attrezzi di lavoro ed indumenti di lavoro	189
Art. 135 – Trasferte	189
Art. 136 – Termini di preavviso	191
B. PERSONALE DI PALCOSCENICO	192
Art. 137 – Mobilità del personale.....	192
- QUADRI E DIRETTIVI	192
Art. 138 – Regolamentazione	193
- IMPIEGATI.....	194
Art. 139 – Inquadramento e profili professionali	194
Art. 140 – Mutamento di mansioni.....	194
Art. 141 – Cumulo di mansioni	195
Art. 142 – Indennità per maneggio denaro	195
Art. 143 – Orario di lavoro	195
Art. 144 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	195
Art. 145 – Trasferte	196
Art. 146 – Termini di preavviso	198
- OPERAI E CAPISQUADRA	199
Art. 147 – Inquadramento e profili professionali	199
Art. 148 – Mutamento di mansioni.....	205
Art. 149 – Orario di lavoro	205
Art. 150 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	211
Art. 151 – Prestazioni in costume.....	211
Art. 152 – Attrezzi di lavoro ed indumenti di lavoro	211
Art. 153 – Trasferte	212
Art. 154 – Termini di preavviso	215
C. PERSONALE DEL PRESIDIO VIGILANZA ED EMERGENZA.....	216
- QUADRI E DIRETTIVI	216
Art. 155 – Regolamentazione	216
- OPERAI.....	217
Art. 156 – Inquadramento e profili professionali	217
Art. 157 – Mutamento di mansioni.....	218
Art. 158 – Orario di lavoro	219
Art. 159 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	219
Art. 160 – Attrezzi di lavoro ed indumenti di lavoro	220
Art. 161 – Termini di preavviso	220
D. PERSONALE DI MOVIMENTAZIONE	221
Art. 162 – Mobilità del personale.....	221

- QUADRI E DIRETTIVI	221
Art. 163 – Regolamentazione	221
- OPERAI E CAPISQUADRA	222
Art. 164 – Inquadramento e profili professionali	222
Art. 165 – Mutamento di mansioni.....	223
Art. 166 – Orario di lavoro	223
Art. 167 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	228
Art. 168 – Attrezzi di lavoro ed indumenti di lavoro	228
Art. 169 – Trasferte	229
Art. 170 – Termini di preavviso	231
E. PERSONALE DI MANUTENZIONE	233
- QUADRI E DIRETTIVI	233
Art. 171 – Regolamentazione	233
- OPERAI.....	234
Art. 172 – Orario di lavoro	234
Art. 173 – Inquadramento e profili professionali	237
Art. 174 - Lavoro straordinario, notturno e festivo	239
Art. 175 – Termini di preavviso	239
PARTE SPECIFICA	241
AREA AMMINISTRATIVA.....	241
Normativa Comune a Quadri e Direttivi.....	241
Art. 176 – Regolamentazione	241
Normativa Comune – Impiegati.....	243
Art. 177 – Regolamentazione	243
Art. 178 – Mutamento di mansioni.....	244
Art. 179 – Cumulo di mansioni	244
Art. 180 – Indennità per maneggio denaro	244
Art. 181 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	244
Art. 182 – Missione individuale	245
Art. 183 – Termini di preavviso	245
Art. 184 – Formazione professionale	246
Normativa Comune – Operai	246
Art. 185 – Mutamento di mansioni.....	246
Art. 186 – Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	247
Art. 187 – Attrezzi di lavoro ed indumenti di lavoro	247
Art. 188 – Missione individuale	247
Art. 189 – Termini di preavviso	248
A - PERSONALE DEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI	248

- IMPIEGATI.....	248
Art. 190 – Inquadramento e profili professionali	248
Art. 191 – Orario di lavoro	255
Art. 192 – Trasferte	257
- OPERAI DEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI	259
Art. 193 – Inquadramento e profili professionali	259
Art. 194 – Orario di lavoro	260
Art. 195 – Indumenti di lavoro	263
Art. 196 – Trasferte	263
B - PERSONALE DI BIGLIETTERIA.....	265
- IMPIEGATI.....	265
Art. 197 – Inquadramento e profili professionali	265
Art. 198 – Orario di lavoro	266
- OPERAI.....	267
Art. 199 – Inquadramento e profili professionali	267
Art. 200 – Orario di lavoro	268
PERSONALE DI PORTINERIA.....	269
- PORTINERIA DEI LABORATORI	269
Art. 201 – Inquadramento e profili professionali	269
Art. 202 – Orario di lavoro	269
Art. 203 – Vestiario	270
- PORTINERIA DEL TEATRO.....	270
Art. 204 – Inquadramento e profili professionali	270
Art. 205 – Orario di lavoro	273
Art. 206 – Vestiario	273
Art. 207 – Regolamento accessi e pass.....	274
PARTE ECONOMICA.....	275
Art. 208 – Minimo tabellare ex CCNL.....	275
Art. 209 – Elemento distinto della retribuzione (EdR) ex CCNL	276
Art. 210 – Elemento aggiuntivo della retribuzione (EaR) ex CCNL.....	279
Art. 211 - Aumenti periodici di anzianità.....	280
Art. 212 - Indennità di contingenza.....	284
Art. 213 - Assegno Scala	285
Art. 214 – Elemento distinto della retribuzione (EdR) aziendale.....	287
Art. 215 - Indennità quadro ex CCNL.....	289
Art. 216 - Premio di risultato.....	289
Art. 217 - Indennità di trasferta	293
Art. 218 - Indennità sostitutiva Area Artistica.....	293

La Fondazione corrisponde per ciascuna mensilità l'Indennità sostitutiva specifica per ogni categoria.	293
Art. 219 –Indennità turni	300
Art. 220 - Indennità sostitutiva di palcoscenico	300
Art. 221 - Indennità di funzione	302
Art. 222 - Indennità strumento	305
Art. 223 - Indennità strumento vocale.....	305
Art. 224 - Riprese radiotelevisive.....	306
Art. 225 - Assegno laboratori scenografici.....	308
Art. 226 - Gettone Etoiles.....	308
Art. 227 - Indennità commissione concorsi.....	309
Art. 228 - Indennità di lavoro all'aperto.....	309
□ PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE	310
A) PERSONALE SERALE	310
PARTE NORMATIVA	310
Art. 229 – Assunzione	310
Art. 230 - Inquadramento e profili professionali.....	310
Art. 231 - Chiamata in servizio	310
Art. 232 - Prestazione di lavoro.....	311
Art. 233 – Mansioni.....	312
Art. 234 - Flessibilità d'impiego.....	313
Art. 235 – Trattamento di malattia, maternità e congedi parentali.....	313
Art. 236 – Malattia professionale, infortunio sul lavoro ed in itinere	314
Art. 237 – Giorni festivi	315
Art. 238 – Manifestazioni fuori sede e prestazioni diurne.....	315
Art. 239 – Contributi sindacali	315
Art. 240 – Risoluzione del rapporto per limiti d'età.....	316
Art. 241 – Passaggio in organico.....	316
Art. 242 – Normativa opzionale su base facoltativa del lavoratore.....	316
Art. 243 – Trasferte	317
Art. 244 – Raccordo normativo per il personale serale a termine senza garanzia di 24 prestazioni mensili.	318
PARTE ECONOMICA	318
Art. 245 – Trattamento economico.....	318
A) Valore della prestazione	318
Art. 246 – Aumenti periodici di anzianità	319
Art. 247 – Riprese radiotelevisive	320
Art. 248 – Premio di risultato	321
B) PERSONALE DI SALA	322
PARTE NORMATIVA	322

Art. 249 – Assunzione	322
Art. 250 – Vestiario	322
Art. 251 - Prestazione di lavoro.....	323
Art. 252 - Prestazione eccedente la durata normale e notturna	323
Art. 253 - Giorni festivi	325
Art. 254 – Mansioni.....	325
Art. 255 – Altre manifestazioni in sede e fuori sede, spettacoli all’aperto.....	327
Art. 256 – Vendita o consegna programmi di sala	327
Art. 257 - Assegnazione o cambiamento del posto di lavoro	328
Art. 258 - Norme di comportamento	328
Art. 259 - Risoluzione del rapporto di lavoro per limiti d’età.....	328
Art. 260 - Provvedimenti disciplinari.....	328
Art. 261 - Rappresentanza del personale	328
Art. 262 – Mensa	329
Art. 263 - Contributi sindacali.....	329
Art. 264 – Prestazioni connesse allo spettacolo	329
PARTE ECONOMICA	329
Art. 265 - Retribuzione.....	329
Art. 266 – Riprese radiotelevisive	331
Art. 267 - Trattamento di malattia, maternità, congedi parentali, malattia professionale, infortunio sul lavoro ed in itinere.....	332
<input type="checkbox"/> PERSONALE DEL MUSEO	334
Art. 268 – Regolamentazione	334
Norme transitorie	337
Art. 269 – Norma transitoria su Accademia Teatro alla Scala	337
Disposizioni finali.....	337
Art. 270 - Criteri per i futuri rinnovi contrattuali	337
Art. 271 – Clausola di salvaguardia.....	338
Art. 272 – Decorrenza e durata.....	338
Art. 273 – Validità.....	338
APPENDICE.....	339
a. Accordo 23/07/1993 in materia di verifiche della idoneità professionale artistica.....	339
b. Accordo 23/07/1993 e 25/07/1993 in materia di autorizzazioni allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale.....	341
c. Regolamento di palcoscenico	341
ALLEGATI	345
Elenco accordi	345

Accordo di rinnovo contrattuale all'unico livello aziendale del Contratto Scala ciclo contrattuale 2024-2026

In data 21 novembre 2023, presso la Sala Gialla del Teatro alla Scala,

TRA

la Direzione della Fondazione Teatro alla Scala di Milano, rappresentata dal Sovrintendente, Dominique Meyer e dal Direttore Risorse Umane, Marco Aldo Amoruso;

E

le Organizzazioni Sindacali Territoriali, rappresentate dai Sigg.:

Paolo Puglisi per la SLC-CGIL, Nicola Cimmino per la FISTEL-CISL, Oreste Sabatino e Fausto Ghiazza per la UILCOM-UIL, e Giuseppe Nastasi e Silvia Mapelli per la FIALS CISAL;

le Rappresentanze Sindacali Aziendali.: SLC-CGIL;FISTEL-CISL;UILCOM-UIL;FIALS CISAL;

PREMESSA

Le Parti,

RICHIAMATO il vigente Contratto all'unico livello aziendale, sottoscritto in data 28 giugno 2018, denominato "Contratto Scala", sottoposto positivamente a referendum tra i lavoratori, approvato dal CdA della Fondazione nella seduta del 2 luglio 2018 e certificato positivamente dalla Sezione Regionale Lombardia della Corte dei Conti con delibera nr. 231 del 03 Agosto 2018;

RICHIAMATO l'art 273 del citato Contratto Scala, il quale prevede che: "Il rinnovo contrattuale avrà decorrenza dall'1/1/2018 al 31/12/2020. Alla scadenza del 2020 il ciclo di durata del contratto diverrà triennale";

VISTO l'accordo 2 maggio 2020, (ALLEGATO 1) che ha stabilito una moratoria di due anni, (biennio 2021-2022) per attivare, durante il periodo dell'emergenza Covid, strumenti di tutela reddituale dei lavoratori della Fondazione Teatro alla Scala aggiuntivi rispetto all'integrazione salariale garantita dall'INPS a tutti i lavoratori dello spettacolo (Fondo Integrazione Salariale), finanziati con i risparmi derivanti dal blocco degli aumenti retributivi preventivabili negli anni 2021 e 2022;

VISTO l'accordo del 10 Gennaio 2023 (ALLEGATO 2), con il quale le Parti si sono accordate per rinviare di un ulteriore anno (il 2023) il rinnovo del Contratto Scala 2.0, corrispondendo ai lavoratori un emolumento "una tantum" (per un costo azienda complessivo di 1,6 mln di euro, oneri riflessi

compresi) a tutti i dipendenti a tempo indeterminato in forza, a parziale ristoro del depauperamento del potere di acquisto delle retribuzioni connesso alla forte crisi inflazionistica verificatasi nell'anno 2022. Tale riconoscimento "una tantum" ha assorbito definitivamente ogni spettanza economica relativa al triennio 2021-2023;

CONSIDERATO CHE, in forza del citato accordo 10 gennaio 2023, è stato stabilito di destinare l'importo di 210.000 euro lordi annui, oneri riflessi compresi, al finanziamento di miglioramenti nella contribuzione alla previdenza complementare dei dipendenti a tempo indeterminato e 290.000 euro lordi annui, oneri riflessi compresi, all'assistenza sanitaria integrativa sempre dei dipendenti a tempo indeterminato;

CONSIDERATO CHE nel corso nel 2023, in conseguenza di quanto come sopra concordato, le Parti hanno avviato le trattative per il rinnovo del "Contratto Scala", con riguardo al ciclo contrattuale 2024-2026, pervenendo all'Ipotesi di Accordo del 29 Giugno 2023 (ALLEGATO 3), relativa alla parte economica del rinnovo, che fissa i criteri di quantificazione e distribuzione degli aumenti retributivi e stabilisce che le eventuali modifiche della parte normativa, da discutersi nella residua parte del 2023, non dovranno comportare effetti economici;

CONCORDANO

sulla seguente intesa per il rinnovo contrattuale all'unico livello aziendale del Contratto Scala - ciclo contrattuale 2024-2026

- a. le premesse sono parte integrante del presente Contratto;
- b. gli incrementi retributivi riconosciuti al personale, come stabilito nell'ipotesi di accordo 29 giugno 2023, sono finalizzati a consentire una compensazione della perdita di potere d'acquisto determinata dal forte aumento dell'inflazione verificatosi dall'anno 2021 e tutt'ora in corso, che colpisce tutti i lavoratori. In conseguenza di ciò, gli aumenti, come indicato e concordato nell'accordo 29 giugno 2023, riguarderanno la retribuzione annua lorda - comprendente tutte le voci stipendiali, di fonte ex nazionale e aziendale, più il TFR. - complessivamente incrementandola di una percentuale che dovrà tendere per tutti al 5%. Ciò, in linea con il carattere di difesa dall'inflazione degli aumenti economici riconosciuti, permetterà di mantenere percentualmente invariate le differenze retributive tra le varie categorie del personale scaligero determinatesi per effetto della pregressa contrattazione nazionale, aziendale e all'unico livello;
- c. si conferma, come indicato e concordato nell'ipotesi di accordo 29 giugno 2023, che l'impatto a regime complessivo degli aumenti di cui al punto b) è stimato in 3.200.000 euro oneri riflessi compresi, come da allegata tabella (ALLEGATO 4);
- d. all'importo di cui ai punti b) e c) vanno aggiunti, come indicato e concordato nell'accordo 29 giugno 2023:
 - o 210.000 euro lordi annui, oneri riflessi compresi, per finanziamento di miglioramenti nella contribuzione alla previdenza complementare dei

dipendenti a tempo indeterminato compresi gli intermittenti. Viene confermato che tale importo è destinato, a partire dall'anno 2023, a titolo di contribuzione di parte aziendale per l'iscrizione al Fondo Byblos, calcolata sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto secondo le seguenti percentuali:

- tersicorei, adeguamento al 5%;
- restante personale, adeguamento al 2,5%;
- Intermittente riconoscimento di 2 euro a prestazione;

Si conferma che:

- da tale beneficio sono esclusi i lavoratori ex iscritti al FAIP che hanno trasferito la loro quota a Byblos, in quanto usufruiscono di una contribuzione di parte aziendale pari al 7% di minimo tabellare, contingenza e scatti di anzianità
 - entro fine 2023 verrà effettuata una verifica per monitorare l'andamento della spesa sulla previdenza integrativa in relazione al costo aggiuntivo come sopra quantificato.
- 290.000 euro lordi annui, oneri riflessi compresi, per l'assistenza sanitaria integrativa dei dipendenti. La decorrenza di questo emolumento, destinato all'apertura, espletata la procedura di appalto, di una polizza sanitaria a favore di ciascun lavoratore a tempo indeterminato, inizialmente prevista nel verbale di accordo 10 gennaio 2023 a partire dal 2023, viene differita, come indicato nell'accordo 29 giugno 2023, a partire dal 2024
- A compensazione di questo slittamento, verrà riconosciuto per l'anno 2023 ai dipendenti della fondazione, compresi gli intermittenti, un importo una tantum, del complessivo valore di 290.000 euro oneri riflessi compresi, distribuito secondo la scala parametrica (ALLEGATO 5) 100/475,80, risultato della media tra la scala parametrica ex nazionale (100/327,60) e quella aziendale (100/624);
- e. come indicato e concordato nell'ipotesi di accordo 29 giugno 2023, si conferma che gli aumenti retributivi di cui al punto b) e c), totalizzati in 3.200.000 euro, saranno suddivisi, per tutte le voci prese in considerazione, nei tre anni di vigenza del ciclo contrattuale secondo la seguente progressione:
- dal 01/01/2024: 66,6 %;
 - dal 01/01/2025: 83,3 %;
 - dal 01/01/2026: 100,0 %.
- f. In riferimento agli aumenti retributivi di cui al precedente punto e ai punti b) e c) vengono riportate le seguenti tabelle, che specificano, per ciascuna voce retributiva ex nazionale o aziendale interessata, l'incremento riconosciuto a ciascun livello contrattuale, artistico e/o tecnico amministrativo, distribuito nei tre anni di vigenza del rinnovo secondo la progressione di cui al punto e). Gli importi indicati nelle tabelle andranno ad aggiornare il valore delle rispettive voci negli articoli ad essi dedicati nel testo del Contratto Scala.

AUMENTI MINIMO TABELLARE

MINIMO TABELLARE				
AREA ARTISTICA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 23,58	€ 29,50	€ 35,41
	1° Cello	€ 22,46	€ 28,09	€ 33,72
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 21,27	€ 26,61	€ 31,94
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 20,26	€ 25,34	€ 30,42
3° LIVELLO		€ 18,18	€ 22,74	€ 27,30
4° LIVELLO		€ 16,56	€ 20,71	€ 24,86
5° LIVELLO		€ 13,89	€ 17,38	€ 20,86
6° LIVELLO		€ 11,58	€ 14,49	€ 17,39
MINIMO TABELLARE				
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
LIVELLO FAQ		€ 20,13	€ 25,18	€ 30,23
LIVELLO FBQ		€ 17,26	€ 21,58	€ 25,91
LIVELLO FB		€ 17,26	€ 21,58	€ 25,91
1° LIVELLO		€ 15,10	€ 18,88	€ 22,67
2° LIVELLO		€ 13,52	€ 16,91	€ 20,30
LIVELLO 3A		€ 12,80	€ 16,01	€ 19,22
LIVELLO 3B		€ 11,58	€ 14,48	€ 17,38
4° LIVELLO		€ 10,07	€ 12,59	€ 15,12
5° LIVELLO		€ 8,99	€ 11,25	€ 13,50
6° LIVELLO		€ 7,19	€ 9,00	€ 10,80

AUMENTI ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE EX CCNL

EDR CCNL				
AREA ARTISTICA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 13,07	€ 16,35	€ 19,63
	1° Cello	€ 12,45	€ 15,57	€ 18,69
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 11,81	€ 14,77	€ 17,73
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 11,24	€ 14,06	€ 16,88
3° LIVELLO		€ 10,09	€ 12,62	€ 15,15
4° LIVELLO		€ 9,18	€ 11,48	€ 13,78
5° LIVELLO		€ 9,46	€ 11,83	€ 14,20
6° LIVELLO		€ 6,42	€ 8,03	€ 9,64
EDR CCNL				
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
LIVELLO FAQ		€ 11,17	€ 13,97	€ 16,77
LIVELLO FBQ		€ 9,57	€ 11,97	€ 14,37
LIVELLO FB		€ 9,57	€ 11,97	€ 14,37
1° LIVELLO		€ 8,38	€ 10,48	€ 12,58
2° LIVELLO		€ 7,50	€ 9,38	€ 11,26
LIVELLO 3A		€ 7,10	€ 8,88	€ 10,66
LIVELLO 3B		€ 6,42	€ 8,03	€ 9,64
4° LIVELLO		€ 5,58	€ 6,98	€ 8,38
5° LIVELLO		€ 4,99	€ 6,24	€ 7,49
6° LIVELLO		€ 3,99	€ 4,99	€ 5,99

AUMENTI ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE

ELEMENTO AGGIUNTIVO AI MINIMI TABELLARI				
AREA ARTISTICA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 33,04	€ 41,33	€ 49,61
	1° Cello	€ 31,45	€ 39,33	€ 47,22
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 29,85	€ 37,34	€ 44,82
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 28,43	€ 35,56	€ 42,69
3° LIVELLO		€ 25,50	€ 31,90	€ 38,29
4° LIVELLO		€ 23,18	€ 29,00	€ 34,81
5° LIVELLO		€ 19,55	€ 24,46	€ 29,36
6° LIVELLO		€ 16,23	€ 20,30	€ 24,37
ELEMENTO AGGIUNTIVO AI MINIMI TABELLARI				
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
LIVELLO FAQ		€ 28,23	€ 35,30	€ 42,38
LIVELLO FBQ		€ 24,19	€ 30,25	€ 36,32
LIVELLO FB		€ 24,19	€ 30,25	€ 36,32
1° LIVELLO		€ 21,17	€ 26,47	€ 31,78
2° LIVELLO		€ 18,95	€ 23,70	€ 28,45
LIVELLO 3A		€ 17,94	€ 22,44	€ 26,94
LIVELLO 3B		€ 16,24	€ 20,31	€ 24,38
4° LIVELLO		€ 14,11	€ 17,65	€ 21,19
5° LIVELLO		€ 12,60	€ 15,76	€ 18,92
6° LIVELLO		€ 10,08	€ 12,60	€ 15,13

AUMENTI INDENNITA' DI CONTINGENZA

INDENNITA' DI CONTINGENZA				
AREA ARTISTICA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 19,01	€ 23,78	€ 28,55
	1° Cello	€ 18,97	€ 23,72	€ 28,48
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 18,87	€ 23,61	€ 28,34
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 18,79	€ 23,50	€ 28,21
3° LIVELLO		€ 18,65	€ 23,32	€ 28,00
4° LIVELLO		€ 18,51	€ 23,16	€ 27,80
5° LIVELLO		€ 18,30	€ 22,88	€ 27,47
6° LIVELLO		€ 18,16	€ 22,71	€ 27,26
INDENNITA' DI CONTINGENZA				
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
LIVELLO FAQ		€ 18,87	€ 23,60	€ 28,33
LIVELLO FBQ		€ 18,61	€ 23,28	€ 27,95
LIVELLO FB		€ 18,61	€ 23,28	€ 27,95
1° LIVELLO		€ 18,45	€ 23,08	€ 27,71
2° LIVELLO		€ 18,28	€ 22,86	€ 27,44
LIVELLO 3A		€ 18,24	€ 22,82	€ 27,39
LIVELLO 3B		€ 18,16	€ 22,71	€ 27,26
4° LIVELLO		€ 18,00	€ 22,52	€ 27,03
5° LIVELLO		€ 17,92	€ 22,41	€ 26,90
6° LIVELLO		€ 17,76	€ 22,22	€ 26,67

AUMENTI ASSEGNO SCALA

ASSEGNO SCALA				
AREA ARTISTICA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 21,58	€ 26,99	€ 32,40
	1° Cello	€ 19,33	€ 24,18	€ 29,03
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 19,33	€ 24,18	€ 29,03
	Primo ballerino, 1 ^a Categoria A Orchestra	€ 16,49	€ 20,63	€ 24,76
3° LIVELLO		€ 14,82	€ 18,53	€ 22,25
4° LIVELLO		€ 12,85	€ 16,07	€ 19,29
5° LIVELLO		€ 11,96	€ 14,96	€ 17,96
6° LIVELLO		€ 8,96	€ 11,20	€ 13,45
ASSEGNO SCALA				
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
LIVELLO FAQ		€ 21,58	€ 26,99	€ 32,40
LIVELLO FBQ		€ 14,82	€ 18,53	€ 22,25
LIVELLO FB		€ 14,82	€ 18,53	€ 22,25
1° LIVELLO		€ 12,85	€ 16,07	€ 19,29
2° LIVELLO		€ 10,78	€ 13,49	€ 16,19
LIVELLO 3A		€ 10,09	€ 12,62	€ 15,15
LIVELLO 3B		€ 9,16	€ 11,45	€ 13,75
4° LIVELLO		€ 7,78	€ 9,73	€ 11,68
5° LIVELLO		€ 5,70	€ 7,13	€ 8,56
6° LIVELLO		€ 3,46	€ 4,32	€ 5,19

AUMENTI ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE AZIENDALE

EDR AZIENDALE				
AREA ARTISTICA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 17,37	€ 21,72	€ 26,08
	1° Cello	€ 15,56	€ 19,46	€ 23,36
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 15,56	€ 19,46	€ 23,36
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 13,28	€ 16,61	€ 19,94
3° LIVELLO		€ 11,93	€ 14,93	€ 17,92
4° LIVELLO		€ 10,36	€ 12,96	€ 15,56
5° LIVELLO		€ 9,64	€ 12,05	€ 14,47
6° LIVELLO		€ 7,20	€ 9,00	€ 10,81
EDR AZIENDALE				
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
LIVELLO FAQ		€ 17,37	€ 21,72	€ 26,08
LIVELLO FBQ		€ 11,93	€ 14,93	€ 17,92
LIVELLO FB		€ 11,93	€ 14,93	€ 17,92
1° LIVELLO		€ 10,36	€ 12,96	€ 15,56
2° LIVELLO		€ 8,96	€ 11,21	€ 13,46
LIVELLO 3A		€ 8,13	€ 10,16	€ 12,20
LIVELLO 3B		€ 7,39	€ 9,24	€ 11,09
4° LIVELLO		€ 6,27	€ 7,85	€ 9,42
5° LIVELLO		€ 4,60	€ 5,76	€ 6,91
6° LIVELLO		€ 2,78	€ 3,48	€ 4,18

AUMENTI INDENNITA' DI FUNZIONE MAESTRI COLLABORATORI

INDENNITÀ FUNZIONE			
MAESTRI COLLABORATORI			
	2024	2025	2026
	66,6%	83,3%	100%
LIV 1 Extra- Direttore Musicale di Palcoscenico	€ 24,27	€ 30,35	€ 36,44
LIV 1 Extra- Primo Maestro Suggestore	€ 22,34	€ 27,95	€ 33,55
LIV 1- Maestro di Sala	€ 22,34	€ 27,95	€ 33,55
LIV 1- Maestro Suggestore	€ 22,34	€ 27,95	€ 33,55
LIV 2 - Maestro di Palcoscenico con obblighi	€ 16,96	€ 21,22	€ 25,47
LIV 3 – Maestro di palcoscenico ingresso o con obblighi	0,00	0, 00	0,00

AUMENTI INDENNITA' SOSTITUTIVA MAESTRI COLLABORATORI

INDENNITÀ SOSTITUTIVA			
MAESTRI COLLABORATORI			
	2024	2025	2026
	66,6%	83,3%	100%
LIV 1 Extra- Direttore Musicale di Palcoscenico	€ 23,86	€ 29,84	€ 35,82
LIV 1 Extra- Primo Maestro Suggestore	€ 12,90	€ 16,14	€ 19,37
LIV 1 Maestro di Sala	€ 21,70	€ 27,15	€ 32,59
LIV 1 Maestro Suggestore	€ 12,90	€ 16,14	€ 19,37
LIV 2- Maestro di Palcoscenico	€ 10,40	€ 13,01	€ 15,62
LIV 3 – Maestro di Palcoscenico con obbligo di Sala			
LIV 3 – Maestro di palcoscenico ingresso o con obblighi	€ 5,94	€ 7,43	€ 8,92

AUMENTI INDENNITA' DI FUNZIONE ORCHESTRA

INDENNITÀ DI FUNZIONE				
PROFESSORI D'ORCHESTRA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 31,62	€ 39,54	€ 47,47
	1° Cello	€ 27,02	€ 33,79	€ 40,57
2° LIVELLO		€ 22,50	€ 28,14	€ 33,78
3° LIVELLO		€ 9,85	€ 12,32	€ 14,79
4° LIVELLO		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

AUMENTI INDENNITA' SOSTITUTIVA ORCHESTRA

INDENNITÀ SOSTITUTIVA (*)				
PROFESSORI D'ORCHESTRA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 53,28	€ 66,64	€ 80,00
	1° Cello	€ 49,45	€ 61,85	€ 74,25
2° LIVELLO		€ 46,93	€ 58,69	€ 70,46
3° LIVELLO		€ 45,93	€ 57,44	€ 68,96
4° LIVELLO		€ 47,02	€ 58,81	€ 70,60
(*) VALORI BASE				

AUMENTI INDENNITA' SOSTITUTIVA CORO

INDENNITÀ SOSTITUTIVA				
ARTISTI DEL CORO				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
4° LIVELLO		€ 29,20	€ 36,52	€ 43,84
5° LIVELLO		€ 16,60	€ 20,77	€ 24,93
6° LIVELLO		€ 8,94	€ 11,19	€ 13,43

AUMENTI INDENNITA' DI FUNZIONE TERSICOREI

INDENNITÀ DI FUNZIONE			
TERSICOREI			
	2024	2025	2026
	66,6%	83,3%	100%
2° LIVELLO	€ 15,38	€ 19,24	€ 23,10
3° LIVELLO	€ 9,45	€ 11,82	€ 14,19

AUMENTI INDENNITA' SOSTITUTIVA TERSICOREI

INDENNITÀ SOSTITUTIVA			
TERSICOREI			
	2024	2025	2026
	66,6%	83,3%	100%
2° LIVELLO	€ 16,84	€ 21,06	€ 25,28
3° LIVELLO	€ 15,24	€ 19,06	€ 22,88
4° LIVELLO	€ 13,20	€ 16,51	€ 19,82
5° LIVELLO	€ 10,99	€ 13,74	€ 16,50
6° LIVELLO	€ 2,96	€ 3,71	€ 4,45

AUMENTI INDENNITA' STRUMENTO

INDENNITÀ STRUMENTO - INTERA				
PROFESSORI D'ORCHESTRA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 10,48	€ 13,11	€ 15,74
	1° Cello	€ 10,48	€ 13,11	€ 15,74
2° LIVELLO		€ 10,48	€ 13,11	€ 15,74
3° LIVELLO		€ 10,48	€ 13,11	€ 15,74
4° LIVELLO		€ 10,48	€ 13,11	€ 15,74
INDENNITÀ STRUMENTO - METÀ				
PROFESSORI D'ORCHESTRA				
		2024	2025	2026
		66,6%	83,3%	100%

1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 5,24	€ 6,56	€ 7,87
	1° Cello	€ 5,24	€ 6,56	€ 7,87
2° LIVELLO		€ 5,24	€ 6,56	€ 7,87
3° LIVELLO		€ 5,24	€ 6,56	€ 7,87
4° LIVELLO		€ 5,24	€ 6,56	€ 7,87

AUMENTI INDENNITA' STRUMENTO VOCALE

INDENNITÀ STRUMENTO VOCALE			
AREA ARTISTICA - CORO			
	2024	2025	2026
	66,6%	83,3%	100%
4° LIVELLO	€ 6,61	€ 8,27	€ 9,93
5° LIVELLO	€ 6,61	€ 8,27	€ 9,93
INDENNITÀ STRUMENTO VOCALE - VALORI DAL 7° SCATTO DI ANZIANITÀ			
AREA ARTISTICA - CORO			
	2024	2025	2026
	66,6%	83,3%	100%
4° LIVELLO	€ 8,04	€ 10,05	€ 12,07
5° LIVELLO	€ 8,04	€ 10,05	€ 12,07

AUMENTI ASSEGNO LABORATORI SCENOGRAFICI

ASSEGNO LABORATORI			
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA			
	2024	2025	2026
	66,6%	83,3%	100%
LIVELLO FAQ	€ 13,96	€ 17,46	€ 20,96
LIVELLO FBQ	€ 11,90	€ 14,89	€ 17,87
1° LIVELLO	€ 10,80	€ 13,50	€ 16,21
2° LIVELLO	€ 9,89	€ 12,37	€ 14,85
LIVELLO 3A	€ 9,54	€ 11,94	€ 14,33
LIVELLO 3B	€ 7,83	€ 9,80	€ 11,76
4° LIVELLO	€ 6,55	€ 8,19	€ 9,83
5° LIVELLO	€ 5,53	€ 6,91	€ 8,30
6° LIVELLO	€ 2,27	€ 2,84	€ 3,41

AUMENTI INDENNITA' SOSTITUTIVA DI PALCOSCENICO MESI AGGIUNTIVI

INDENNITÀ SOSTITUTIVA MESI AGGIUNTIVI SU 13MA, 14MA E PREMIO PRODUZIONE (IMPORTO COMPLESSIVO)			
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA			
	2024	2025	2026
	66,6%	83,3%	100%
LIVELLO FAQ	€ 124,08	€ 155,19	€ 186,30
LIVELLO FBQ	€ 105,78	€ 132,31	€ 158,83
1° LIVELLO	€ 84,86	€ 106,13	€ 127,41
2° LIVELLO	€ 83,46	€ 104,39	€ 125,32
LIVELLO 3A	€ 82,23	€ 102,85	€ 123,47
LIVELLO 3B	€ 72,73	€ 90,96	€ 109,20
4° LIVELLO	€ 65,73	€ 82,21	€ 98,69
5° LIVELLO	€ 51,43	€ 64,32	€ 77,22
6° LIVELLO	€ 43,85	€ 54,84	€ 65,84

INDENNITA' DI FUNZIONE AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

INDENNITÀ DI FUNZIONE			
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA			
	2024	2025	2026
	66,6%	83,3%	100%
LIVELLO FAQ	€ 28,32	€ 35,43	€ 42,53
LIVELLO FBQ	€ 21,13	€ 26,43	€ 31,73
LIVELLO FBQ (*)	€ 24,71	€ 30,90	€ 37,10
LIVELLO FB	€ 12,59	€ 15,74	€ 18,90
1° LIVELLO	€ 8,99	€ 11,25	€ 13,50
1° LIVELLO (*)	€ 16,64	€ 20,81	€ 24,98
1° LIVELLO (**)	€ 17,98	€ 22,49	€ 27,00

(*) Capi Servizio ex 3° livello inquadramento unico

(*) Vice Capo Reparto Palcoscenico, Responsabile cabina luci e fonica, Direttore di Scena, Aiuto Regista, Responsabile Reparto Parruccheria e Trucco

(**) Cassiere

- g) Le Parti stanno concludendo l'analisi della parte normativa, comune e specifica, del "Contratto Scala" al fine, come indicato e concordato nell'accordo 29 giugno 2023, di pervenire ad un suo adeguamento e aggiornamento alla realtà attuale, a saldi economici invariati e ferma restando la salvaguardia del livello quali-quantitativo della produzione scaligera, con particolare riguardo agli orari di lavoro delle masse artistiche e dei tecnici di palcoscenico, nonché ad un allineamento e coordinamento delle normative in essere con le disposizioni di legge e ad una riscrittura più precisa di passaggi che contenevano formulazioni non sufficientemente chiare. Visti gli impegni del teatro nel mese di

dicembre, per l'avvio della nuova stagione lirica, sinfonica e di balletto, che non consentono di ritagliare sufficienti spazi per portare a termine la discussione, le modifiche normative saranno definite entro il 15 gennaio;

DECORRENZA E DURATA

Il presente rinnovo contrattuale ha decorrenza dal 1/1/2024 al 31/12/2026;
I successivi rinnovi contrattuali avranno ciclicità triennale

DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti prendono atto che l'efficacia del presente accordo è subordinata all'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione, del referendum dei lavoratori, del Ministero della Cultura e degli altri organismi vigilanti.

PARTE COMUNE

La Parte Comune si applica a tutti i lavoratori con le seguenti eccezioni:

- Personale con rapporto di lavoro intermittente, cui si applica la normativa “Parte Specifica” di categoria;
- Personale del Museo cui si applica il Contratto Collettivo del Commercio

Art. 1 - Assunzione

Per l'assunzione dei lavoratori la Fondazione si atterrà, alle disposizioni legislative vigenti, nonché a quelle previste dal presente contratto.

A) Assunzioni a tempo indeterminato

Le assunzioni a tempo indeterminato di tutto il personale avverranno a mezzo di “apposite procedure selettive pubbliche” (concorsi) come previsto dall’ art. 11 comma 19 del D. L.91/2013, convertito in L. 112/2013. Le graduatorie di idoneità per i posti messi a concorso avranno validità di 18 mesi.

I lavoratori che abbiano maturato il diritto di precedenza per una specifica mansione secondo quanto previsto sub B) sono ammessi e convocati direttamente alla fase successiva alla preselezione della prima procedura pubblica (concorso) utile all’assegnazione di un posto in organico relativo alla mansione come di seguito normato. Il bando della selezione pubblica (concorso) specificherà la suddivisione tra fase preselettiva e fase finale.

B) Assunzioni a tempo determinato

In forza della facoltà derogatoria concessa alla contrattazione collettiva dall’ art 19 comma 2 del decreto legislativo 81 del 2015 riguardo alla durata massima della successione dei contratti a termine stabilita dal medesimo articolo, le Parti concordano:

- La durata della successione dei contratti a termine non può superare, per il solo personale artistico e tecnico, complessivamente per ciascun lavoratore, 60 mesi. Per il personale tecnico e artistico, i contratti tra cui trascorra un periodo di interruzione pari o superiore a 90 giorni, non sono considerati una successione di contratti a norma dell’art.19, comma 2 del decreto 81/2015. In tal caso l’attività si configura a carattere stagionale.

Per tutto il personale, ai fini del rispetto del limite massimo previsto per le successioni di contratti, non sono considerati i periodi di assunzione per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (aspettativa, maternità, malattia, infortunio ecc).

E’ fatta salva la possibilità per la Fondazione di ricorrere a chiamate dirette per figure di vertice dell’organizzazione aziendale e per l’assunzione di figure artistiche di alto valore professionale.

B.1) Acquisizione del diritto di precedenza per il personale dell'area artistica

Per le assunzioni a termine di personale - tranne che si tratti di sostituzioni improvvise o che ricorrano esigenze eccezionali od impreviste - la Fondazione procede ad una selezione annuale, che darà luogo ad apposita graduatoria che avrà validità di 12 mesi. Esaurita tale graduatoria, è possibile ricorrere a chiamate dirette.

La Fondazione informerà le Rappresentanze Sindacali sulla graduatoria delle selezioni effettuate nonché, a richiesta, sulle conseguenti evoluzioni della situazione.

Il personale che per un triennio consecutivo abbia partecipato alle selezioni annuali e, risultato idoneo, sia stato assunto a termine in ciascuna delle stagioni comprese nel triennio, a partire dalla stagione successiva al triennio, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a termine - senza quindi dover partecipare alle selezioni annuali indette dalla Fondazione - purché non abbia dato luogo a contestazioni artistico-professionali o sanzioni disciplinari. Trascorsi 36 mesi di contratto si conserva il diritto di precedenza pur in presenza di sanzioni disciplinari fino alla multa.

Per quanto riguarda il numero di giorni di assunzione nel triennio necessario per acquisire il diritto di precedenza, esso è pari a 600 per Orchestra e Coro, e 900 per i Tersicorei.

Il diritto di precedenza opera a partire dalla stagione successiva al triennio comprendente le tre selezioni e correlative assunzioni consecutive a termine, esonerando il lavoratore dall'obbligo di partecipare alle selezioni annuali ai fini del conseguimento dell'idoneità.

Il diritto di precedenza matura ugualmente per il personale artistico che la Fondazione abbia assunto con contratto a termine per tre stagioni consecutive, senza aver indetto con regolarità le audizioni annuali, purché beninteso il lavoratore abbia partecipato, acquisendo l'idoneità, ad almeno una selezione annuale.

Qualora più lavoratori abbiano maturato il diritto di precedenza per la stessa mansione, l'ordine di priorità sarà determinato dalla anzianità di servizio complessiva espressa in giorni, quale sommatoria di tutti i contratti di lavoro con la Fondazione ancorché precedenti il triennio oggetto di comporta.

Resta fermo che ove il lavoratore non partecipi alle selezioni indette dalla Fondazione vengono meno i requisiti per la maturazione del diritto di precedenza.

La mancata accettazione da parte del lavoratore dell'assunzione a termine proposta in forma scritta determina la perdita del diritto di precedenza se già acquisito e determina la cancellazione dalla graduatoria.

Tali conseguenze sono peraltro escluse ove la rinuncia all'assunzione a termine derivi non da una generica volontà del lavoratore ma da situazioni meritevoli di particolare considerazione e debitamente accettate dalla Direzione aziendale.

Per le assunzioni a termine la Fondazione attinge alla graduatoria degli idonei di cui sopra.

B.2) Acquisizione del diritto di precedenza per il personale dell'area tecnico-amministrativa

Per le assunzioni a termine di personale - tranne che si tratti di sostituzioni improvvise o che ricorrano esigenze eccezionali od impreviste - la Fondazione procede ad una selezione annuale, che darà luogo ad apposita graduatoria che avrà validità di 12 mesi. Esaurita tale graduatoria, è possibile ricorrere a chiamate dirette.

Resta fermo il diritto di precedenza per il personale amministrativo e/o tecnico che sia stato assunto nella stagione precedente che conservi i requisiti per espletamento della specifica mansione e che non abbia dato luogo a sanzioni disciplinari. Trascorsi 36 mesi di contratto si conserva il diritto di precedenza pur in presenza di sanzioni disciplinari fino alla multa.

La Fondazione informerà le Rappresentanze Sindacali sulla graduatoria delle selezioni effettuate nonché, a richiesta, sulle conseguenti evoluzioni delle situazioni.

Qualora più lavoratori abbiano maturato il diritto di precedenza per la stessa mansione, l'ordine di priorità sarà determinato dalla anzianità di servizio complessiva espressa in giorni, quale sommatoria di tutti i contratti di lavoro con la Fondazione.

La mancata accettazione da parte del lavoratore dell'assunzione a termine proposta in forma scritta determina la perdita del diritto di precedenza se già acquisito determina la cancellazione dalla graduatoria.

Tali conseguenze sono peraltro escluse ove la rinuncia all'assunzione a termine derivi non da una generica volontà del lavoratore ma da situazioni meritevoli di particolare considerazione e debitamente accettate dalla Direzione aziendale.

C) Commissioni esaminatrici

Le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni ad evidenza pubblica sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato sono nominate con specifico provvedimento del Sovrintendente o suo delegato e sono costituite da esperti nelle materie oggetto del concorso o della selezione.

Il numero dei componenti la Commissione è di norma fissato in 5, compreso il Presidente. Il numero di componenti può essere derogato per specifiche esigenze connesse alle posizioni oggetto di selezione.

In caso di procedura ad evidenza pubblica (concorsi) per posti a tempo indeterminato il numero di componenti compreso il Presidente non può comunque essere inferiore a 5.

Le prove tecniche ed artistiche dei concorsi e delle selezioni, devono svolgersi in ambienti aperti al pubblico di capienza idonea ad assicurare la massima partecipazione. La Direzione informerà le Rappresentanze Sindacali di date, luoghi e orari delle prove artistiche e tecniche. Ciascuna Rappresentanza Sindacale potrà inviare ad assistere alle prove, senza oneri per la Fondazione, un proprio delegato.

D) Formalità per l'assunzione

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

- la data di assunzione;
- il livello cui il lavoratore viene assegnato;
- la durata del periodo di prova;

- il trattamento economico iniziale;
- tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare:

- la carta di identità o altro documento equipollente;
- le tessere delle assicurazioni sociali, in quanto ne sia già in possesso;
- il conto corrente a lui intestato su cui accreditare i compensi.
- eventuali altri documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

La Fondazione potrà richiedere al lavoratore eventuali titoli professionali e gli attestati di lavoro per le occupazioni precedenti. Al Maestro Collaboratore la Fondazione potrà richiedere il diploma di laurea in composizione e direzione d'orchestra o altro diploma di magistero conseguito presso un conservatorio o istituto musicale parificato. Al Professore d'Orchestra la Fondazione richiederà il diploma di laurea o il diploma di magistero conseguito presso un conservatorio o istituto musicale parificato per gli strumenti per i quali è previsto.

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

Il lavoratore è tenuto a dichiarare alla Fondazione il suo domicilio che dev'essere fissato a Milano o nell'immediato hinterland della città, tale da consentire il raggiungimento del posto di lavoro in tempo utile a rendere esigibili tutti gli obblighi contrattuali, compreso l'obbligo di sostituzione, ove previsto. Il lavoratore è altresì tenuto a notificare tempestivamente le variazioni di domicilio eventualmente intervenute – nel rispetto del principio sopra richiamato - dopo l'instaurazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a consegnare dopo l'assunzione lo stato di famiglia nonché gli altri documenti necessari per beneficiare dell'assegno per il nucleo familiare.

La Fondazione rilascerà al lavoratore una tessera di riconoscimento.

Il Maestro Collaboratore, il Professore d'Orchestra e l'Artista del Coro docenti di conservatorio che prestino la propria opera in seno alla Fondazione nell'ambito di un contratto di collaborazione o di un contratto di scrittura professionale ai sensi delle vigenti disposizioni legislative sono tenuti a garantire l'effettuazione di tutte le prestazioni loro richieste dalla Fondazione stessa.

Art. 2 - Visita medica

Prima dell'assunzione in servizio il lavoratore può essere sottoposto a visita medica da parte del Medico Competente.

Art. 3 – Organico funzionale

L'organico sarà dimensionato alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali, identificando numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento

categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie contrattuali.

In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali, le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni sindacali stipulanti e le Rappresentanze sindacali unitarie, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennialmente ipotizzabili, dall'altra, dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente.

La dotazione organica della Fondazione è fissata dai Ministeri Competenti con apposito decreto.

A norma dell'articolo 11 comma 19 del D.L. 91/2013 come modificato dalla L. 112/2013, secondo quanto ribadito dalle Circolari del 04/09/2014, 23/03/2015 e 06/10/2015 emanate dal Ministero dei Beni e delle Attività Culturali, il Consiglio di Amministrazione provvederà con delibera alla rideterminazione della dotazione organica, trasmettendola al Ministero di cui sopra.

Art. 4 - Contratti a termine

Nel contratto individuale di lavoro a tempo determinato deve essere indicata la data di inizio e di termine del rapporto, il livello cui il lavoratore viene assegnato, le mansioni attribuitegli, il trattamento economico spettante, la durata del periodo di prova. Nel caso in cui l'assunzione a termine abbia luogo per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nel contratto individuale di lavoro deve essere indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione.

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, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine e con esclusione comunque degli istituti contrattuali esplicitamente previsti per il solo personale assunto a tempo indeterminato.

I minimi tabellari - comprensivi di eventuali importi a titolo di E.d.r. ex CCNL e di E.a.r. ex CCNL - e l'indennità di contingenza dei lavoratori assunti con contratto a termine di durata non superiore a 30 giorni saranno maggiorati del 50% rispetto ai minimi tabellari - comprensivi di eventuali importi a titolo di E.d.r. ex CCNL e E.a.r. ex CCNL - e l'indennità di contingenza stabiliti per i lavoratori assunti a tempo indeterminato. La maggiorazione in questione, che viene corrisposta in sostituzione di tutti gli istituti previsti dal presente Contratto assorbe comunque fino a concorrenza le eventuali eccedenze della retribuzione percepita dal lavoratore in base al contratto individuale di lavoro rispetto al minimo tabellare - comprensivo di eventuali importi a titolo di E.d.r. ex CCNL - ed all'indennità di contingenza.

L'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato non dovuta a ragioni disciplinari porterà la parte inadempiente al pagamento a favore dell'altra della somma che il lavoratore avrebbe percepito dal giorno dell'interruzione del rapporto fino alla scadenza del contratto.

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. 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.

Art. 5 - Classificazione del Personale

➤ AREA ARTISTICA

I lavoratori dell'Area Artistica sono inquadrati nei seguenti livelli:

<u>Livelli</u>	
1° livello	Categoria extra: - 1° Violino - Direttore Musicale di Palcoscenico con obbligo di direzione orchestrale e responsabilità dei Maestri Collaboratori
	- 1° Violoncello - Maestro di Sala - Maestro Suggestore - Direttore dei complessi di palcoscenico con obbligo della sala e della suggestitura
2° livello	- Primo ballerino (ruoli comprimari) con obbligo di étoile, solista e mimo interprete - 1ª categoria A Orchestra e altre Prime parti Orchestra - Artisti stabilizzati (categoria ad esaurimento) - Maestro di Palcoscenico con obbligo di Sala - Maestro Collaboratore al Coro - Maestro Collaboratore al Ballo
3° livello	- Solista con obbligo di primo ballerino, di fila e mimo - 1ª categoria B Orchestra e strumenti speciali Orchestra - Maestro Collaboratore al Coro ingresso - Maestro Collaboratore al Ballo ingresso - Maestro di Palcoscenico - Maestro di Palcoscenico con obbligo di Sala ingresso
4° livello	- Ballerino di fila con obbligo di solista, primo ballerino e mimo - 2ª categoria Orchestra e Orchestra fila - Artisti del Coro categoria Speciale
5° livello	- Ballerino di fila con obbligo di solista, primo ballerino e mimo - Artista del Coro

➤ AREA TECNICO – AMMINISTRATIVA

I lavoratori dell'Area Tecnico – Amministrativa sono inquadrati nei seguenti livelli:

QUADRI E DIRETTIVI

Ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 2 della L. 190/1985, le parti si danno atto che caratteristiche indispensabili della categoria dei quadri sono quelle previste per i Funzionari A e Funzionari B Q come di seguito descritte.

<u>Livelli</u>	
Funzionario A	Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive e con elevato grado di professionalità, autonomia e responsabilità preposti al coordinamento ed al

	<p>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 lavoratori con mansioni altamente specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente.</p>
	<p>Responsabile Laboratori area ex-Ansaldo, Responsabile Tecnico Direzione Allestimento Scenico, Responsabile del CED, Capo Servizi Amministrativi</p>
Funzionario B Q	<p>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.</p> <p>Inoltre svolge con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della Fondazione; ha la responsabilità di unità organizzative di particolare rilevanza per l'attività aziendale, ha 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.</p>
	<p>Responsabile Sartoria, Capo scenografo realizzatore, Responsabile Reparto Costruzioni, Assistente Direttore Allestimento Scenico, Coordinatore Gestione Operativo Direzione Allestimento Scenico, Lighting Designer Direzione Allestimento Scenico, Capo Reparto Macchinisti, Capo Reparto Elettrocisti, Analista dei sistemi, Regista Collaboratore, Responsabile Orchestra/Coro, Capo Servizi Tecnici e Manutenzione, Capo Economato, Capo Servizio Organizzazione del personale, Capo Ufficio ragioneria, Capo Gestione del personale</p>
Funzionario B	<p>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.</p>
	<p>Responsabile Organizzativo dei Direttori di Scena, Coordinatore del Ballo</p>
1° livello	<p>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 l'espletamento di autonome attività specialistiche.</p>
	<p>Assistente al Responsabile Reparto Sartoria, Analista programmatore, Vice capo ufficio Assunzioni e Gestione del Personale, Scenografo realizzatore, Responsabile Movimentazione, Capo Ufficio Servizio Archivio Generale, Protocollo e Fotodocumentazione, Responsabile Settore Carpenteria Metallico-meccanica, Responsabile coordinamento delle attività della Sartoria nella Sede, Responsabile Magazzino Costumi, Vice Capo Servizio Biglietteria, Impiegato uffici Direzione Artistica, Vice Capo Reparto Falegnameria, Impiegato Esperto Gestione Operativa Direzione Allestimento Scenico, Vice Capo Reparto Macchinisti, Capo Reparto Meccanici, Capo Reparto Attrezzisti, Capo Reparto Meccanici, Capo Cabina Luci, Responsabile Parruccheria e Trucco, Analista Programmatore, Capo Ufficio Biglietteria, Vice Capo Ufficio Biglietteria, Capo Cassiere, Assistente al Responsabile Archivio Musicale, Responsabile Cabina Fonica, Aiuto regista, Direttore di scena, Capo Ufficio Lavoro Autonomo</p>

IMPIEGATI

<u>Livelli</u>	
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.
	Impiegati concetto superiore, Scenografo collaboratore (Scenografia, Scultura, Elaborazione Attrezzi e Elaborazione Costumi), Programmatore Esperto, Ispettori dei complessi, Addetto Previdenza e Costo del Lavoro, Addetto responsabile Servizio Economato, Addetto Concorsi e Assunzioni, Responsabile Gestione Entrate, Vice Capo Ufficio Biglietteria, Coordinatore Addetti allo sportello della biglietteria, Addetto all'Ufficio Tecnico e di Manutenzione, Addetto al Servizio Provveditorato, Addetto Contratti Artistici, Addetto Ufficio Stampa, Addetto Direzione di Produzione, Addetto alla gestione delle spese artistiche amministrativo, Infermiera
3° livello A	Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono attività caratterizzate da autonomia operativa nell'ambito dei principi, norme e procedure valide 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;
	Aiuto scenografo senior (Scenografia, Scultura, Elaborazione Attrezzi e Elaborazione Costumi), Impiegato di concetto, Impiegato addetto alla gestione del magazzino stoffe, Disegnatore Direzione Allestimento Scenico, Segreteria Direzione Allestimento Scenico, Programmatore Junior, Programmatore Operatore, Addetti allo sportello computerizzato
3° livello 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.
	Aiuto scenografo junior (Scenografia, Scultura, Elaborazione Attrezzi e Elaborazione Costumi), Impiegato di concetto semplice, Impiegato Magazzino Materiali Laboratori, Impiegato addetto alla Segreteria Laboratori, Addetto alle attività di biglietteria con esclusione dello sportello
4° livello	Appartengono a questo livello i lavoratori d'ordine che, seguendo istruzioni precise e dettagliate, svolgono attività di servizio con compiti meramente esecutivi;
	Impiegato ordine superiore

CAPISQUADRA E OPERAI

<u>Livelli</u>	
2° livello	Caposquadra Macchinisti, Caposquadra Elettricisti, Caposquadra Meccanici, Caposquadra Tecnici di Scenografia, Caposquadra Attrezzisti, Vice Responsabile Settore Sartoria Turnista, Vice Responsabile Settore Parruccheria Turnista, Caposquadra Settore Carpenteria Metallico-meccanica, Caposquadra Movimentazione, Responsabile Presidio delle attività diurne nella sede storica e con i laboratori trasferiti, Caposquadra Tagliatore, Caposquadra Falegnameria, Responsabile Gruppo Scenoplastica – Termoformatura, Responsabile Calzoleria

3° livello A	<p>Appartengono a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori specializzati che, oltre a possedere le caratteristiche della relativa definizione, guidino e controllino, partecipando al lavoro, in qualità e con responsabilità di capisquadra, il lavoro di un gruppo di operai prevalentemente inquadrati nei livelli 4° e 3°b; - i lavoratori che, sulla base di sommarie ed essenziali disposizioni del caporeparto, con ampia autonomia e piena responsabilità di risultati, eseguano lavori tecnici altamente specialistici anche con l'utilizzo di strumenti e macchinari ed attraverso la lettura e la interpretazione di disegni tecnici (schemi elettrici, piante di palcoscenico, ecc.) con propria iniziativa tecnica, costruttiva ed organizzativa <p>Responsabile di turno del Presidio di Vigilanza ed Emergenza, Operaio provetto, Operaio a guida di gruppi di operai di livelli inferiori, Operaio di massima specializzazione Settore Carpenteria Metallico-meccanica, Sarta (Assistenza allo spettacolo), Addetto Guardaroba, Sarta di massima specializzazione, Falegnami, Macchinista, Meccanico, Attrezzista, Eletttricista, Aiuto Tagliatore, Parrucchieri-Truccatori, Calzolai</p>
3° livello B	<p>Appartengono a questo livello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i lavoratori specializzati che, oltre a possedere tutte le caratteristiche della relativa definizione, svolgono in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per cui è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale ed adeguate conoscenze teoriche; - i lavoratori specializzati che, oltre a possedere tutte le caratteristiche della relativa definizione, guidino e controllino, partecipando al lavoro, in qualità e con responsabilità di capisquadra, il lavoro di un gruppo di operai prevalentemente inquadrati nel livello 5°. <p>Operaio specializzato, Operaio a guida di operai di livelli inferiori, Operaio specializzato Settore Carpenteria Metallico-meccanica, Sarta (Assistenza allo spettacolo), Addetto Presidio delle attività diurne nella sede storica e con i laboratori trasferiti, Addetto Guardaroba, Addetto alla Lavanderia, Sarta, Falegnami, Macchinista, Meccanico, Attrezzista, Eletttricista, Tecnici di Scenografia, Portieri della Sede, Parrucchieri-Truccatori, Calzolai, Autisti</p>
4° livello	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che in palcoscenico, nei laboratori, nel settore della manutenzione, ecc., compiono lavori per l'esecuzione dei quali è necessaria una speciale competenza tecnico-pratica e che svolgono a regola d'arte tutti i lavori inerenti alla loro "specialità"</p> <p>Operaio qualificato, Sarta (Assistenza allo spettacolo), Addetto Presidio delle attività diurne nella sede storica e con i laboratori trasferiti, Addetto Guardaroba, Addetto alla Lavanderia, Sarta, Falegnami, Macchinista, Meccanico, Attrezzista, Eletttricista, Tecnici di Scenografia, Portieri della sede, Portieri dei Laboratori, Operai Lavanderia, Fattorino/Autista Reparto Sartoria, Parrucchieri-Truccatori, Calzolai, Fattorini – Usceri, Autisti</p>
5° livello	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati che compiono lavori che richiedono una normale specifica capacità per la loro esecuzione.</p> <p>Operaio comune, Macchinista, Sarta (Assistenza allo spettacolo), Meccanico, Attrezzista, Eletttricista, Operai Lavanderia, Portieri della Sede, Parrucchieri-Truccatori, Calzolai, Fattorini – Usceri</p>

Per la copertura con mobilità delle posizioni a partire dal 2° livello dell'Area Tecnico-Amministrativa si segnala che i criteri in base ai quali si provvederà alla scelta del personale comprenderanno l'anzianità di servizio e la valutazione degli incarichi espletati.

Per gli operai qualificati addetti alla produzione in palcoscenico ed ai reparti tecnici ed inquadrati nel 4° livello il passaggio al livello 3°b è subordinato:

- a) all'inquadramento nel 4° livello per un periodo non inferiore a 4 anni (i periodi di aspettativa non sono utili agli effetti della maturazione di tale periodo);
- b) all'accertamento dell'idoneità all'espletamento, in condizioni di specifica autonomia esecutiva, di mansioni per cui è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale ed adeguate conoscenze teoriche, sulla base di apposite prove di esame teoriche e pratiche, da parte di una Commissione tecnica di cui fanno parte, tra gli altri, un rappresentante sindacale dei lavoratori ed un esperto esterno.

Il passaggio di livello non esime il lavoratore dall'obbligo di continuare a svolgere anche le mansioni del livello inferiore.

Per gli operai addetti alla produzione in palcoscenico ed ai reparti tecnici ed inquadrati nel 5° livello il passaggio al 4° livello è subordinato all'inquadramento nel 5° livello per un periodo non inferiore a 3 anni (i periodi di aspettativa non sono utili agli effetti della maturazione di tale periodo), salvo parere contrario al passaggio di livello espresso dal responsabile del reparto cui è addetto il lavoratore.

Il passaggio di livello non esime il lavoratore dall'obbligo di continuare a svolgere anche le mansioni del livello inferiore.

In merito ai passaggi di categoria dei tecnici dal 5° al 4° livello (subordinati alla permanenza per un periodo non inferiore a 3 anni nonché per la prima delle due condizioni previste per il passaggio dal 4° al livello 3°b (inquadramento al 4° livello per un periodo non inferiore a 4 anni), la Direzione, nell'ambito di una sua esclusiva discrezionalità potrà autorizzare la riduzione di detti periodi, in presenza di risultati lavorativi particolarmente positivi, espressi dal lavoratore e confermati da una valutazione tecnico-professionale ampiamente documentata e motivata dai livelli gerarchico funzionali preposti. Ai fini del passaggio dal 4° livello al livello 3°b resta ferma la seconda condizione relativa all'accertamento dell'idoneità tecnica da parte di una commissione appositamente costituita, che esprimerà le sue valutazioni sulla base di apposite prove di esame tecnico-pratiche. La Direzione si riserva di espletare concorsi interni per l'eventuale copertura di posti in organico riferite ai livelli di inquadramento per gli operai provetti, specializzati e qualificati.

Anche in relazione a quanto stabilito dalla L. 190/1985 la distinzione tra quadri, impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme (legislative, contrattuali, fiscali, previdenziali, sindacali, ecc.) che prevedano 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 Q;
- qualifica impiegatizia: funzionari B, livelli 1°, 2°, 3°a, 3°b, 4°.
- qualifica operaia: livelli 2° (Capisquadra) 3°a, 3°b, 4°, 5°.

Art. 6 - Mutamento di mansioni

Come previsto dalla vigente normativa di legge dalla disciplina contrattuale, il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Le parti si danno atto che il riferimento per la materia è, allo stato, l'art 2103 del Codice Civile come modificato dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Qualora l'espletamento della mansione avvenga per un periodo limitato, il riconoscimento economico relativo alla differenza categoriale è corrispondente al periodo.

La Direzione si dichiara disponibile a verificare, caso per caso, dietro richiesta, la congruenza tra mansione svolta dal lavoratore e inquadramento a livello individuale.

Nella Parte Specifica sono previsti articoli specifici per le diverse categorie.

Art. 7 - Periodo di prova

L'assunzione a tempo indeterminato del lavoratore può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- 6 mesi per i Maestri Collaboratori, Professori d'Orchestra, Tergicorei, Artisti del Coro 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°a e 3°b;
- 2 mesi per gli impiegati di livello 4° e 5°;
- 1 mese per gli operai.

L'assunzione a tempo determinato del lavoratore può avvenire con un periodo di prova di 15 giorni per contratti di durata fino a 2 mesi e di un mese per contratti di durata superiore.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto. 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 lavoratore sarà corrisposta la retribuzione per il periodo di servizio prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova la Fondazione non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio. Per l'eventuale disdetta o per la conferma in servizio del lavoratore assunto a seguito di concorso sarà dalla Fondazione consultata la RSA/RSU.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro con il lavoratore assunto a seguito di concorso si risolva nel corso del periodo di prova, il candidato che nella graduatoria del concorso risulti immediatamente successivo al vincitore e che abbia conseguito almeno il minimo punteggio stabilito dalla Commissione giudicatrice per l'idoneità al posto dovrà essere invitato dalla Fondazione ad esperire il periodo di prova. L'invito in questione dovrà essere effettuato dalla Fondazione non oltre il dodicesimo mese dalla conclusione del concorso.

Le Prime Parti dei Professori d'Orchestra, esprimono la loro valutazione artistica circa il conseguimento dell'idoneità, al termine del periodo di prova, dei nuovi assunti in Orchestra in apposita (dopo aver acquisito il parere della fila) riunione in cui, oltre alla loro presenza, il giudizio deve essere formulato anche dal Direttore dell'Orchestra, dal Direttore Artistico o da Suo Delegato. In genere i nuovi assunti dovranno eseguire le loro prestazioni durante il periodo di prova nelle immediate vicinanze delle Prime Parti. In particolare, per quanto riguarda le sezioni degli archi, per la migliore valutazione del Professore di nuova assunzione l'interessato, in almeno 3 produzioni, sarà posto al secondo leggio della fila ed inoltre ruoterà negli altri leggii. Durante il periodo di prova, il nuovo assunto dovrà partecipare direttamente a tutte le produzioni.

Art. 8 – Lavoro a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale, 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 lett. a) e b) del precedente 2° comma, che contempli 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 e la Fondazione 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.

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. 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 applicano le norme di legge in materia.

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 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.

Art. 9 – Smart working (lavoro agile)

Per S-W si intende una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità flessibile sia

rispetto ai tempi sia al luogo nel quale viene attuata (flessibilità di tempo e di spazio).

Ad ogni effetto connesso alla normativa legale e contrattuale le Parti convengono che lo S-W non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato, né determina una qualsivoglia modifica della sede di lavoro assegnata che resta, quindi, la medesima ad ogni effetto legale e contrattuale.

L'adesione allo S-W. avverrà esclusivamente su base volontaria, nella misura e per i ruoli concordati. Lo S-W potrà essere effettuato, sulla base di un progetto presentato dal Responsabile dell'ufficio e approvato dalla Direzione Risorse Umane, solo a fronte di un accordo scritto tra azienda e dipendente, accordo individuale predisposto dalla Direzione del Personale e che sarà oggetto di firma per accettazione da parte del dipendente, nel quale dovranno essere indicati:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa tenuto conto di quanto precisato ai successivi punti in tema di orario;
- le fasce di contattabilità e connessione;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro;
- gli strumenti informatici assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli;
- le modalità di recesso unilaterale da entrambe le parti;
- l'accordo scritto tra Fondazione e lavoratore non potrà mai, in ogni caso, essere in contrasto con le previsioni del presente Regolamento.

Lo S-W potrà essere effettuato a partire dalla data indicata nell'accordo individuale solo dopo aver completato con successo il percorso formativo propedeutico all'attuazione della prestazione lavorativa in S-W, come meglio appresso specificato al paragrafo "Formazione".

L'adesione allo S-W non comporterà alcuna ricaduta sull'inquadramento contrattuale, aziendale e retributivo del singolo dipendente, sulle opportunità di carriera oltre che sulle iniziative formative offerte dalla Fondazione.

Luoghi della prestazione

1. La prestazione in S-W potrà essere svolta nelle giornate stabilite all'esterno dei locali aziendali nel rispetto dei vincoli imposti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro secondo l'apposita formazione ricevuta;
2. il dipendente dovrà garantire che il luogo della prestazione in S-W consenta l'adempimento dell'attività lavorativa da remoto, nel pieno rispetto della normativa vigente in tema di sicurezza, privacy e riservatezza delle informazioni e dei documenti cartacei o disponibili su software/applicativi informatici.
3. il dipendente dovrà garantire una connessione ad Internet in grado di offrire standard di normale funzionalità.

Tempi della prestazione

1. I dipendenti che accederanno allo S-W potranno lavorare in una sede diversa da quella aziendale per un minimo e un massimo di giornate alla settimana non frazionabili da concordare con il diretto Responsabile;

2. la revoca da parte del Responsabile delle giornate concordate è ammessa solo in caso di sopraggiunte e oggettive ragioni di carattere tecnico ed organizzativo con almeno 24 ore di preavviso;
3. la durata settimanale dell'orario di lavoro è quella definita dal Contratto collettivo. Lo S-W potrà essere effettuato soltanto in orario diurno compreso tra le ore 7:00 e le ore 19:00;
4. il dipendente potrà essere contattabile da parte della Fondazione nelle fasce orarie pattuite che saranno inserite nell'accordo individuale corrispondenti ad una sua normale giornata lavorativa svolta all'interno della Fondazione;
5. la fascia di contattabilità così definita e comunque la prestazione così resa durante la stessa non si configura come prestazione effettuata in regime di reperibilità;
6. la prestazione resa in S-W dovrà comunque essere eseguita entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal contratto di lavoro individuale. Non potrà essere richiesto né effettuato lavoro notturno ed è espressamente escluso il ricorso al lavoro straordinario;
7. lo S-W non potrà essere effettuato durante le giornate nelle quali è stata pianificata una chiusura collettiva come pure nelle giornate di sabato, domenica e festivi;
8. durante le giornate di S-W il dipendente non potrà attingere ad altre tipologie di permessi e/o giustificativi di assenza a copertura totale, salvo causa di forza maggiore;
9. durante le giornate di S-W il dipendente non ha diritto ad alcuna forma di rimborso per la mancata fruizione del servizio mensa;
10. In coerenza con le disposizioni di legge vigenti in materia di orario di lavoro e di lavoro agile si ribadisce che è tassativamente vietato effettuare qualunque prestazione lavorativa in s.w. durante i periodi di malattia, di ferie e di fruizione di permessi di qualunque natura, sia che sia richiesto dal datore di lavoro sia che venga eseguito su base volontaria dal lavoratore.

Recesso

1. Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità S-W la Fondazione ed il dipendente potranno recedere in forma scritta dall'accordo previo preavviso di 30 giorni di calendario;
2. la Fondazione ed il dipendente potranno recedere dall'accordo previo un preavviso minore di quello sopra previsto nei seguenti casi:
 - assegnazione del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo S-W;
 - il venir meno delle ragioni personali che hanno motivato il dipendente a fare richiesta di S-W;
 - mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte del dipendente;
 - sopraggiungere di obiettive e comprovate ragioni aziendali o del dipendente che rendano impossibile proseguire con lo S-W.

Strumenti informatici

1. I lavoratori che accederanno allo S-W hanno l'obbligo di utilizzare la strumentazione necessaria di cui sono assegnatari, nonché disporre di connessione internet adeguata e funzionante. Resta inteso che la suddetta connessione dovrà essere in linea con le policy aziendali in tema di Sicurezza Informatica. È obbligo del lavoratore altresì di proteggere i dati di cui è in possesso fuori dal posto di lavoro;
2. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo S-W dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile al fine di dare soluzione al problema, tenuto conto della responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati;
3. Qualora ciò non sia possibile il dipendente ed il suo diretto Responsabile concorderanno le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso ove possibile il rientro del dipendente nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata. Se il problema dovesse protrarsi l'effettuazione dello S-W sarà sospesa fino alla sua risoluzione;
4. I costi della connessione internet così come le altre spese derivanti dalla diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non comporteranno alcun onere a carico dell'azienda;
5. Il dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali e le indicazioni fornite nel percorso formativo obbligatorio, nonché di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e nel rispetto della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche con specifico riferimento alle disposizioni contenute nel d.lgs. 81/2008 e nella circolare Inail n. 48 del 2 novembre 2017.

Formazione

1. Al lavoratore in S-W coinvolto nella sperimentazione e al suo Responsabile verrà effettuata una specifica formazione, con riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sul contenuto della quale sarà data informazione alle RSA/RLS;
2. Durante lo svolgimento della prestazione in S-W i dipendenti continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro la Fondazione dovrà fornire all'inizio della sperimentazione un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità S-W;
2. Dovrà inoltre fornire una formazione specifica in tema di salute e sicurezza nell'ambito della formazione preventiva di cui sopra precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto il dipendente è tenuto;

3. Il dipendente applicherà correttamente le direttive aziendali relative all'utilizzo delle apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e si prenderà cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa;
4. Qualora un dipendente durante lo svolgimento dell'attività in S-W subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare il superiore diretto e procedere all'invio della documentazione medica in azienda.

Art. 10 – Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

Ferme restando le previsioni concernenti i diritti di precedenza nelle assunzioni a termine di Personale dell'Area Tecnico-Amministrativa per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, la Fondazione può utilizzare in aggiunta all'organico funzionale, e nei casi previsti dal D. Lgs. 81/2015, prestatori di lavoro temporaneo per l'Area Tecnico-Amministrativa.

I prestatori di lavoro temporaneo possono essere utilizzati per un numero non superiore al 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e con atto scritto e per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.

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

La Fondazione comunicherà preventivamente alle RSA/RSU il numero, le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratto di lavoro temporaneo nonché le durate. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Art. 11 – Retribuzione

Per retribuzione si intende:

- a) il minimo retributivo previsto per il livello cui il lavoratore è assegnato (comprensivo delle voci E.d.r. e E.a.r. ex CCNL);
- b) gli aumenti periodici di anzianità;
- c) gli aumenti di merito;
- d) l'indennità di contingenza;
- e) l'Assegno Scala;
- f) l'EdR aziendale.

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

Non sono invece 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:

- a) il compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno e festivo;
- b) le eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o per particolari prestazioni od incarichi;
- c) 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, gli Artisti del Coro ed i Tersicorei;
- 169 per i Maestri Collaboratori, gli impiegati e gli operai.

La retribuzione oraria per gli impiegati e gli operai che, fornendo una prestazione continuata, osservano un orario di lavoro settimanale di 36 ore, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 160.

La puntuale elencazione, la relativa disciplina e gli importi delle singole voci sia della retribuzione ex CCNL e aziendale, sia degli elementi aggiuntivi ex CCNL e aziendali, compresi quelli qui non indicati, si ritrova nella Parte Economica.

Art. 12 – Corresponsione della retribuzione

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

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

Nel caso di contestazione sulla retribuzione o sui relativi elementi costitutivi, al lavoratore deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Nel caso in cui la Fondazione ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione il lavoratore ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e di mancato preavviso.

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

Art. 13 – Tredicesima mensilità

La Fondazione corrisponderà al lavoratore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile.

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di 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 Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale o superiore a 15 giorni.

Gli importi sono definiti nelle Tabelle della Parte Economica.

Art. 14 – Quattordicesima mensilità

Entro il 1° luglio 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 Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale o superiore a 15 giorni.

Gli importi sono definiti nelle Tabelle della Parte Economica.

Art. 15 – Premio di produzione

In occasione delle festività di Pasqua e comunque entro il 15 aprile verrà corrisposto ai lavoratori, in rapporto al servizio prestato dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente, un premio di produzione di importo pari al 3% di una base retributiva annuale composta dai minimi tabellari, dalla indennità di contingenza e dagli aumenti periodici di anzianità calcolata in rapporto a 12 mensilità.

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 del premio di produzione per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Fondazione, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale o superiore a 15 giorni.

In sede di liquidazione individuale del premio di produzione lo stesso verrà ridotto in relazione alle mancate prestazioni lavorative annuali del singolo lavoratore conseguenti a permessi senza assegni, assenze ingiustificate, aspettativa, sospensione per motivi disciplinari, assenze per malattia di durata fino a 4 giorni. A tal fine l'ammontare del premio di produzione sarà proporzionalmente ridotto sulla base del rapporto percentuale risultante tra il totale delle mancate prestazioni lavorative annuali del singolo lavoratore dovute ai motivi di cui sopra ed il totale delle prestazioni lavorative annuali della categoria di appartenenza.

Il premio di produzione come sopra individuato potrà essere integrato in sede di contrattazione aziendale sulla base degli indicatori e dei parametri che saranno concordati in tale sede riportati nei successivi commi. L'integrazione sarà comunque collegata all'aumento qualitativo e quantitativo della produzione ed all'incremento della produttività desumibile da elementi obiettivi quali ad esempio l'incremento rispetto all'anno precedente del numero degli spettacoli realizzati con complessi della Fondazione, la riduzione delle prestazioni straordinarie, la finalizzazione della produzione a specifici progetti culturali. Agli effetti della integrazione aziendale del premio di produzione non sarà

comunque considerata la produzione realizzata nell'ambito dell'attività promozionale per tale intendendo quella specificamente prevista e disciplinata dall'art. 30 del presente Contratto.

La liquidazione individuale dell'integrazione aziendale del premio di produzione dovrà essere rapportata all'effettiva attività lavorativa del singolo dipendente, fatti salvi i fattori organizzativi e produttivi non direttamente collegabili al lavoratore, come descritto nei commi successivi.

Le Parti, richiamati i principi dell'articolo 14 del CCNL vigente nel 1996 secondo cui: “le eventuali erogazioni aziendali di carattere economico saranno strettamente connesse ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le Parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, competitività e di qualità” e “saranno variabili e non predeterminabili, e non utili ai fini di alcun istituto contrattuale e legale”; richiamato l'art. 12 del CCNL vigente nel 1996, il quale fissa nel 3 % della base retributiva annuale composta dai minimi tabellari, dall'indennità di contingenza e dagli aumenti periodici di anzianità, la quota minima di premio di produzione da riconoscere, integrabile in fase di contrattazione aziendale sulla base di indicatori e parametri concordati in tale sede, richiamate altresì le modalità di calcolo dell'accordo integrativo aziendale 20 marzo 1990, con le quali le Parti hanno concordato l'ulteriore riconoscimento del 6% annuo, al verificarsi della produzione ipotizzata, confermano la validità dell'accordo suddetto sotto descritte

Verificato che il particolare assetto produttivo e organizzativo ha determinato una costante e consistente diminuzione delle spese per lavoro straordinario, ridotto del 48% nell'arco quinquennio 1991-1996, ritenuto che le voci retributive superminimo di posizione, Indennità di funzione, Assegno Scala, Indennità sostitutiva Area Artistica, siano direttamente espressive del particolare contributo qualitativo al risultato artistico della produzione; convengono che, nella determinazione annuale del premio, calcolato sulla base massima del 9% annuo, si terrà conto anche delle voci sopra richiamate.

Tale ulteriore importo del premio di produzione verrà corrisposto in termini percentuali al raggiungimento di un numero di manifestazioni complessive annue di 215, pari a un incremento di almeno il 5% rispetto al punto massimo di oscillazione previsto per il riconoscimento del 9% secondo le modalità già individuate nel sotto riportato accordo aziendale 20 marzo 1990 sotto descritte.

Si specifica che il premio di produzione è soggetto a revisione annuale e le variazioni dello stesso in aumento o in diminuzione saranno proporzionali alle variazioni intervenute nei parametri di punteggio, così come di seguito riportati.

Il premio di produzione viene determinato dai seguenti fattori, sia pure con pesi diversi, di cui prevalente è quello dato dalla produzione effettuata:

- produzione effettuata e determinata dal numero di recite eseguite (a carattere collettivo con riferimento a tutti i dipendenti del Teatro);
- presenza fisica al lavoro in tutte le giornate lavorative programmate nell'anno (a carattere individuale).

Produzione effettuata e determinata dal numero di recite eseguite

E' riconosciuto un punteggio identico a ciascuna recita di opera lirica, di balletto, di concerto, sia che si tratti di spettacolo in sede o fuori sede (anche in trasferta in Italia e all'Estero). Ogni recita, qualunque essa sia, fino alla concorrenza di n. 195 recite, vale 0,55 punti.

Il numero delle recite di 195, corrispondente al 9% (3% da CCNL + 6% da accordo integrativo) su base annua, può subire, ai fini della liquidazione del premio, un'oscillazione del 5%, variando così tra 185 e 205 recite. Ciò significa che al termine dell'anno considerato qualora il totale consuntivo, rapportato al programma di attività deliberato dal Consiglio di Amministrazione delle recite di opera lirica, di balletto e di concerto sia compreso tra 185 e 205 recite, si procederà alla liquidazione nella misura del 9%. Nel caso di produzione inferiore a 185 recite per fatti addebitabili ai lavoratori si procederà a decurtare il valore del 9% in misura proporzionalmente corrispondente, per ogni recita di opera, balletto e concerto partire da 195.

Al contrario, qualora la produzione delle stesse recite superi il numero di 205, verrà riconosciuto allo stesso modo un incremento proporzionalmente corrispondente.

Fermo restando il numero di 195 recite di opera lirica, di balletto e di concerti, si ritiene di riconoscere i seguenti punteggi alle seguenti altre manifestazioni considerate:

- Teatro per i bambini/ragazzi: punti 0,05 per recita
- Recital o manifestazione programmata il lunedì o analoghe: punti 0,1 per recita
- Complessi ospiti significativi: punti 0,2 per recita

I dati, che deriveranno anno per anno dal prodotto del numero di recite delle tre suddette categorie di spettacoli per i relativi punteggi unitari, andranno ad incrementare la percentuale del 9% del premio di produzione. Per quanto riguarda le modalità di liquidazione, si prende a riferimento la retribuzione come sopra stabilita riferita al mese in cui viene liquidato il premio di produzione.

Presenza fisica al lavoro in tutte le giornate lavorative programmate nell'anno

Tutti coloro che risulteranno presenti fisicamente al lavoro per tutti i giorni lavorativi programmati ogni anno hanno un punteggio aggiuntivo massimo di 10 punti percentuali di retribuzione. Detto punteggio aggiuntivo si riduce di un punto per ogni giorno lavorativo di assenza in un anno, per cui chi è stato assente 10 giorni lavorativi non avrà alcun punto aggiuntivo, chi è stato assente 9 giorni, come sopra, avrà un punto in più e così di seguito. I giorni lavorativi programmati, decurtati i giorni di non lavoro previsti dalla normativa vigente, risultano nell'anno n.260.

Fanno eccezione le prestazioni a zero ore dei tecnici di Palcoscenico in quanto compensate da altre prestazioni giornaliere ad elevato numero di ore nell'ottica dell'elasticità dell'orario di lavoro, la sola esenzione artistica legata all'obbligo della sostituzione, i permessi sindacali e le dieci ore di assemblea retribuita prevista dallo Statuto dei Lavoratori, nonché l'astensione obbligatoria ai sensi della L. n. 1204/71 e gli infortuni sul lavoro.

Art. 16– Mensa aziendale

Il Servizio di mensa aziendale consente di perseguire la migliore produttività della Fondazione ed è offerto anche al Personale con rapporto di lavoro intermittente, part-time e con rapporti di diversa natura professionale.

La Fondazione fornisce il Servizio Mensa a tutto il personale dipendente con rapporto di natura subordinata o di lavoro professionale.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio ovvero, nel caso di prestazione discontinua, in idoneo periodo di intervallo o di sosta.

Unicamente nei riguardi del personale sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato, con esclusione del Personale con rapporto di lavoro intermittente, e personale con rapporto di lavoro autonomo o professionale la Fondazione assume a proprio carico un numero massimo di 26 pasti al mese.

Il costo del pasto sarà rivisto rispettivamente il 1° luglio ed il 1° gennaio di ciascun anno sulla base delle variazioni dei prezzi stabiliti come segue:

- Nel caso di gestione diretta: variazione percentuale indice ISTAT in confronto a quello esistente al novembre 1983;
- Nel caso di gestione appaltata: variazioni percentuali, come stabilite nel contratto di appalto che dovranno essere comunicate alle OO.SS.;

Le variazioni al prezzo del pasto saranno ripartite, dalla loro entrata in vigore nei termini che seguono:

- 75% a carico della Fondazione;
- 25% a carico del dipendente avente diritto al buono mensa.

Con i compiti di verifica della qualità del Servizio Mensa, si concorda di costituire la seguente Commissione:

- Per la Fondazione: Direttore del Personale, Responsabile Provveditorato, altro Capo Servizio designato dal Sovrintendente;
- Per le OO.SS.: un membro designato dalla Segreteria Territoriali Lavoratori Spettacolo e due membri designati dalle RSA/RSU.

Vengono concordati i seguenti criteri per la distribuzione dei buoni pasto (o equipollente sistema elettronico) e dei ticket per la consumazione dei pasti presso mense esterne, qualora non sia possibile fruire del servizio di mensa aziendale.

A) Pasto presso le mense aziendali

Ciascun dipendente a tempo indeterminato ha diritto ad un massimo di n° 26 buoni pasto al mese per 11 mesi, legati alla presenza. I dipendenti a tempo determinato hanno diritto ad un numero di buoni corrispondente al periodo di servizio, fermi restando i limiti di cui al precedente capoverso. Qualora nel corso dell'anno un dipendente richieda buoni pasto oltre il tetto massimo di 286, dovrà pagare per ciascun buono eccedente tale tetto l'intero prezzo del pasto, compresa la quota a carico della Fondazione. Si conferma che il buono pasto (o equipollente sistema elettronico) è strettamente personale e non cedibile.

B) Pasto presso mense esterne convenzionate

I dipendenti che prestano occasionalmente servizio presso sedi non limitrofe al Teatro hanno diritto ad un ticket giornaliero per la consumazione del pasto presso strutture esterne convenzionate soltanto se osservano l'orario continuato o se effettuano due prestazioni in loco nella giornata.

I dipendenti che prestano occasionalmente servizio presso le sedi distaccate dei Laboratori (attualmente area ex-Ansaldo), della Sala Prove (attualmente Abanella) o dei Magazzini (attualmente Capo Rizzuto) hanno diritto ad un ticket giornaliero nei casi indicati nel precedente capoverso ed inoltre qualora effettuino presso la sede distaccata una sola prestazione, ma questa termini dopo le ore 12.00 o dopo le ore 18.30 in base agli ordini delle prove prefissati (vedi orario apertura mensa).

I dipendenti che prestano servizio permanentemente presso le sedi distaccate dei Laboratori (attualmente area ex-Ansaldo), della Sala Prove (attualmente Abanella) o dei Magazzini (attualmente Capo Rizzuto) hanno diritto a n. 26 ticket al mese per 11 mesi con conguaglio da effettuare con periodicità mensile, tenendo conto che i ticket saranno attribuiti in relazione alle effettive giornate lavorative.

Si ribadisce che il ticket per la consumazione del pasto in mense esterne convenzionate è strettamente personale e non cedibile.

I lavoratori comandati in servizio in straordinario, escluso il caso del lavoro notturno, hanno diritto, qualora la mensa sia chiusa, al ticket.

C) Valore del ticket per la consumazione del pasto in mense esterne

Le Parti concordano che il valore del ticket per la consumazione del pasto in mense esterne convenzionate, tenuto conto dei prezzi praticati nell'area milanese, è pari a Euro 8,3 (valore istitutivo iniziale) di cui Euro 1,11 (valore istitutivo iniziale) a carico del dipendente e la restante somma a carico Fondazione. Tale valore istitutivo come sopra determinato è incrementato alle stesse scadenze e con le stesse percentuali previste dal meccanismo di rivalutazione attualmente in vigore per il buono per la consumazione del pasto nelle mense aziendali. Gli incrementi mantengono invariata la proporzione fra aumento a carico del dipendente ed aumento a carico della Fondazione.

Art. 17 – Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale, fatto salvo quanto previsto da norme specifiche per le singole categorie di lavoratori.

Il giorno destinato al riposo settimanale verrà stabilito dalla Fondazione all'inizio delle singole stagioni liriche e sinfoniche in relazione alle effettive esigenze organizzative della produzione sentita preventivamente le RSA/RSU al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione.

La giornata di riposo settimanale può essere spostata nel corso della stessa settimana in relazione a particolari esigenze e previa comunicazione alle RSA/RSU almeno 48 ore prima.

In difetto di tali termini la prestazione sarà considerata straordinaria.

Art. 18 – Disciplina delle festività sopresse

In riferimento alla L. 54/1977, contenente disposizioni in materia di giorni festivi ed al D.P.R. 792/1985, al lavoratore che ha prestato attività lavorativa ovvero sia stato assente per riposo settimanale nelle giornate di S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e, per i comuni diversi da Roma, del 29 giugno sarà concesso un giorno aggiuntivo di ferie. Il periodo di godimento dei giorni

aggiuntivi di ferie sarà fissato dalla Fondazione, sentite le RSA/RSU e tenuto conto delle esigenze di servizio e dell'attività programmata, entro il periodo feriale dell'anno successivo a quello cui si riferiscono le ex giornate festive.

Al lavoratore che ha prestato attività lavorativa, nei termini previsti dal presente Contratto, nella prima domenica di novembre, giorno di celebrazione della Festa dell'Unità nazionale, spetterà, oltre alla normale retribuzione contrattuale, una quota giornaliera di retribuzione senza alcuna maggiorazione. Al lavoratore che sia stato assente in tale giornata per riposo settimanale sarà corrisposta una quota giornaliera di retribuzione.

Resta inteso che il 4 novembre è da considerare normale giorno feriale a tutti gli effetti.

Art. 19 – Ricorrenze festive

Sono considerati giorni festivi agli effetti del presente Contratto:

A) il giorno di riposo settimanale.

B) Le seguenti festività:

- a) il primo giorno dell'anno;
- b) il giorno dell'Epifania;
- c) il giorno di Pasqua;
- d) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- e) il giorno 25 aprile;
- f) il giorno 1° maggio;
- g) il giorno 2 giugno;
- h) il giorno dell'Assunzione;
- i) il giorno di Ognissanti;
- j) il giorno dell'Immacolata Concezione;
- k) il giorno di Natale;
- l) il giorno 26 dicembre;
- m) il 7 dicembre, S. Ambrogio, 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 dagli articoli 1 e 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 lett. B) del 1° comma del presente articolo si provvederà a fissare altra giornata sostitutiva di quella non usufruita dal maestro collaboratore per la coincidenza suddetta.

Si specifica che il valore delle prestazioni del 6° giorno da recuperarsi nell'ambito dei 5 giorni lavorativi, è pari a 3 ore per il personale che effettua 38 ore settimanali, e 4 ore per quello che ne

effettua 39. Pertanto, qualora una festività cada nel giorno di sabato l'orario della settimana di riferimento verrà ridotto di 3 ore per chi effettua 38 ore settimanali, 4 ore per chi effettua 39 ore settimanali.

Art. 20 – Ferie

Al lavoratore per ogni anno di effettivo servizio prestato spetta un periodo di ferie retribuito della durata di 37 giorni lavorativi, che corrispondono ai 30 giorni lavorativi a cui vanno aggiunte le giornate corrispondenti alle 4 festività abolite e per i dipendenti della Fondazione i tre giorni di ferie aggiuntive riconosciuti nel 1969.

In caso di scadenza del termine del contratto di lavoro a tempo determinato, 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 15 giorni.

Inoltre le Parti, richiamato l'articolo 10 comma 1 del D. Lgs. 66/2003, come modificato dal D. Lgs. 213/2004, concordano che il periodo annuale di ferie vada goduto non oltre i 18 mesi successivi all'anno di maturazione, fatte salve motivate eccezioni individuali.

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.

A) PROGRAMMAZIONE FERIE

Entro il mese di marzo di ogni anno, a seguito dell'informativa relativa alla programmazione della stagione artistica, la Fondazione presenterà alle RSA/RSU una proposta di ferie di tutto il personale per l'anno successivo per un'analisi congiunta.

Di norma il periodo feriale viene fissato nel periodo di ridotta attività o di chiusura del Teatro; in particolare:

- Professori d'Orchestra, Artisti del Coro e Maestri Collaboratori: da un minimo di 26 giorni ad un massimo di 35 giorni consecutivi; le eventuali restanti giornate di ferie verranno collocate nei periodi da individuare dopo verifica del piano di produzione. Nel rispetto di quanto sopra, la distribuzione delle ferie del Coro, ove non fosse possibile prevedere 35 giorni consecutivi e due giornate conseguenti alle festività natalizie, verrà suddivisa in tre diversi periodi: 30 giornate definite dalla

Direzione della Fondazione, 2 giornate conseguenti alle festività natalizie e 5 giornate che verranno gestite individualmente previo accordo con il Direttore del Coro, compatibilmente al programma di attività;

- Tergicorei: da un minimo di 18 giorni ad un massimo di 35 giorni consecutivi; le eventuali restanti giornate di ferie verranno collocate nei periodi da individuare dopo verifica del piano di produzione;

- Personale di Palcoscenico: scaglionato per singoli/gruppi in relazione alla produzione, con un periodo da un minimo di 18 giorni ad un massimo di 37 giorni consecutivi. Per le rimanenti giornate di ferie le Parti concordano di stabilire annualmente un programma differenziato di ferie per i singoli reparti in relazione alle necessità produttive, per cui sarà possibile definire ulteriori periodi di ferie, sino a concorrenza di quelle maturate individualmente, per gruppi di lavoratori a rotazione;

- Personale di Laboratorio: da un minimo di 18 giorni ad un massimo di giorni 37. Per le rimanenti giornate di ferie le Parti concordano di stabilire annualmente un programma differenziato di ferie per i singoli reparti in relazione alle necessità produttive, per cui sarà possibile definire ulteriori periodi di ferie, sino a concorrenza di quelle maturate individualmente, per singoli/gruppi di lavoratori a rotazione;

- Personale Amministrativo, Personale di Biglietteria, Personale di Manutenzione, Personale di Movimentazione, Personale del Presidio Vigilanza ed Emergenza, Personale di Portineria: i periodi di ferie saranno collocati in modo differenziato in relazione alle diverse esigenze delle Direzioni, dei Servizi e Uffici, i cui responsabili predisporranno un piano annuale di ferie con un primo periodo di ferie non inferiore a due settimane.

Il conteggio delle ferie annuali spettanti al singolo lavoratore viene fatto avendo come riferimento l'anno solare.

B) FERIE IN GIORNATA DI VENERDI'

A tutti i dipendenti che operano su 5 giorni lavorativi verrà concesso di assentarsi in ferie nella giornata di venerdì, con rientro il lunedì, per tre volte all'anno. In tali casi non verrà addebitato in conto ferie il sabato.

Ulteriori altre giornate di ferie in giornata di venerdì, sempre con rientro il lunedì e senza addebito in conto ferie del sabato, potranno essere concesse dalla Direzione a fronte di documentate esigenze personali.

Tale normativa non si applica a quei settori che godono di situazioni di miglior favore.

C) FERIE NATALIZIE E PASQUALI

La Direzione valuterà di prevedere che una parte delle ferie possa essere concessa durante il periodo natalizio e pasquale, ovviamente fermo restando il periodo feriale contrattualmente previsto, anche attraverso il recupero delle prestazioni.

L'istituzionalizzazione della pausa natalizia o pasquale è subordinata a una regolamentazione della materia per tutti i settori che non godono della possibilità di programmare le ferie individualmente (masse artistiche e Personale di Palcoscenico). Agli altri settori verrà consentito il godimento delle ferie assicurando comunque la funzionalità dei servizi.

Per il Personale di Palcoscenico, compatibilmente con l'attività produttiva, alle ferie eventualmente concesse in concomitanza con il periodo natalizio, verrà applicato un meccanismo di rotazione.

Art. 21 – Trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro

Il lavoratore impossibilitato a presentarsi in servizio a causa di malattia deve darne tempestivamente avviso alla Fondazione entro il primo giorno in cui è verificata l'assenza e comunque di norma, in anticipo rispetto all'inizio del proprio orario/prestazione, sono fatte salve situazioni di comprovati motivi di carattere eccezionale.

Contestualmente deve comunicare il luogo ove si trovi degente, se diverso dal domicilio, nonché eventuali variazioni successive del luogo stesso.

Il lavoratore, inoltre, deve giustificare l'assenza facendo pervenire alla Fondazione il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza stessa.

In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per cause di forza maggiore, il lavoratore dovrà far pervenire alla Fondazione, entro il secondo giorno, la certificazione su supporto cartaceo dal medico attestante la prognosi e la data di inizio anche per fax o mail elettronica, fermo restando, in tal caso l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

Il lavoratore è tenuto a comunicare alla Fondazione la durata della prognosi contestualmente al rilascio del certificato di cui sopra.

La Fondazione può effettuare il controllo delle assenze per malattia od infortunio non sul lavoro del lavoratore nel rispetto dell'articolo 5 della L. 300/1970. La Fondazione ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Il lavoratore assente per malattia od infortunio non sul lavoro è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel domicilio comunicato alla Fondazione, negli orari indicati dall'INPS per il settore, per consentire il controllo della incapacità lavorativa, anche in giornata festiva o di riposo settimanale.

Il lavoratore che, salvo eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altre cause di forza maggiore, non sia reperito al domicilio durante le suddette fasce orarie, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro ai sensi della L. 638/1983. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 4° comma, il lavoratore il quale ha notificato la propria assenza per malattia od infortunio non sul lavoro non può lasciare il proprio domicilio senza averne data preventiva comunicazione alla Fondazione.

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

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

c) mesi 12 per anzianità di servizio superiore a 10 anni compiuti.

Il trattamento sopra previsto potrà essere fruito dal lavoratore una sola volta, continuativamente o in più riprese, cumulandosi cioè i singoli periodi di interruzione qualora la malattia sia divenuta cronica o si verificano ricadute, nel corso di dodici mesi per i casi di cui alle lett. a), b) e nel corso di diciotto mesi per il caso di cui alla lett. 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.

Qualora i suddetti periodi di conservazione vengono superati a causa di malattie gravi (SLA, malattie oncologiche, le più gravi patologie cardiache o altre patologie analogamente alle precedenti gravemente invalidanti) continuative caratterizzato dalla assenza ininterrotta, o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il periodo di conservazione del posto e il relativo trattamento retributivo sono prolungati di ulteriori 180 giorni.

Nel computo dei limiti del trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti a intera retribuzione globale i periodi di ricoveri ospedalieri inclusi i ricoveri in day hospital e terapie salva vita e presso strutture sanitarie fino ad un massimo di 120 giorni.

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. Si applicano le riduzioni al trattamento economico delle assenze per malattia previste dall'articolo 5 del D.L. 83/2014 come modificato dalla L. 106/2014.

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 6° comma potrà essere concessa al lavoratore ammalato la sospensione del rapporto di lavoro per un periodo massimo di 12 mesi. In tal 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. Tuttavia il trattamento economico di cui all'8° comma del presente articolo sarà rimborsato alla Fondazione dal lavoratore qualora questi abbia diritto ad essere risarcito da un terzo o dal relativo Istituto assicuratore per i danni subiti.

Art. 22 – Infortunio sul lavoro

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

In caso di infortunio sul lavoro la Fondazione 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.

La Fondazione ha inoltre la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 23 – Copertura assicurativa e servizio sanitario

In conformità a quanto previsto nell'Accordo del 30 luglio 2008, La Fondazione ha ricompreso il rimborso delle spese mediche per infortuni e ha incrementato i massimali per invalidità permanente o per morte per infortunio.

La Fondazione ha potenziato gli attuali servizi per la tutela della salute dei lavoratori e ha introdotto il servizio medico sanitario coordinato dal Medico competente mirato alle specifiche professionali.

Al fine di garantire una adeguata protezione sanitaria dei lavoratori, la Fondazione ha avviato contatti con la ASL e la Clinica del Lavoro.

Art. 24 – Tutela della maternità

Ai sensi del D. Lgs.151/2001 così come modificato dal D. Lgs. 80/2015 le lavoratrici non possono essere adibite al lavoro:

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

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

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

La Fondazione corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione previsti dalle lett. b) e c) dell'articolo 16 del D. Lgs. 151/2001 e durante il periodo previsto dal comma 2 del presente articolo il 100% della retribuzione mensile. Dalla retribuzione così corrisposta sarà dedotto l'importo dell'indennità di maternità spettante alla lavoratrice ai sensi del D. Lgs. 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 al congedo parentale, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2, dell'articolo 32 e dell'articolo 33 del D. Lgs. 151/2001 1. 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'articolo 32 del D. Lgs. 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'articolo 34 del D.Lgs. 151/2001, come modificato dal D. Lgs. 81/2015.

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

I periodi di congedo parentale potranno essere fruiti coerentemente con le esigenze relative alle caratteristiche collettive della prestazione lavorativa, onde non renderla inutilizzabile e, quindi, non ricevibile da parte dell'azienda a tutti i conseguenti effetti.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

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

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

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'articolo 39, comma 1 del D. Lgs. 51/2001, 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 fra i tre e gli otto anni.

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

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

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

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

Per quanto non previsto dal presente articolo, vale la normativa di legge come sopra indicata.

Le parti stipulanti in piena condivisione dei principi di tutela della maternità si in relazione all'applicazione del decreto legislativo 151/01 e in coerenza col documento di valutazione rischi gestanti che alla conciliazione vita lavoro, potranno definire ulteriori intese sulle modalità delle prestazioni richieste alle lavoratrici

Art. 25 – Permessi

Al lavoratore che ne faccia domanda la Fondazione 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 nonni, dei genitori, figli, fratelli, sorelle, coniuge o partner di unione civile (Legge 20 maggio 2016 N. 76) 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 da concedersi compatibilmente con le esigenze aziendali.

Ferma restando l'autorizzazione del superiore gerarchico, i permessi potranno essere fruiti a singoli giorni o mezza giornate in date adiacenti a giorni di riposo, di ferie, festivi, a zero ore e di esenzione. Per le sole masse artistiche viene riconosciuta la possibilità, compatibilmente con le esigenze artistiche e produttive, di fruire dei permessi a gruppi di giorni consecutivi fino a concorrenza di quelli spettanti, anche in date adiacenti a giorni di riposo, festivi e di esenzione e di ferie.

Ai lavoratori che recuperano su 5 giorni le prestazioni del sabato, in caso di permesso non retribuito o sciopero verrà trattenuto:

- lo 0,13% della retribuzione giornaliera per ogni ora di assenza effettuata a chi effettua 38 ore settimanali;
- lo 0,14% della retribuzione giornaliera per ogni ora di assenza effettuata a chi effettua 39 ore settimanali

Art. 26 – Aspettativa

Al lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere concesso, per gravi motivi privati da valutarsi dalla Fondazione 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.

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.

Nei confronti dei lavoratori eletti a cariche presso enti autonomi territoriali troverà applicazione il trattamento di aspettativa previsto dalla L. 1078/1966. Posizione e trattamento dei dipendenti dello Stato e degli Enti pubblici, eletti a cariche presso Enti autonomi territoriali.

Tossicodipendenti e loro familiari

Le parti, in attuazione di quanto previsto dalla L. 162/1990, 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 e 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 4 mesi frazionabili in periodi non inferiori al mese.

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.

Art. 27 – Congedo matrimoniale

Al lavoratore spetta un permesso di 15 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio od unione civile (legge 20 maggio 2016 N. 76).

La domanda deve essere inoltrata alla Direzione del Personale per iscritto almeno quindici giorni prima dell'inizio del permesso stesso. Potrà essere richiesta, compatibilmente con le esigenze di servizio, la fruizione in due parti, esattamente specificate nella domanda, a condizione che:

- . la prima contenga la data del matrimonio.
- la seconda non cada oltre sei mesi dalla data del matrimonio;

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.

Art. 28 – Assegno di nuzialità

Ai lavoratori che contraggono matrimonio od unione civile, su presentazione di domanda e dei documenti probatori, spetta un assegno "una tantum" di nuzialità pari al 40% della retribuzione individuale mensile per coloro che hanno una anzianità di servizio da uno a cinque anni ed all'80%

della retribuzione individuale mensile per coloro che hanno una anzianità di servizio superiore a cinque anni.

In caso di matrimonio tra dipendenti della stessa Fondazione l'assegno intero è corrisposto al coniuge che percepisce la retribuzione mensile maggiore, mentre è corrisposto metà assegno all'altro coniuge.

Art. 29 – 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.

Art. 30 – Attività promozionale

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

Convengono pertanto che, nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero, dovrà darsi maggiore sviluppo all'attività di spettacoli gratuiti per studenti e lavoratori nonché alla programmazione di prove generali con la partecipazione di tale pubblico. Resta inteso che la gratuità dello spettacolo non è esclusa dal recupero da parte della Fondazione nelle forme più opportune delle spese vive sostenute per lo svolgimento dell'attività promozionale in sede e fuori sede.

Previa intesa fra la Direzione aziendale, le RSA/RSU e gli interessati, i Maestri Collaboratori, i Professori d'Orchestra, gli Artisti del Coro ed i Tergicorei parteciperanno all'attività di complessi ridotti, anche intercategoriale, qualunque sia la relativa composizione numerica, che svolgano la preparazione e l'esecuzione di manifestazioni artistiche senza o con la presenza di un Direttore, purché, in questo secondo caso, il Direttore incaricato sia un dipendente della Fondazione.

Sia la preparazione che l'esecuzione di tali manifestazioni avverranno al di fuori del normale orario di lavoro - senza che ciò comporti alcun pregiudizio per la normale attività istituzionale della Fondazione, in sede e fuori sede - con un compenso forfettario la cui determinazione è rinviata ad intesa in sede aziendale.

Nell'ambito dell'attività promozionale potranno essere liberamente utilizzati senza alcuna limitazione gli allievi della Scuola di danza dell'Accademia Teatro alla Scala, cui competerà per la partecipazione a tale attività un compenso pari al 50%, 60% e 80% del compenso forfettario di cui sopra a seconda che si tratti di allievi del 5° corso, ovvero del 6° e 7° corso ovvero dell'8° corso.

Art. 31 – Accesso alle prove generali degli spettacoli

I posti delle prove generali aperte saranno offerti ai dipendenti, favorendo il contatto tra i lavoratori ed il prodotto finale del loro lavoro, ed anche a quelle istituzioni od organizzazioni con le quali la Fondazione ha rapporti, ad esempio associazioni culturali o benefiche.

Viene dunque convenuto che le prove generali saranno tendenzialmente aperte, salvo che esigenze di carattere artistico o tecnico lo impediscano.

La Direzione fornirà alle OO. SS. una disponibilità di posti non inferiori a quanto riportato nella seguente tabella:

Platea	Palchi da sei posti	Palchi da cinque posti	Palchi da quattro posti	Galleria zona 1	Galleria zona 2	Ingressi supplementari	Totale
500	210	220	176	100	396	15	1617

I suddetti posti saranno consegnati dalla Biglietteria ai rappresentanti sindacali designati che gestiranno, in piena autonomia, l'equa distribuzione al personale della Fondazione.

Restano a carico della Direzione della Fondazione i posti assegnati al cast artistico compreso i mimi e quattro contratti professionali in essere nella struttura della Direzione Artistica.

La Direzione comunicherà almeno cinque giorni prima, salvo eccezioni, la disponibilità dell'apertura ai dipendenti della prova generale. La consegna dei biglietti avverrà nello stesso giorno della comunicazione, cioè cinque giorni prima della prova generale stessa.

Per le eventuali esigenze di consegna di biglietti immediatamente prima dell'inizio della prova generale verrà messo a disposizione delle RSA/RSU un locale nell'ambito della biglietteria serale. Pertanto si conviene che tale operazione non dovrà più coinvolgere né i locali né il Personale della portineria.

Art. 32 – Programmazione

Entro il 31 marzo di ogni anno avrà corso un incontro tra le Parti a scopo informativo in relazione alla programmazione artistica della stagione successiva. Entro il termine del maggio successivo e comunque prima della presentazione al pubblico della stagione, il calendario della stessa verrà presentato alla Rappresentanze Sindacali per una prima analisi tecnica relativa all'attività e ai carichi di lavoro previsti. Entro il 15 di settembre verrà consegnato a tutti i dipendenti copia dell'attività dettagliata comprensiva degli orari che sarà stata discussa e convenuta tra le parti in relazione alla corretta applicazione delle normative vigenti, ed eventuali specifici accordi in merito alla programmazione di attività in apposite commissioni nei mesi compresi tra la presentazione del calendario e la sua definitiva stesura.

Ogni variazione alla programmazione, nei limiti stabiliti nelle parti specifiche, successiva alla pubblicazione del Calendario di lavoro del 15 settembre e che comporti l'inserimento di nuove

produzioni e/o spettacoli aggiuntivi, potrà avvenire previo accordo tra le parti, ad eccezione di richieste da parte di soggetti di alto valore istituzionale.

La fissazione degli orari di lavoro avverrà mediante il programma delle attività bimensile, di cui gli orari del secondo mese sono da intendersi indicativi, predisposto entro il 20 di ogni mese dalla Direzione aziendale previa consultazione della RSA/RSU, che avverrà tra il 15 e il 20 di ogni mese e comunque entro la pubblicazione ufficiale degli orari del bimestre. La Direzione s'impegna, dal primo gennaio 2025, a produrre in via sperimentale un programma dell'attività trimestrale di cui gli orari del terzo mese saranno da intendersi indicativi.

Le variazioni saranno corredate dalle motivazioni che le hanno generate e potranno comunque avvenire, previa pubblicazione dell'attività di programmazione, entro le ore 13.00 del giorno precedente. Si esclude la possibilità di modificare gli orari durante la giornata di riposo programmata.

Le giornate definite come "Tecnici doppio riposo", "Coro settimana a 5 giorni lavorativi", "Orchestra intervallo 48 ore", "Ballo doppio riposo", "Ballo settimana a 5 giorni lavorativi", "doppio riposo flessibilità" previste dal bimensile e collegate al riposo settimanale, non possono subire variazioni anche in riferimento all'orario indicativo del secondo mese (o del terzo mese nel momento in cui entrerà in vigore il programma delle attività trimestrale).

Nessuna variazione è possibile agli orari programmati al rientro da ferie, da festivi e giornate di riposo, salvo deroghe concordate con le RSA/RSU e/o per cause di forza maggiore.

La Direzione s'impegna, dal primo gennaio 2024, a contenere le variazioni individuali annuali il cui numero e modalità, concordato con le RSA/RSU, sono dettagliate nelle Parti Specifiche.

Il numero di variazioni per tutte le categorie di personale sarà da riferirsi all'anno solare.

L'inizio dello spettacolo nella giornata di domenica viene concordemente fissato alle ore 14.30, e, in eccezione, potrà essere previsto alla sera, così come definito dalle specifiche normative. Ove la durata dello spettacolo domenicale sia compresa tra le 3 ore e trenta e le 4 ore, l'inizio della recita potrà essere programmato alle ore 14.

Le disposizioni particolari per ogni categoria di personale si trovano nelle Parti Specifiche.

Art. 33 – Utilizzazione di supporti di registrazione audio/video

Per incrementare la produzione della Fondazione e favorire la diffusione del balletto fuori della sede principale del teatro possono essere usati supporti di registrazione realizzati dai complessi stabili della stessa Fondazione.

L'uso dei supporti di registrazione è comunque consentito per l'attività di balletto svolta per l'attività promozionale.

Nelle locandine e nella pubblicità in genere deve essere precisato che lo spettacolo avviene sulla base di bande magnetiche registrate dai complessi della Fondazione.

Se la registrazione è effettuata nell'ambito dell'orario di lavoro nulla è dovuto ai dipendenti che hanno effettuato la registrazione. Se invece la registrazione è effettuata fuori dell'orario di lavoro, spetta ai dipendenti il pagamento delle ore di lavoro straordinario prestato.

La registrazione, terminata la sua utilizzazione, può essere conservata dalla Fondazione per uso di archivio. Analogamente possono essere conservate le eventuali registrazioni di spettacoli.

Art. 34 – Riprese radiotelevisive

Il lavoratore è tenuto a prendere parte a riprese radiotelevisive di durata non superiore a 6 minuti, effettuate in funzione di servizi documentaristici, giornalistici e/o a fini culturali o promozionali senza per questo maturare il diritto ad alcun compenso aggiuntivo.

Il lavoratore è tenuto altresì a prendere parte a riprese radiofoniche.

In caso di trasferta internazionale le riprese TV effettuate nel Paese, sede della trasferta, e diffuse solo nel territorio di quel Paese, vengono assimilate al concetto di ripresa TV nazionale con la conseguente applicazione della normativa per l'Italia.

Nessun compenso spetta al personale della Fondazione nel caso di documentari anche di carattere commerciale sul Teatro, con riprese di parti musicali, di palcoscenico e di laboratorio.

Le disposizioni particolari per alcune categorie di personale che riguardano cessioni dei diritti legati alle riprese radiotelevisive sono definite nella Parte Economica.

Art. 35 – Vestiario

La foggia degli abiti di lavoro, delle divise, nonché il tipo e il colore dei tessuti e la forma di eventuali fregi vengono stabilite dal Sovrintendente.

L'onere della fornitura e della rinnovazione dei capi di vestiario è completamente a carico della Fondazione.

I capi di vestiario, da indossarsi solamente durante le ore di servizio, debbono essere tenuti in perfetto ordine, sempre puliti e stirati. Nel caso in cui uno di essi non sia più idoneo all'uso prima dei termini di durata minima specifici per ogni indumento, stabiliti dagli articoli riguardanti il Vestiario nella Parte Specifica, la Fondazione provvederà alla sostituzione o alla sua manutenzione straordinaria addebitando la relativa spesa a carico del consegnatario, qualora risulti che la minore durata dell'indumento sia stata determinata da incuria del dipendente. Degli indumenti usati, dopo la scadenza prevista per gli stessi, potrà essere, a discrezione della Direzione, chiesta, tramite il Servizio Provveditorato, la restituzione.

Il Servizio Provveditorato provvederà alla vestizione, secondo quanto stabilito negli articoli specifici, del personale di prima assunzione riconducendo la successiva scadenza a quella generale della categoria di appartenenza tenendo presente, peraltro, la durata minima prevista.

Il rinnovo dei capi di vestiario viene effettuato dal Servizio Provveditorato a seguito di tempestiva richiesta annuale da parte dei Capi Servizio dei quali dipendono gli aventi diritto.

La richiesta dovrà essere corredata da un elenco nominativo dei dipendenti, con l'indicazione, per ciascuno di essi, i capi di vestiario che si richiedono e della data dell'ultima fornitura.

La richiesta di sostituzione di capi di vestiario prima del termine di durata previsto, dovrà essere dettagliatamente motivata ed accompagnata dalla eventuale proposta di addebito della relativa spesa, qualora sussista incuria o negligenza da parte del dipendente. Il rinnovo dei capi di vestiario, per coloro che saranno posti in quiescenza, verrà effettuato qualora il tempo intercorrente tra la fornitura da effettuare e la data di collocamento a riposo sia eguale o superiore al 50% della durata prevista per gli oggetti stessi.

Il Servizio Provveditorato provvederà:

- a) al controllo delle richieste presentate dai vari servizi, sia per quanto si riferisce al numero ed al tipo dei capi di vestiario spettanti, sia per quanto si riferisce al periodo minimo degli stessi;
- b) ad espletare tutte le pratiche inerenti alla fornitura degli indumenti;
- c) alla tenuta di apposite schede individuali o registri dove vengono registrate le assegnazioni dei vari indumenti.

I vari capi Servizio, dai quali dipendono direttamente gli assegnatari dei capi di vestiario, sono tenuti al controllo dell'uso e dello stato di conservazione degli indumenti ed alla segnalazione di eventuali provvedimenti da adottare, allo scopo anche di assicurare una perfetta e decorosa conservazione degli stessi.

Nel caso di accertamento di non uso o di uso indebito non motivato del vestiario, il dipendente sarà assoggettato alla procedura disciplinare nei termini stabiliti nel contratto di categoria.

Le disposizioni riguardanti il vestiario per le singole categorie di lavoratori si trovano nella Parte Specifica.

Art. 36 – Divieti e norme speciali

Il lavoratore è tenuto ad osservare tutte le disposizioni emanate dalla Fondazione in appositi regolamenti interni, purché esse non contrastino con le disposizioni del presente Contratto e rientrino nelle normali attribuzioni della Fondazione.

In particolare si richiama l'importanza del rispetto delle prescrizioni di cui agli articoli 18, 19 e 20 commi 1 e 2 del D. Lgs. 81/2008 da parte di lavoratori e preposti.

In caso di inadempienza saranno applicate le norme previste dall'articolo 37 del presente Contratto.

In nessun caso il manifesto al pubblico costituirà impegno per la Fondazione.

Art. 37 – Provvedimenti disciplinari

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

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

Art. 38 – Portatori di handicap

Le parti stipulanti il presente Contratto nell'intento di facilitare l'inserimento dei portatori di handicap in lavori confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative convengono di favorire la loro collocazione nelle strutture aziendali, compatibilmente con le possibilità tecnico- organizzative.

In tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, saranno verificate tutte le opportunità per attivi inserimenti, anche mediante la frequenza di corsi di formazione o riqualificazione professionale, al fine di agevolarne la migliore integrazione

Tutti i permessi dettati dalla legge 104/92 e 53/2000 e concessi ai portatori di handicap e/o ai loro familiari sono utili e concorrono a tutti gli istituti contrattuali come effettiva prestazione.

Art. 39 – Previdenza complementare

A) DIPENDENTI ASSUNTI POST 27 APRILE 1993

A far data dall'entrata in vigore del presente contratto il personale assunto a tempo indeterminato in data successiva al 27 aprile 1993 e non iscritto al Fondo Pensione interno del Teatro, e non iscritto a Generali, ha facoltà di aderire al Fondo Pensione negoziale BYBLOS a contributi definiti (d'ora in poi Fondo BYBLOS) secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il personale assunto a tempo determinato in data successiva al 27 aprile 1993 e non iscritto al Fondo Pensione interno del Teatro, con un contratto pari ad almeno nove mesi continuativi, ha facoltà di aderire al Fondo BYBLOS secondo le modalità previste dal presente accordo.

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

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

Contribuzione a favore del personale di prima occupazione successiva al 27 aprile 1993:

Per il personale di prima occupazione successiva al 27 aprile 1993 si intende il personale che alla stessa data non risultava avere alcuna posizione presso qualsivoglia ente di previdenza obbligatoria.

Tersicorei

Per ogni lavoratore appartenente alla categoria Tersicorei iscritto al Fondo BYBLOS la contribuzione avverrà secondo le seguenti misure:

- un contributo a carico del Teatro alla Scala pari al 3,85% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto; con la precisazione che il contributo effettivamente versato a cura del Teatro alla Scala avverrà nei limiti di deducibilità fiscale tempo per tempo vigenti; la percentuale di contribuzione eventualmente non versata a causa di detto limite non si convertirà in alcun trattamento compensativo né sostitutivo.

- un contributo a carico del dipendente pari al 1,65% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e con un massimo di 1291,1 Euro all'anno.

Restante personale

Per ogni lavoratore dipendente, esclusi gli appartenenti alla categoria dei Tersicorei, iscritto al Fondo BYBLOS la contribuzione avverrà secondo le seguenti misure: un contributo a carico del Teatro alla Scala pari al 1,106% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e con un massimo di 1291,1 Euro all'anno; un contributo a carico del dipendente pari allo 0,474% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e con un massimo di 1291,1 Euro all'anno.

Tersicorei e restante personale

Al finanziamento della posizione individuale concorre inoltre l'intera quota del trattamento di fine rapporto, al netto della contribuzione di cui all'ultimo comma dell'articolo 3 della L. 297/82 e successive modificazioni ed integrazioni, in maturazione dalla data di iscrizione al Fondo BYBLOS.

Contribuzione a favore del personale di prima occupazione antecedente al 28 aprile 1993:

Tersicorei

Per ogni lavoratore appartenente alla categoria Tersicorei iscritto al Fondo BYBLOS la contribuzione avverrà secondo le seguenti misure:

- un contributo a carico del Teatro alla Scala pari al 4,347% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto; con la precisazione che il contributo effettivamente versato a cura

del Teatro alla Scala avverrà nei limiti di deducibilità fiscale tempo per tempo vigenti; la percentuale di contribuzione eventualmente non versata a causa di detto limite non si convertirà in alcun trattamento compensativo né sostitutivo.

- un contributo a carico del dipendente pari al 1,863% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e con un massimo di 1291,1 Euro all'anno.

Restante personale

Per ogni lavoratore, esclusi gli appartenenti alla categoria Tersicorei, iscritto al Fondo BYBLOS la contribuzione avverrà secondo le seguenti misure:

- un contributo a carico del Teatro alla Scala pari al 1,855% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e con un massimo di 1291,1 Euro all'anno;

- un contributo a carico del dipendente pari allo 0,795% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto e con un massimo di 1291,1 Euro all'anno.

Tersicorei e restante personale

Al finanziamento della posizione individuale concorre inoltre una quota del trattamento di fine rapporto in maturazione corrispondente al 2% della retribuzione valida ai fini della contribuzione al Fondo BYBLOS dalla data di iscrizione al Fondo medesimo.

I lavoratori iscritti al Fondo BYBLOS possono versare contributi aggiuntivi a proprio carico nella misura massima complessiva (versamenti obbligatori come sopra definiti e volontari) pari al limite fiscalmente deducibile in base alla normativa tempo per tempo vigente.

I versamenti al Fondo BYBLOS saranno effettuati dal Teatro alla Scala con cadenza mensile per la contribuzione a carico del dipendente e dell'Azienda e con cadenza trimestrale per le quote di TFR in maturazione.

Il Teatro alla Scala è delegato ad effettuare le trattenute conseguenti sulla busta paga dei lavoratori per effettuare i versamenti congiuntamente agli importi di propria competenza. I versamenti dovranno essere effettuati al Fondo BYBLOS entro 30 giorni dalla erogazione degli stipendi e entro 30 giorni dalla maturazione trimestrale del TFR

Al Teatro alla Scala è demandato il compito di definire con il Fondo INA una convenzione che disciplini le procedure operative e amministrative riguardanti le modalità e i termini delle comunicazioni e dei versamenti al Fondo.

La risoluzione per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro con il Teatro alla Scala determina il venir meno l'obbligazione ai versamenti derivanti dalla contribuzione aziendale e dalla quote di TFR. In questi casi i lavoratori potranno esercitare il diritto al trasferimento o al riscatto della posizione individuale previsti dall'articolo 10 del Decreto.

In questi casi il Teatro alla Scala è tenuto a comunicare immediatamente al Fondo BYBLOS la notizia dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro.

La tipologia di prestazioni, i requisiti, nonché la misura delle stesse sono stabilite dal Regolamento del Fondo negoziale che disciplina altresì le richieste di anticipazione.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo si rinvia alle disposizioni contenute nel Regolamento del Fondo BYBLOS che disciplina ogni altro onere, diritto o facoltà discendente dalla iscrizione.

B) DIPENDENTI ASSUNTI ANTE 27 APRILE 1993

In conformità di quanto stabilito dal D. Lgs. 252/2005, dalla L. 296/2006, dai Decreti Ministeriali del 30 gennaio 2007 e dalla Deliberazione Covip del 21 marzo 2007, con decorrenza 1 luglio 2007, le parti ritengono di estendere la possibilità di aderire al Fondo Pensione negoziale BYBLOS nei confronti del suddetto personale, assunto prima del 27 aprile 1993 e iscritto al "Fondo Pensioni per il personale del Teatro alla Scala", che voglia destinare il proprio TFR a forme di previdenza complementare.

N.B. Per il personale a tempo indeterminato si applica il punto d) dell'Accordo di rinnovo contrattuale all'unico livello aziendale del Contratto Scala ciclo contrattuale 2024-2026 del 21 novembre 2023, di cui alla premessa del presente testo contrattuale.

FONDO PENSIONI INTERNO

La base di calcolo per la determinazione dei contributi da versare al Fondo Pensioni Interno, dal 1° gennaio 1985, sarà calcolata sul minimo tabellare ex CCNL, indennità di contingenza ed aumenti periodici.”

Rimangono invariate le condizioni previste per i dipendenti che, prima dell'entrata in vigore del presente accordo, abbiano aderito al Fondo Generali, secondo quanto previsto dagli accordi aziendali 23/02/2000 e 22/05/2007

Il contributo economico della fondazione come sopra definito, per i nuovi iscritti ai fondi pensioni, sarà previsto unicamente al Fondo negoziale intercategoriale BYBLOS.

In caso di passaggio al Fondo BYBLOS di iscritti al Fondo Pensioni Interno si applica l'Accordo sindacale 29 marzo 2022.

Art. 40 – Cassa assistenza straordinaria

La Cassa di assistenza straordinaria per i lavoratori avrà lo scopo di intervenire in favore dei singoli lavoratori in caso di riconosciuta particolare necessità, secondo i criteri da concordarsi tra la Fondazione e le RSA/RSU.

La Cassa sarà alimentata con l'incasso netto di eventuali spettacoli effettuati a favore della Cassa stessa con le prestazioni gratuite di tutti i lavoratori e con la collaborazione della Fondazione.

Art. 41 – Lavoro, salute e sicurezza

A) RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) sono 3 e sono ricompresi nel numero dei componenti delle RSA/RSU. Hanno diritto a 40 ore annue di permesso in aggiunta a quelle previste per i componenti delle RSA/RSU. Non vengono imputate al monte-ore come sopra individuato le ore di permesso utilizzate per gli adempimenti di cui all'articolo 50, lett. b, c, d, g, i, l del D. Lgs. 81/2008. All'atto dell'elezione delle RSA/RSU i candidati a Rappresentante per la sicurezza devono essere indicati specificamente fra i candidati proposti per l'elezione della stessa.

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

Il R.L.S. espleta i compiti previsti dalla vigente normativa.

Il R.L.S. ha diritto ad una formazione di almeno 32 ore ed il programma deve comprendere i contenuti minimi indicati all'articolo 37 comma 11 del D. Lgs. 81/2008.

B) RIUNIONI PERIODICHE

Le riunioni periodiche previste dall'articolo 35 del D. Lgs. 81/2008 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.

C) ORGANISMI PARITETICI TERRITORIALI

A livello regionale o interregionale sono costituiti Organismi Paritetici Territoriali (O.P.T.) con i seguenti compiti:

- composizione delle controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti. Le parti interessate si impegnano ad adire l'O.P.T. per ogni controversia in materia;
- elaborazione di progetti formativi inerenti le materie della sicurezza e salute dei lavoratori;
- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'Organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'Organismo Paritetico Nazionale.

Costituzione organismi datoriali e sindacali in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

Per quanto riguarda le problematiche relative all'igiene e alla sicurezza nei luoghi di lavoro, la Fondazione informa di aver provveduto a costituire con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 165/95 il Servizio di Prevenzione e Protezione di cui all'articolo 8, comma 1 del citato D. Lgs. 626/1994 poi sostituito dall'articolo 31 del D. Lgs. 81/2008, organismo che ha compiti di coordinamento, supervisione e impulso sulle problematiche di cui trattasi.

La Parte sindacale ha costituito la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza di cui alla vigente normativa onde attivare, anche in relazione ai descritti interventi strutturali, la collaborazione dialettica fra datore di lavoro e lavoratori prevista dalle nuove norme in materia di sicurezza.

PIANO DI INFORMAZIONE/FORMAZIONE AI LAVORATORI

In ottemperanza alla vigente normativa la Fondazione ha predisposto il piano per l'informazione e la formazione in tema di sicurezza e salute sul lavoro.

Art. 42 – Videosorveglianza

VIDEOSORVEGLIANZA SEDE DI VIA FILODRAMMATICI

Si concorda che debba essere fatto ogni sforzo affinché i beni personali dei lavoratori siano salvaguardati da furti o altre menomazioni che possano subire sul luogo di lavoro e da tutte quelle azioni che abbiano rilevanza penale.

Si conviene inoltre sull'esigenza di proteggere con altrettanta cura i beni aziendali, in quanto in larga parte patrimonio di alto valore artistico-musicale e, comunque, strumentali allo svolgimento di un servizio culturale rivolto alla collettività.

A tal riguardo, la Direzione presenta un progetto per l'introduzione nelle sedi di via Filodrammatici di un avanzato sistema di video-sorveglianza interna, di cui vengono illustrati nel dettaglio dislocazione, articolazione e modalità di funzionamento.

Sono escluse oltre ai luoghi previsti dal pronunciamento del Garante della Privacy, anche le zone della Cambusa e dei distributori automatici e delle aree ricreative.

Il posizionamento delle telecamere al quinto piano con l'installazione di una sola telecamera posizionata davanti agli uffici della Direzione dell'Allestimento Scenico.

In particolare si evidenzia che detto sistema rispetta il disposto dell'articolo dello Statuto dei Lavoratori, che vieta forme di controllo a distanza dei lavoratori, in quanto i filmati non sono immediatamente disponibili, ma possono essere visionati solo previo intervento congiunto di un rappresentante aziendale e un fiduciario dei lavoratori. Inoltre detti filmati si auto cancellano nell'arco di un tempo tecnico di 72 ore necessarie per consentire l'eventuale utilizzo in visione da parte dell'autorità investigativa.

Ciò per far sì che l'utilizzo delle immagini sia riferito a necessità di accertamenti in caso di furti o altri attentati ai beni personali o aziendali.

Le RSA/RSU indicheranno i loro fiduciari ai fini di cui sopra.

Parti confermano che il sistema di videosorveglianza presenta le caratteristiche e le modalità concordate.

VIDEOSORVEGLIANZA SEDE DEI LABORATORI

La Direzione ha presentato un progetto per l'introduzione nella sede di via Bergognone Laboratori ex Ansaldo, di un sistema di videosorveglianza, di cui vengono illustrati nel dettaglio la dislocazione, articolazione e modalità di funzionamento riguardante le riprese di tutti gli accessi e di altre zone anche quelle interessate ad attività lavorative che saranno sottoposte a videosorveglianza solo negli orari non lavorativi.

Si dà atto che detto sistema è rispettoso dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori. In particolare i filmati non sono immediatamente disponibili, ma possono essere visionati solo per accertamenti in caso di furti o altri attentati ai beni aziendali, ai beni personali dei lavoratori, solo previo intervento congiunto di un Rappresentante Aziendale e un fiduciario dei lavoratori.

I filmati vengono conservati per un periodo di 72 ore prima di cancellarsi automaticamente. Le parti hanno provveduto a nominare il proprio rappresentante depositario della chiave dell'accesso congiunto alle registrazioni.

VIDEOSORVEGLIANZA NEGLI UFFICI DI VIA TORINO

Si concorda che debba essere fatto ogni sforzo affinché i beni personali dei lavoratori siano salvaguardati da furti o altre menomazioni che possano subire sul luogo di lavoro e da tutte quelle azioni che abbiano rilevanza penale.

Si conviene inoltre sull'esigenza di proteggere con altrettanta cura i beni aziendali, in quanto in larga parte strumentali allo svolgimento di un servizio culturale rivolto alla collettività.

A tal riguardo, la Direzione presenta un progetto per l'introduzione, nella sede di via Torino 68, di un avanzato sistema di video-sorveglianza interna, di cui vengono illustrati nel dettaglio dislocazione, articolazione e modalità di funzionamento.

Sono escluse oltre ai luoghi previsti dal pronunciamento del Garante della Privacy, anche le zone dei distributori automatici e delle aree ricreative.

In particolare si evidenzia che detto sistema rispetta il disposto dell'articolo dello Statuto dei Lavoratori, che vieta forme di controllo a distanza dei lavoratori, in quanto i filmati non sono immediatamente disponibili, ma possono essere visionati solo previo intervento congiunto di un rappresentante aziendale e un fiduciario dei lavoratori. Inoltre detti filmati si auto cancellano nell'arco di un tempo tecnico di 72 ore necessarie per consentire l'eventuale utilizzo in visione da parte dell'autorità investigativa.

Ciò per far sì che l'utilizzo delle immagini sia riferito a necessità di accertamenti in caso di furti o altri attentati ai beni personali o aziendali.

Le RSA/RSU indicheranno i loro fiduciari ai fini di cui sopra.

Le Parti confermano che il sistema di videosorveglianza presenta le caratteristiche e le modalità concordate.

VIDEOSORVEGLIANZA MUSEO TEATRALE

Le parti concordano che debba essere fatto ogni sforzo affinché i beni custoditi presso il Museo Teatrale, per il loro valore economico e storico-culturale, siano salvaguardati da furti o altri danni che possano subire a seguito di azioni illegali.

A tal riguardo, la Direzione presenta un progetto, elaborato in collaborazione con una società specializzata, per l'introduzione nei locali del Museo, nonché nei locali del Teatro aperti ai visitatori del Museo (Ridotto Toscanini e attiguo corridoio del II ordine dei palchi) di un avanzato sistema di video-sorveglianza interna, di cui vengono illustrati nel dettaglio dislocazione e articolazione (secondo l'allegata pianta planimetrica che costituisce parte integrante del presente accordo) e caratteristiche e modalità di funzionamento e interconnessione. Si allega scheda tecnica, anch'essa parte integrante del presente accordo.

Le parti, dopo aver attentamente esaminato il progetto, si danno atto che lo stesso:

- è in linea con la normativa sulla riservatezza dei dati, in particolare con il provvedimento generale sulla videosorveglianza del Garante sulla Privacy;
- rispetta il disposto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, che vieta forme di controllo a distanza dei lavoratori. E' previsto, infatti, che le registrazioni filmate, pur potendo riprendere, occasionalmente, lavoratori del Museo che transitano nelle zone inquadrare, non sono immediatamente disponibili, ma possono essere visionate e scaricate solo previo intervento congiunto di un rappresentante aziendale e un fiduciario dei lavoratori. Inoltre, detti filmati si auto cancellano nell'arco di un tempo tecnico di 6 giorni necessario per consentire l'eventuale utilizzazione per esigenze legate ad accertamenti in caso di furti o altri comportamenti illegali, coinvolgendo a tal proposito l'autorità di pubblica sicurezza.

Qualsiasi visione o utilizzo dei filmati al di fuori delle finalità sopraindicate, e segnatamente a scopo disciplinare, non è consentito.

Il rappresentante aziendale e il fiduciario sindacale designati potranno accedere nei locali in cui sono posizionati i monitor delle varie telecamere, al fine di controllarne il corretto utilizzo.

In caso di situazioni d'emergenza che richiedono il sollecito intervento di forze dell'ordine, e non sia stato possibile far presidiare o tempestivamente informare il fiduciario sindacale, le immagini verranno immediatamente consegnate e sarà cura del Teatro avvisare tempestivamente il fiduciario sindacale.

Le parti hanno provveduto a nominare il proprio rappresentante depositario della chiave dell'accesso congiunto alle registrazioni.

Art. 43 – 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 dalle Fondazioni.

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 di appartenenza, computando i soli dipendenti a tempo indeterminato e 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 le RSA/RSU 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.

Art. 44 – Diritti sindacali

Le parti concordano nel recepire il Testo Unico sulla Rappresentanza Sindacale del 10 gennaio 2014 sottoscritto da Confindustria e Organizzazioni sindacali.

Contributi sindacali

La Fondazione 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 Fondazione mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore. La lettera dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) data;
- b) generalità del lavoratore;
- c) ammontare del contributo, pari all'1% della retribuzione;
- d) l'Organizzazione sindacale a favore della quale il contributo deve essere devoluto.

Il lavoratore può revocare in qualsiasi momento la delega inoltrando la relativa comunicazione alla Fondazione 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.

A) ARTICOLAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Parti concordano di articolare le relazioni sindacali su due livelli:

- 1) informazione:
 - 1) a. Informazione
 - 1) b. Informazione e confronto
- 2) contrattazione.

1) Livello di informazione

a. Informazione

- Livello territoriale

Annualmente, entro il primo quadrimestre, nel corso di uno specifico incontro, la Direzione aziendale fornirà alle Organizzazioni sindacali stipulanti a livello orizzontale territoriale ed alle Organizzazioni sindacali stipulanti territoriali di categoria informazioni sugli indirizzi produttivi della Fondazione, con particolare riferimento ai programmi finalizzati alla diffusione musicale nel territorio e nella scuola, sulle previsioni finanziarie, sui progetti di formazione professionale e sulle linee di coordinamento in sede regionale dell'attività della Fondazione.

- Livello aziendale

Annualmente e comunque ogni qualvolta le Parti ritengono opportuno richiederne l'attivazione, la Direzione Aziendale fornirà alle Segreterie Territoriali unitamente alle rappresentanze sindacali aziendali informazioni su:

- andamento generale dell'attività della Fondazione in relazione all'andamento complessivo del comparto a livello sia nazionale che internazionale, con particolare riguardo agli aspetti economico-finanziari e occupazionali del settore;
- situazione generale del Teatro alla Scala, in particolare per quanto concerne:
 - a) andamento economico-finanziario;
 - b) finanziamenti pubblici e privati e loro rapporto e composizione;
 - c) tendenza dei livelli occupazionali;
 - d) bilancio preventivo e consuntivo del Teatro;
 - e) modifiche organizzative e di responsabilità gestionali del personale.

Riguardo al programma di attività, entro il mese di maggio di ciascun anno la Direzione del Teatro fornirà alle Segreterie Territoriali unitamente alle strutture di rappresentanza sindacale aziendale notizie globali sul progetto di programmazione per l'anno successivo, relativamente a tutte le attività in sede e fuori sede, ivi comprese eventuali trasferte nel territorio regionale, nazionale e all'estero.

Il programma di attività sarà distinto per attività lirica, di balletto e di concerto e sarà completato con le iniziative a favore del mondo della scuola e con le attività delle scuole e dei centri gestiti direttamente dal Teatro.

Verranno inoltre fornite notizie riguardanti i dati concernenti l'occupazione (sia i rapporti di lavoro fissi o stagionali, sia i rapporti di natura professionale e a prestazione).

Infine, verranno forniti i dati riguardanti gli allestimenti: nuovi allestimenti, riprese, noleggi e/o coproduzioni e scambi con altri enti.

La Direzione si impegna, compatibilmente con la propria capacità produttiva, a realizzare gli allestimenti utilizzando le proprie strutture di laboratorio.

1) b. Informazione e confronto

La Direzione aziendale informerà preventivamente la RSA/RSU e le OO.SS. territoriali di categoria in ordine a:

- Modifiche del regolamento di servizio;
- Criteri e modalità delle assunzioni;
- Proposte di nuova organizzazione del lavoro – anche conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e relativi possibili riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro;
- Programmi di formazione professionale;

- Processi di mobilità del personale che determinino spostamenti non temporanei nell'ambito aziendale di significative aliquote di lavoratori;
- Affidamento di servizi e commesse all'esterno;

Ricevuta l'informazione, RSA/RSU e OO.SS territoriali, possono chiedere in forma scritta un incontro per l'esame dei contenuti dell'informazione. L'esame si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro 48 ore dalla ricezione della richiesta e che si concludono nel termine di 15 giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni della Direzione aziendale, della RSA/RSU e delle OO.SS. sulle materie oggetto di esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva dell'organo deliberante della Fondazione.

Durante il periodo in cui si svolge l'esame la Fondazione non adotta provvedimenti sulle materie oggetto di esame e le OO.SS. non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

2) Livello di contrattazione

Le Parti richiamano e ribadiscono la validità dei principi informatori della contrattazione sindacale, precisamente:

- la contrattazione ha durata quadriennale;
- le eventuali erogazioni di carattere economico saranno strettamente connesse ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo, incrementi di produttività, di competitività e di qualità, nonché di ampliamento, ulteriore qualificazione e possibile diversificazione dell'attività produttiva. Ai fini dell'acquisizione degli elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico le Parti valuteranno preventivamente le condizioni del Teatro e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo, tenuto conto dell'andamento e delle prospettive di competitività e delle risorse reali da destinare al riguardo;
- i contenuti della contrattazione, ove richiesto anche solo da una delle Parti, costituiranno oggetto di preventiva consultazione delle parti sindacali sottoscrittrici, al fine di accertarne la rispondenza ai principi sopra indicati.
- All'interno del livello di contrattazione le Parti individuano due momenti fondamentali:
- il primo riferito alla scadenza di impegni contrattuali ed alle esigenze di esame di rilevanti problemi organizzativi;
- il secondo riferito alla applicazione degli accordi esistenti e alla gestione della normale attività.

a. Primo livello di contrattazione

Si attiva di norma alle naturali scadenze di accordi o impegni assunti dalle Parti e comunque ogni qualvolta queste ultime lo ritengono opportuno in presenza di problematiche di una certa rilevanza.

Nell'ambito di questo confronto la Direzione aziendale si confronterà con le Segreterie Territoriali e con le strutture di Rappresentanza sindacale aziendale su:

- programma di attività della stagione successiva, relativamente alla compatibilità dello stesso con la normativa e gli accordi sottoscritti, nonché sulla situazione produttiva degli allestimenti (prodotti all'interno o eventuali appalti esterni);
- rinnovo di contratti;
- importanti problemi riguardanti aspetti organizzativi di ordine generale;
- esame di rilevanti problemi gestionali.

b. Secondo livello di contrattazione

Si attiva ogni qualvolta le Parti lo ritengono opportuno.

Le Parti concordano una periodicità a scadenza fissa, di attivazione di detto livello.

Nell'ambito del presente livello la Direzione si confronterà con le strutture di Rappresentanza sindacale aziendale e, ove richiesto, con le Segreterie Territoriali su:

- verifica applicazione contrattuale collettiva nella concreta e specifica organizzazione del lavoro nei reparti;
- esame dei fatti collegati alla gestione corrente di interesse sindacale individuale o collettivo;
- confronto preventivo sulle modifiche organizzative di reparti o settori.

Forme di partecipazione

Presso ciascuna Fondazione è costituita una Conferenza permanente pariteticamente formata da componenti designati dalla Direzione e da rappresentanti designati dalle OO.SS. dei lavoratori sottoscrittrici del CCNL. Nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità delle Direzione e delle OO.SS e senza funzioni negoziali, la Conferenza concorre, attraverso la reciproca informazione ed ogni utile consultazione, a contemperare l'interesse dei lavoratori allo sviluppo professionale ed al miglior assetto delle condizioni di lavoro con l'esigenza di ottimizzare l'efficacia e l'efficienza dell'attività produttiva e del servizio culturale e artistico reso alla collettività.

B) DIRITTI SINDACALI

In coerenza con quanto disposto dalla L. 300/1970, le Parti concordano con la seguente regolamentazione dei diritti connessi con l'esercizio dell'attività sindacale.

Nell'ambito del Teatro alla Scala vengono costituite le seguenti Rappresentanze Sindacali Aziendali, con la composizione numerica a fianco indicata, che tiene conto della diversa consistenza numerica degli iscritti tra le cinque organizzazioni sindacali stipulanti:

Alla data del 31 dicembre 2023, la distribuzione è la seguente:

- RSA SLC-CGIL: 12 MEMBRI
- RSA CISAL-FIALS: 6 MEMBRI
- RSA UILCOM-UIL: 4 MEMBRI
- RSA FISTEL-CISL: 3 MEMBRI
- RSA C.UB. INFORMAZIONE: 2 MEMBRI

La nomina dei membri delle RSA è di pertinenza di ciascuna organizzazione, che si impegna a comunicare tempestivamente alla Direzione del Teatro i nominativi e le loro eventuali variazioni.

Le parti concordano che l'attivazione della rappresentanza sindacale come sopra definita implica l'automatica rinuncia ad altre forme di rappresentanza eventualmente previste dagli accordi vigenti.

Fermo restando le prerogative delle O.O.S.S e del complesso delle RSA/RSU in relazione alla stipula di accordi aziendali, le Parti potranno decidere, in relazione alla natura dei problemi di riunirsi in forma più ristretta.

Le O.O.S.S individueranno, comunicando i nominativi delle RSA/RSU, i rispettivi punti di riferimento organizzativi.

1) Permessi sindacali retribuiti

a) Ciascuna delle Rappresentanze Sindacali Aziendali risultanti alla data del 31 dicembre 2023, per consentire ai propri componenti l'espletamento del loro mandato, dispone di un monte ore annuo complessivo di permessi retribuiti così suddiviso:

- RSA SLC-CGIL: 1155 ore/anno
- RSA CISAL-FIALS: 578 ore/anno
- RSA UILCOM-UIL: 385 ore/anno
- RSA FISTEL-CISL: 289 ore/anno
- RSA CUB INFORMAZIONE: 193 ore /anno

Il monte ore totale di cui sopra è comprensivo anche del monte ore dei permessi retribuiti per attività sindacale esterna, ex articolo 30 dello Statuto dei Lavoratori. A quest'ultimo tipo di permessi viene destinato 1/3 del monte ore complessivo di ciascuna organizzazione.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto alla Direzione del Personale almeno 48 ore prima, e verranno concessi nel rispetto di quanto prevede l'articolo 25 "Permessi".

Si precisa che non sono computabili nel monte ore annuo le ore utilizzate per i rapporti con la direzione.

Qualora sorgessero problemi in merito alla definizione così raggiunta del monte ore dei permessi, anche in relazione ai possibili mutamenti nella composizione delle RSA/RSU in rapporto alla consistenza numerica degli iscritti, le Parti si impegnano a incontrarsi per adottare le conseguenti determinazioni.

b) Nell'ambito dell'attività sindacale riconosciuta all'interno della Fondazione le RSA/RSU potranno promuovere d'intesa con la Direzione la costituzione temporanea di gruppi di studio o commissioni in relazione ad analisi di problemi aziendali ivi compresi i patronati sindacali.

A questo fine possono essere riconosciuti permessi sindacali retribuiti anche a lavoratori che non rivestono la qualifica di Componente delle strutture delle Rappresentanze sindacali. Tali permessi verranno imputati al monte ore complessivo relativo ai permessi di cui al punto precedente, e sono sottoposti alle stesse condizioni.

c) Ogni singola Organizzazione sindacale potrà concordare, con un anticipo di almeno 48 ore, con la Direzione Aziendale di effettuare riunioni tra i propri attivisti sindacali, concordando data e sede della

riunione se interna al Teatro. Le ore fruite per la partecipazione a tali riunioni verranno computate a monte ore.

2) Diritto di assemblea

Per quanto riguarda il diritto di assemblea previsto dall'articolo 20 della L. 300/1970, si conferma che le modalità di svolgimento delle stesse, dovranno tener conto dell'esigenza di garantire la sicurezza del personale, la salvaguardia degli impianti, nonché conciliare l'esercizio del diritto di riunione per gruppi, con lo svolgimento della normale attività da parte degli altri lavoratori.

- In particolare, si ribadiscono le seguenti modalità, previste dal CCNL: Le OO.SS. convocheranno l'assemblea retribuita in orario di lavoro possibilmente alla fine o all'inizio delle prestazioni lavorative;
- le OO.SS. nel convocare assemblee retribuite di gruppi di lavoratori da tenersi durante l'orario di lavoro, terranno conto delle esigenze relative alla continuazione della normale attività per gli altri lavoratori non interessati alle assemblee;
- lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà comunque aver luogo secondo criteri tali da non pregiudicare in alcun modo il normale svolgimento degli spettacoli e rappresentazioni e, in genere, delle manifestazioni aperte al pubblico.

A tal fine le Segreterie Territoriali o le Strutture di Rappresentanza sindacale aziendale, sono tenuti a comunicare alla Direzione della Fondazione, per iscritto, almeno 48 ore prima, il giorno, l'ora e il gruppo o i gruppi interessati alla riunione.

C) CONTRIBUTI SINDACALI

La Fondazione 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 Fondazione mediante lettera regolarmente sottoscritta dal lavoratore. La lettera dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- a) data;
- b) generalità del lavoratore;
- c) ammontare del contributo, pari all'1% della retribuzione;
- d) l'Organizzazione sindacale a favore della quale il contributo deve essere devoluto.

Il lavoratore può revocare in qualsiasi momento la delega inoltrando la relativa comunicazione alla Fondazione 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.

D) MODALITA' DI DICHIARAZIONE DELLO SCIOPERO

Le parti, nel convenire sulla particolarità della produzione del Teatro alla Scala nell'attività di servizio culturale diretto a un pubblico internazionale, riconfermano, nel pieno rispetto della reciproca

autonomia, che le azioni di lotta sindacale devono in ogni modo evitare la soppressione dello spettacolo senza adeguato avviso agli utenti. In considerazione di ciò, in caso di controversie sindacali, le organizzazioni sindacali stipulanti riconfermano l'impegno a non dar corso ad agitazioni senza aver preventivamente esperito le procedure di cui al punto C), e comunque nei tre giorni successivi alla formalizzazione della vertenza per favorire l'apertura del confronto sindacale.

Dichiarazione a verbale della Direzione della Fondazione del 17/06/1998

La Direzione della Fondazione Teatro alla Scala ribadisce quanto contenuto nella comunicazione 30 ottobre 1995, inviata a tutte le Segreterie Territoriali e alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, in applicazione della delibera del C.d.A. n° 305 del 30/10/1995, vale a dire che in occasione di scioperi proclamati da parte di tutte o alcune rappresentanze del personale che impediscono l'esecuzione dello spettacolo, sarà dichiarata irricevibile la prestazione offerta da quei dipendenti, compresi nell'organico dello spettacolo, che si presentano al lavoro.

Art. 45 – Procedure per la definizione delle controversie sindacali

La parti ribadiscono il comune intendimento di adottare tutte le misure utili per prevenire, esaminare e possibilmente risolvere i motivi di conflitto che possono insorgere tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali, allo scopo soprattutto di salvaguardare l'interesse della utenza, e concordano di adottare le procedure di seguito indicate:

A) PROCEDURA PREVENTIVA

La Fondazione fornirà alle Rappresentanze sindacali informazione preventiva sulle finalità, modalità operative e conseguenze delle innovazioni tecnologiche e/o tecnico-organizzative di rilievo che comportino immediatamente o in prospettiva la riorganizzazione del lavoro. Le Rappresentanze sindacali presenteranno alla Fondazione le richieste dei lavoratori in tema di innovazione tecnologica e/o tecnico-organizzativa;

Le valutazioni, sui temi esposti da entrambe le parti, dovranno essere presentate ed esaminate entro 3 giorni lavorativi o comunque entro il termine concordato per la ricerca di un accordo in sede locale;

Trascorso tale termine le parti, senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione, potranno integrare le proprie delegazioni con le rispettive rappresentanze territoriali e/o nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei 3 giorni lavorativi successivi;

Le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti;

Durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette;

Nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione alla Fondazione con un preavviso comunque non inferiore a 3 giorni.

B) PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

I conflitti di lavoro, non riguardanti il rinnovo del contratto di lavoro, saranno esaminati e possibilmente risolti come segue:

- le valutazioni di parte aziendale e sindacale dovranno essere esaminate tra le parti entro 3 giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo in sede locale;
- trascorso tale termine le parti, prima di riprendere la propria libertà di azione, potranno integrare le delegazioni con le rispettive rappresentanze nazionali con il compito di raggiungere l'accordo nei 3 giorni lavorativi successivi;
- le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi ai due livelli anzidetti;
- durante lo svolgimento delle procedure concordate, entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette;
- nel caso che la procedura si concluda con il mancato accordo, allo scopo di salvaguardare il processo produttivo e organizzativo, le eventuali astensioni dal lavoro dovranno essere precedute da una comunicazione alla Fondazione, con un preavviso comunque non inferiore a 3 giorni.

C) CONTROVERSIE INDIVIDUALI E PLURIME

Le controversie individuali e plurime dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e all'Autorità giudiziaria.

Sono escluse dalle procedure di che trattasi:

- la materia di cui ai licenziamenti individuali e collettivi ai quali si applicano le procedure previste rispettivamente dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali in vigore;
- la materia di cui all'articolo 38 del presente Contratto.

Per le controversie aziendali attinenti l'applicazione delle norme contrattuali, il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal contratto, può richiedere che la questione venga esaminata tra la Fondazione e le Rappresentanze Sindacali sottoscrittrici del Contratto.

La richiesta di esame avverrà, in ogni caso, per iscritto tramite la presentazione di apposita domanda alla Direzione aziendale, che dovrà contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale il lavoratore propone il reclamo e i motivi del reclamo stesso. Qualora si tratti di controversie plurime la richiesta di instaurare la procedura dovrà essere presentata per il tramite dei predetti organismi rappresentativi dei lavoratori. I reclami dovranno essere esaminati e discussi entro 10 giorni dalla presentazione.

Art. 46 – Appalti

La Direzione aziendale informerà preventivamente le Rappresentanze Sindacali e le Organizzazioni sindacali stipulanti delle commesse esterne nonché degli appalti di servizi all'interno delle Fondazioni.

Le Parti, nel convenire sulla esigenza di ottimizzare le capacità produttive interne delle Fondazioni nella logica della migliore utilizzazione delle risorse, concordano altresì, ai fini di una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, che le Fondazione inserisca nei contratti di appalto una apposita clausola che preveda l'osservanza da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge nonché dai contratti di lavoro del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse.

Le parti stipulanti aderiscono ai principi convenuti in materia tra le Organizzazioni Confederali e il Comune di Milano con il protocollo d'intesa 19 febbraio 2018 per la qualità e la tutela del lavoro negli appalti di lavoro, servizi e forniture nel Comune di Milano.

La Fondazione non si avvarrà di aziende che risultino inadempienti agli impegni sottoscritti.

Art. 47 - Formazione professionale

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

Dichiarano pertanto il loro impegno ad attivarsi per:

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

In questo quadro le Parti, considerata la competenza primaria delle regioni in materia di formazione professionale, impegnano in particolare la Fondazione e le OO.SS. territoriali a attivare e sviluppare il confronto con gli Assessorati regionali al lavoro ed alla formazione al fine di realizzare opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

Congedi per la formazione

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa Fondazione 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 completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea nonché per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dalla Fondazione.

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 lavoratore interessato deve produrre il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, i relativi certificati mensili di frequenza, con indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante la partecipazione agli esami.

Il personale assente contemporaneamente per congedo di formazione non potrà superare il 3% della categoria professionale di appartenenza computando i soli dipendenti a tempo indeterminato e dovrà comunque essere assicurato il normale svolgimento dell'attività produttiva.

La Fondazione può non accogliere la richiesta di congedo ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e/o produttive.

Le disposizioni particolari per alcune categorie di personale si trovano nella Parte Specifica.

Le Parti, riconoscendo la fondamentale importanza dell'aggiornamento professionale dei lavoratori ai fini del mantenimento della qualità e dell'efficienza dell'attività aziendale, e per consentire la miglior partecipazione e integrazione del personale nel contesto lavorativo, si impegnano a formulare entro sei mesi un accordo quadro per un programma complessivo di formazione finanziata che riguardi tutti i settori aziendali e tutte le categorie professionali, e altre tematiche oltre quella della formazione linguistica.

Art. 48 - Funzioni di docenza nell'ambito dei corsi di formazione professionale

I dipendenti della Fondazione chiamati durante il loro orario di lavoro a svolgere compiti di docenza nell'ambito dei corsi formativi organizzati dalla Accademia Teatro alla Scala percepiranno, in aggiunta alla normale retribuzione, un compenso orario lordo pari a Euro 25,82 con possibilità di revisione triennale.

Mentre per l'attività di tutorship agli allievi assegnati ai responsabili dei settori interessati verrà definito, a favore di questi ultimi, un importo forfettario, definito caso per caso, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

Infine, qualora la docenza venga svolta al di fuori dell'orario contrattuale settimanale di lavoro, il compenso verrà equiparato al corrispondente importo riconosciuto ai docenti esterni della stessa famiglia professionale.

La decorrenza di quanto sopra è prevista dall'inizio dell'anno formativo 1992/1993 (1° settembre 1992).

Qualora ai docenti della Scuola di Ballo con rapporto di lavoro subordinato venga richiesta, durante il loro orario settimanale, la docenza in corsi di specializzazione per adulti, verrà retribuito, in aggiunta alla normale retribuzione, un compenso orario lordo pari Euro 20,65 con possibilità di revisione triennale.

Le Prime Parti dell'Orchestra, inquadrare nei primi 3 livelli della classificazione categoriale, chiamate fuori dell'orario normale di lavoro a funzioni di docenza nell'ambito dei corsi di formazione professionali svolti dalla Fondazione per un costo complessivo lordo pari a Euro 85,21 comprensivo degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico della stessa Fondazione.

Gli importi suddetti potranno essere elevati nei limiti dei valori massimi della normativa del Fondo Sociale Europeo o di altri progetti comunitari, qualora detti valori siano stati preventivamente approvati nel budget di spesa del progetto assegnato.

Il presente accordo si applica anche ai Professori d'Orchestra della fila, eventualmente chiamati, fuori dall'orario di lavoro, a funzioni di docenza equivalenti a quelle svolte dalle Prime Parti.

Art. 49 – Collocamento a riposo

Il lavoratore è collocato a riposo d'ufficio al compimento dell'età per il pensionamento di vecchiaia prevista dalle vigenti norme di legge.

La risoluzione del rapporto di lavoro ha effetto dal 1° giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prescritta.

Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino ai limiti di età previsti per gli uomini, previa comunicazione alla Fondazione da effettuarsi almeno 3 mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

In deroga alla normativa di cui sopra, il Consiglio di amministrazione, a domanda, delibera il mantenimento in servizio del personale che non abbia maturato i requisiti contributivi minimi per la pensione di vecchiaia fino al raggiungimento di detti requisiti.

Art. 50 – Indennità di anzianità – TFR

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro si applicano le seguenti norme.

Fino al 31 maggio 1982 è dovuta al lavoratore un'indennità di anzianità pari ad una mensilità di retribuzione in godimento al 31 maggio 1982 per quanti sono gli anni di servizio prestato a tale data.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero, trascurando la frazione di mese inferiore ai 15 giorni.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione specificata al 1° comma dell'articolo 11 "Retribuzione" anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo purché siano di ammontare determinato.

Con decorrenza dal 1° giugno 1982 trova applicazione la L. 297/1982.

Anticipazione del T.F.R.

1. Le anticipazioni sul trattamento di fine rapporto devono essere giustificate da:

a - eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari, riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche - di diritto;

b - acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile - di diritto;

c - acquisto strumenti musicali - per atto insindacabile della Fondazione;

d - gravi e motivate esigenze personali - per atto insindacabile della Fondazione.

2. Di stabilire, al fine dell'accoglimento delle domande, il criterio di priorità derivante dall'ordine in cui le necessità sono state sopra precisate;

3. Di dare atto che le anticipazioni, nei limiti di legge, saranno concesse con provvedimento del Sovrintendente. A parità di necessità, avrà valore la priorità in relazione alla data di presentazione delle domande;

Regolamento di concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto.

Premesso che la 297/1982 ha previsto che il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere in costanza di rapporto di lavoro un'anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta, giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari, riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentati con atto notarile o compromesso;

c) acquisto strumenti musicali - per atto insindacabile della Fondazione;

d) gravi e motivate esigenze personali - per atto insindacabile della Fondazione;

Visto che i vigenti contratti collettivi di lavoro non stabiliscono alcuna procedura per l'accoglimento delle richieste e per l'erogazione dell'anticipazione di cui trattasi;

Ritenuto opportuno definire la pratica applicazione presso il Teatro alla Scala della L. 297/1982 relativamente alle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto secondo le disposizioni contrattuali risultanti negli articoli sotto previsti;

Al primo gennaio di ogni anno la Fondazione determinerà il numero degli aventi titolo all'anticipazione sulla base del numero dei dipendenti a tale data, applicando il limite del 10% al numero dei lavoratori con più di otto anni di servizio che non potrà comunque risultare superiore al 4% dei lavoratori dipendenti.

Qualora il plafond così determinato non venga completamente utilizzato entro l'anno la quota residua non potrà essere cumulata con il plafond dell'anno successivo.

Per la determinazione del numero dei dipendenti si farà riferimento al numero del personale fisso secondo la dotazione organica in essere deliberata dal Consiglio d'Amministrazione del Teatro alla Scala per il personale con rapporto a tempo indeterminato.

Le domande saranno soddisfatte per tutti i dipendenti aventi titolo all'anticipazione, sulla base dell'ordine cronologico di presentazione purché corredate fin dall'inizio di tutta la documentazione come di seguito indicato, atta a dimostrare l'esistenza delle condizioni per esercitare il diritto e

dovranno comunque essere riferite a malattie intervenute, rogiti effettuati o da effettuare, costruzioni ultimate nei 18 mesi precedenti e comunque dopo l'entrata in vigore della L. 297/1982.

A parità di data sarà data precedenza nell'erogazione a richieste motivate da malattia e/o sfratti esecutivi. Qualora la domanda non possa essere accettata per limiti di plafond, è lasciata la facoltà al lavoratore o di ritirarla o di confermarla espressamente. In tale ultimo caso la domanda sarà considerata come presentata il 1° dell'anno successivo. L'erogazione - nel limite fissato dalla legge - sarà commisurata comunque all'entità delle spese da sostenere.

La richiesta dell'anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, deve cioè trattarsi di terapie ed interventi previsti dal Servizio Sanitario Nazionale (anche se comportanti un rimborso parziale) e comunque da esso certificati.

La richiesta dovrà essere corredata, oltre che dalla certificazione di cui sopra, anche da preventivi e/o consuntivi di spesa rilasciati da chi ha fornito la prestazione. Terapie ed interventi possono riguardare anche componenti del nucleo familiare del lavoratore, risultanti a carico di questi in base alla disciplina per gli assegni familiari.

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile; l'anticipazione potrà essere erogata qualora il lavoratore ed i componenti del nucleo familiare (stato di famiglia) non siano proprietari di altra abitazione in un raggio di 50 chilometri dalla sede di lavoro.

Qualora il lavoratore e/o i componenti del suo nucleo familiare siano proprietari di abitazione in località oltre il limite sopra indicato, l'erogazione sarà subordinata alla condizione che la casa da acquistare sia situata entro tale distanza.

In ogni caso il lavoratore dovrà presentare dichiarazione che l'immobile costituisce casa di abitazione per sé o per i figli.

La documentazione da presentare è la seguente:

1) stato di famiglia;

2) dichiarazione giurata attestante la sussistenza o meno delle condizioni sopra indicate;

3) rogito notarile, oppure, in attesa del perfezionamento di tale atto, atto di acquisto soggetto alla condizione sospensiva dell'ottenimento della disponibilità dell'anticipazione, oppure preliminare di acquisto redatto per atto pubblico o per scrittura privata in cui venga espresso l'impegno delle parti di attuare la compravendita con le relative modalità e sia indicato anche un termine ultimo entro cui verrà stipulato l'atto notarile, oppure lettera autografa del notaio attestante l'impegno delle parti di stipulare la compravendita per cui ha già ricevuto espresso mandato, anche questa con menzione del termine ultimo entro cui verrà stipulato il rogito. La presentazione della documentazione richiesta, fa nascere nel lavoratore l'aspettativa all'anticipazione e per la Fondazione l'impegno alla messa a disposizione dell'importo purché rientri nel numero degli aventi titolo richiesta. Saranno inoltre prese in considerazione le richieste relative ad acquisto di case di cooperativa a presentazione di idonea documentazione atta a suffragare l'effettività dell'iniziativa (acquisto area, finanziamento agevolato, avanzamento lavori, ecc.); l'erogazione avverrà in funzione del piano o dei versamenti. Analogamente potranno essere accolte richieste per costruzioni in proprio sulla base di documentazione attestante l'eventuale acquisto del terreno, il rilascio della licenza edilizia e lo stato di avanzamento lavori. In caso di calamità naturali potranno essere accolte domande di anticipazione,

purché idoneamente documentate, finalizzate alla ristrutturazione di case dove il dipendente con il suo nucleo familiare abbia la propria abitazione.

La non presentazione del rogito comporta la restituzione della somma eventualmente anticipata.

c) acquisto strumenti musicali - per atto insindacabile della Fondazione;

d) gravi e motivate esigenze personali - per atto insindacabile della Fondazione;

L'erogazione delle anticipazioni del trattamento di fine rapporto sarà unicamente relativa a richieste motivate da fatti insorti successivamente alla data di entrata in vigore della L. 297/1982.

Resta inteso e concordemente convenuto che l'erogazione dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto potrà comunque aver luogo, da parte aziendale, solo ed esclusivamente sussistendo le condizioni tutte di cui alla L. 297/1982 e nei termini di cui alla stessa legge, anche se non sono qui trascritti ed espressamente richiamati.

Art. 51 - Indennità 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'articolo 2122 del codice civile.

Art. 52 – Certificato di servizio

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

PARTE SPECIFICA

AREA ARTISTICA

A. MAESTRI COLLABORATORI

Articolo 53 – Inquadramento e profili professionali

I Maestri Collaboratori sono così inquadrati nei livelli dell'Area Artistica di cui all'articolo 5 "Classificazione del Personale" del presente Contratto:

<u>Livelli</u>		
1° livello	Categoria extra (1° Violino)	- Direttore Musicale di Palcoscenico con obbligo di direzione orchestrale e responsabilità dei Maestri di Sala
	(1° Violoncello)	- Maestro di Sala - Maestro Suggestore - Direttore dei complessi di palcoscenico con obbligo della sala e della suggestitura
2° livello		- Maestro di Palcoscenico con obbligo di Sala - Maestro Collaboratore al Coro - Maestro collaboratore al Ballo
3° livello		- Maestro di Palcoscenico con obbligo di sala ingresso - Maestro Collaboratore al Coro ingresso - Maestro Collaboratore al Ballo ingresso

L'organizzazione e la distribuzione del lavoro dei Maestri Collaboratori è concertata tra il Direttore Musicale del Teatro, la Direzione Artistica, il Direttore Musicale di Palcoscenico e il responsabile dei Maestri di Sala, sentite le rappresentanze sindacali.

Si riportano qui di seguito le figure professionali dei Maestri Collaboratori, e i relativi profili professionali:

Direttore Musicale di Palcoscenico: ha la responsabilità del coordinamento e della direzione dei complessi musicali in palcoscenico e svolge compiti di coordinamento degli altri maestri collaboratori e insieme alla direzione artistica.

Maestro di sala: segue ed effettua tutte le prove di sala, di palcoscenico e di insieme, accompagna al pianoforte le audizioni ed i concorsi dei cantanti, del coro e dell'orchestra e provvede alla preparazione degli artisti a cachet. In quest'ultima attività, vista la particolarità dei referenti, che devono essere seguiti in stretto coordinamento con il Direttore d' Orchestra, può essere richiesto al Maestro di sala, per oggettive esigenze artistiche, un impegno che va oltre il normale orario di lavoro.

Maestro suggestitore: dirige tutte le prove di scena, suggerisce il testo delle opere e gli attacchi musicali alle compagnie di canto che agiscono sul palcoscenico, inoltre è responsabile dei segnali ai

tecnici per l'apertura e la chiusura dei sipari; occasionalmente gli può essere richiesta dal regista una partecipazione scenica

Maestro di palcoscenico con obbligo di sala: assicura tutti gli ingressi del personale artistico impegnato nelle azioni sceniche, nonché i segnali ed i movimenti tecnici legati alla musica (soffitta, palcoscenico, ponti, siparietti, botole, fonica, ecc.) garantisce i riporti di battuta e cura l'esecuzione anche materiale di tutti gli effetti sonori. Inoltre segue ed eventualmente accompagna al pianoforte tutte le prove di palcoscenico e di scena e accompagna al pianoforte le audizioni e i concorsi del Coro e dell'Orchestra.

Maestro di palcoscenico: assicura tutti gli ingressi del personale artistico impegnato nelle azioni sceniche, nonché i segnali ed i movimenti tecnici legati alla musica (soffitta, palcoscenico, ponti, siparietti, botole, fonica, ecc.) garantisce i riporti di battuta e cura l'esecuzione anche materiale di tutti gli effetti sonori.

Maestro Collaboratore al Coro: segue ed effettua tutte le prove di sala, di palcoscenico e di insieme per la preparazione del Coro, e accompagna al pianoforte le audizioni ed i concorsi degli artisti del Coro. Inoltre coadiuva il Direttore del Coro e lo sostituisce ove necessario.

Maestro Collaboratore al ballo: suona il pianoforte e segue ed effettua tutte le prove di sala e di scena per la preparazione degli spettacoli di balletto e dell'attività di preparazione del corpo di ballo, inoltre assicura tutti gli ingressi del personale artistico nonché i segnali di luce sul palcoscenico e i movimenti tecnici legati alla musica.

Art. 54 – Mutamento di mansioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 6 di Parte Comune, si ribadiscono gli obblighi relativi allo svolgimento di mansioni anche corrispondenti a profili inquadramentali inferiori alla categoria di appartenenza, purché dette mansioni siano svolte non in via prevalente e continuativa e a fronte di obiettive necessità, così come definito dalla legislazione vigente.

In caso di attribuzione a un Maestro Collaboratore di mansioni corrispondenti al profilo inquadramentale superiore, verrà riconosciuto l'importo economico relativo alla differenza categoriale per il periodo corrispondente.

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

Art. 55 – Prestazioni speciali

I Maestri Collaboratori hanno l'obbligo di eseguire tutte le prestazioni speciali che, inerenti alle rispettive mansioni e necessarie per il normale svolgimento degli spettacoli, fossero loro affidate dalla Direzione.

Tra queste rientrano eventuali prestazioni che richiedano comparsate, vestizione e trucco.

Ove richiesto i Maestri Collaboratori hanno l'obbligo di prestare la loro attività presso la Direzione Artistica e l'Archivio Musicale.

Sono tuttavia escluse dalle prestazioni speciali, le prestazioni strumentali in orchestra e le esecuzioni solistiche di rilievo in palcoscenico. Al Maestro che accetta di svolgere tali prestazioni spetta uno speciale compenso da pattuirsi di volta in volta.

Sono da annoverare tra le prestazioni speciali le strumentazioni realizzate dal maestro istruttore della banda assegnato al 3° livello.

Art. 56 – Obblighi

Ogni Maestro Collaboratore deve svolgere, senza nessun compenso aggiuntivo, oltre all'obbligo principale, legato alla sua specializzazione professionale, anche un secondo obbligo contrattuale aggiuntivo, nel rispetto della categoria d'appartenenza. L'assegnazione dell'obbligo aggiuntivo verrà attribuito al Maestro Collaboratore, previa consultazione con l'interessato, dalla Direzione Artistica e sentito il Direttore Musicale di Palcoscenico.

Art. 57 – Qualifica impiegatizia

Ai Maestri Collaboratori cui si applica il presente Contratto spetta, a tutti gli effetti, la qualifica impiegatizia.

Art. 58 – Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro del Maestro Collaboratore è fissato in 169 ore mensili, con un massimo giornaliero di 9 ore, diviso in tre prestazioni con un valore massimo di 5 ore e un valore minimo di 2 ore. (o di un'ora e trenta minuti senza intervallo).

Ad integrazione della normativa vigente l'articolazione delle prestazioni dei Maestri Collaboratori avrà il seguente schema: 0, 1, 2, 3 prestazioni nel rispetto della durata minima e massima prevista nei vigenti accordi.

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

Il Maestro Collaboratore è tenuto ad eseguire due spettacoli nella stessa giornata senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo.

Durante ciascuna prova il Maestro Collaboratore ha diritto ad almeno 10 minuti di riposo da computarsi nell'orario di lavoro.

L'inizio dell'attività giornaliera per il Maestro Collaboratore viene stabilita alle ore 10.00 e per eccezione alle 9.30 salvo per quanto concerne il Maestro Collaboratore di Palcoscenico impegnato alle luci che potranno aver inizio alle ore 9.00.

Tra le prestazioni giornaliere dovrà intercorrere un intervallo, la cui durata sarà minimo di 1 ora e 30. La durata dell'intervallo tra le prestazioni giornaliere può essere ridotta, previo accordo tra le parti per esigenze di produzione, ad un'ora.

Le prestazioni serali non potranno superare in regime normale di lavoro le ore 1.00 in caso di spettacolo e prova generale, le ore 0.30 in caso di prova antegenerale e le ore 24.00 in caso di prove ordinarie. Gli spettacoli all'aperto e le relative prove antegenerali e generali potranno protrarsi fino alle ore 1.30.

È inderogabile assegnare 1 giorno di riposo dopo 6 giorni lavorativi.

I Maestri Collaboratori effettueranno il riposo di norma in coincidenza con le altre masse artistiche. Ove la programmazione richieda una diversa collocazione dei riposi, verrà comunque garantito il rispetto del giorno di riposo, come previsto al punto precedente.

La durata dello spettacolo viene computata per il tempo reale della prestazione effettuata e l'intero periodo di tempo reale dello spettacolo viene computato ai fini dell'orario mensile di 169 ore.

Il Maestro Collaboratore potrà essere chiamato su base giornaliera, in relazione all'attività prevista, per 3 prestazioni, 2 prestazioni o per 1 prestazione. In quest'ultimo caso, la Fondazione ha facoltà di programmare o meno le altre due prestazioni giornaliere. Ove la Fondazione non programmi le altre prestazioni giornaliere, qualsivoglia sia la durata della prova di scena, sala, antepiano, lettura o insieme prevista, o dello spettacolo, della prova Generale o Antegenerale programmata, di durata non superiore alle 4 ore, la durata convenzionale della prestazione resa, è di quattro ore, così esaurendo l'orario di lavoro giornaliero.

La durata delle prestazioni viene definita sull'Ordine delle Prove ~~Giorno~~ entro le ore 18.00 del giorno precedente. Per quanto concerne le prove in sala di Ballo e Coro gli orari delle stesse vengono definiti entro le ore 13.00 del giorno precedente.

Qualora l'Ordine del Prove non venga inviato entro le ore 18.00, si ritiene confermato l'orario comunicato entro le ore 13.00 con l'Ordine del Giorno

Nel caso in cui nessuna prestazione venga prevista, fermo restando l'intangibilità della retribuzione mensile, il Maestro Collaboratore è a disposizione nella stessa giornata dalle ore 9.30 alle ore 15.30 salvo variazioni programmate entro le ore 18.00 del giorno precedente.

Sopravvivono le clausole relative agli orari convenzionali definiti contrattualmente per le prove sotto riportate nel dettaglio.

MAESTRI DI SALA

Al Maestro di Sala potranno essere richieste al massimo tre prestazioni giornaliere al pianoforte per una durata complessiva di non più di sei ore. Il completamento dell'orario oltre le sei ore al pianoforte in due prestazioni, tramite una eventuale terza chiamata per una durata giornaliera che generi non più di nove ore complessive, non comporterà un'ulteriore prestazione al pianoforte. Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il Maestro Collaboratore usufruisca del riposo nella giornata di domenica, l'orario normale di lavoro si esaurisce con una prestazione di 4 ore o con uno spettacolo, che possono essere effettuati in regime normale di lavoro sia al mattino che al pomeriggio che alla sera. Dai 30 minuti all'ora il tempo reale della prestazione farà parte delle nove ore complessive eventualmente richiedibili.

Al Maestro di Sala potrà essere richiesta una prova unica che esaurisca l'orario della giornata con una durata di 5 ore al pianoforte con pause ogni ora.

MAESTRI COLLABORATORI DI PALCOSCENICO

Al Maestro Collaboratore di Palcoscenico (ingressi tecnica, luci, video, fonica sia per l'Opera che per il Ballo) potranno essere richieste tre prestazioni giornaliere per una durata minima di due ore (o di un'ora e trenta minuti senza intervallo) e massima di cinque in giornate nelle quali la somma delle tre prestazioni non potrà superare le nove ore. Dai 30 minuti all'ora il tempo reale della prestazione farà parte delle nove ore complessive eventualmente richiedibili. Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il Maestro Collaboratore di Palcoscenico usufruisca del riposo nella giornata di domenica, l'orario normale di lavoro si esaurisce con una prestazione di 4 ore o con uno spettacolo, che possono essere effettuati in regime normale di lavoro sia al mattino che al pomeriggio che alla sera

Al Maestro Collaboratore di Palcoscenico potrà essere richiesta una prova unica che esaurisca l'orario della giornata con una durata di 5 ore con pause ogni ora.

MAESTRI COLLABORATORI DI PALCOSCENICO CON OBBLIGO DI SALA

Al Maestro Collaboratore di Palcoscenico e di sala, andrà applicato l'orario previsto per i Maestri Collaboratori di Palcoscenico quando svolgerà questa funzione e l'orario dei Maestri di Sala quando svolgerà la propria attività al pianoforte.

Al Maestro Collaboratore di Palcoscenico con obbligo di sala potrà essere richiesta una prova unica che esaurisca l'orario della giornata con una durata di 5 ore con pause ogni ora

MAESTRI SUGGERITORI E DIRETTORI DEI COMPLESSI MUSICALI DI PALCOSCENICO:

Al Maestro Suggestore potranno essere richieste tre prestazioni giornaliere per una durata minima di due ore e massima di cinque in giornate nelle quali la somma delle tre prestazioni non potrà superare le nove ore. Dai 30 minuti all'ora il tempo reale della prestazione farà parte delle nove ore complessive eventualmente richiedibili.

Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il Maestro Collaboratore usufruisca del riposo nella giornata di domenica, l'orario normale di lavoro si esaurisce con una prestazione di 4 ore o con uno spettacolo, che possono essere effettuati in regime normale di lavoro sia al mattino che al pomeriggio che alla sera. Quanto sopra può essere derogato nella figura del Maestro Suggestore che potrà effettuare due prestazioni nella giornata di Domenica purché gli venga garantita, a compensazione della prestazione aggiuntiva, una giornata di riposo oltre ai riposi settimanali previsti nei successivi 14 giorni.

Al Maestro Suggestore e al Direttore dei complessi musicali di palcoscenico potrà essere richiesta una prova unica che esaurisca l'orario della giornata con una durata di 5 ore con pause ogni ora.

MAESTRI COLLABORATORE AL BALLO:

Il Maestro al Ballo è tenuto a prestare la propria opera sia in sala al pianoforte sia in palcoscenico (ingressi tecnica, luci, video, fonica) senza distinzione nella stessa giornata.

Al Maestro al Ballo potranno essere richieste al massimo tre prestazioni giornaliere al pianoforte per una durata complessiva di non più di sei ore. Il completamento dell'orario oltre le sei ore al pianoforte in due prestazioni, tramite una eventuale terza chiamata per una durata giornaliera che generi non più di nove ore complessive, non comporterà un'ulteriore prestazione al pianoforte. Le chiamate al lavoro potranno avere un inizio previsto alle ore 10.00 (lezione) ed un termine in giornate di sole prove di sala per le ore 17.30 (18.30 in caso di applicazione della flessibilità oraria del Ballo) con un intervallo minimo di 45 minuti.

In caso di prove di scena/antepiano/insieme/antegenerale/generale e spettacolo gli orari sono quelli previsti per il palcoscenico e la pausa tra le prestazioni sarà di minimo un'ora. Dai 30 minuti all'ora il tempo reale della prestazione farà parte delle nove ore complessive eventualmente richiedibili.

Al Maestro Collaboratore al ballo potrà essere richiesta una prova unica che esaurisca l'orario della giornata con una durata di 6 ore con pause ogni ora.

In applicazione alla flessibilità prevista nel presente contratto per i tersicorei, il maestro collaboratore al Ballo potrà essere chiamato un'ora oltre il proprio orario di lavoro, per consentire prove di sala del corpo di ballo, solisti, primi ballerini, per non più di dieci ore al mese. Il recupero di detta flessibilità avverrà con giornate a zero prestazioni che verranno definite in relazione alle ore richieste in eccedenza.

Una giornata a zero ore mensile dovrà comunque essere programmata per il maestro collaboratore al Ballo, possibilmente in coincidenza con il recupero della flessibilità dell'intero corpo di ballo.

TIPOLOGIA DI PROVA

Sopravvivono le clausole relative agli orari convenzionali definiti contrattualmente per le prove sotto riportate nel dettaglio e di conseguenza il Maestro Collaboratore è tenuto a partecipare a:

A. **PROVE DI SALA con i Solisti di Canto, con il Coro e con il Ballo** possono essere prestazioni con singoli artisti o prove di compagnia che prevedano anche la presenza del Direttore Responsabile del progetto allo studio.

B. **PROVE DI SCENA IN PALCOSCENICO**

Per *prova di scena* si intende quella prova nella quale i Maestri Collaboratori vengono chiamati in sala o in palcoscenico o in altro luogo idoneo ad effettuare prove di regia o di coreografia.

- **Un'ora e mezza** senza intervallo dal valore convenzionale di due ore
- **Due ore** comprensive di una pausa di dieci minuti che avrà corso dopo la prima ora dall'inizio della prova e, per necessità registiche, non oltre la prima ora e dieci minuti di prova

- **2 ore e 30 minuti** comprensive di 15 minuti di riposo nel corso della prima ora e 30 della prova, senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova
- **Da tre a quattro ore** comprensive di due o tre pause.

C. PROVE DI SCENA IN SALA PROVE

La prova di scena in sala prove ha una durata compresa tra un'ora e cinque ore con pause dopo ogni ora.

La prova di scena ha una durata minima di due ore (o di un'ora e mezza senza pausa che vale convenzionalmente 2 ore) e massima di 5 ore. Verrà riconosciuta una pausa di 10 minuti ogni ora, la cui collocazione dovrà essere concordata all'inizio della prova.

D. PROVA ANTEPIANO

È una prova di scena in costume e luci e, se richiesto e concordato tra le parti, in trucco e parrucco. La prova di Antepiano ha una durata di:

- **Un'ora e mezza** senza intervallo dal valore di due ore
- **Due ore** comprensive di una pausa di dieci minuti che avrà corso dopo la prima ora dall'inizio della prova e, per necessità registiche, non oltre la prima ora e dieci minuti di prova.
- **2 ore e 30 minuti** comprensive di 15 minuti di riposo nel corso della prima ora e 30 della prova, senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova.
- **Tre ore** comprensive di due pause o, per eccezione, 4 ore con due pause di 10 minuti e una pausa di 15 minuti, senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova.

E. Prove di lettura, italiana, insieme con differenti durate:

- **1 ora e 30 minuti** senza intervallo della durata convenzionale di due ore
- **2 ore** comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova
 - **2 ore e 30 minuti** comprensive di 15 minuti di riposo nel corso della prima ora e 30 della prova, senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova
- **3 ore** comprensive di:
 - A -- 2 pause di 10 minuti di riposo ciascuna, la prima di queste nel corso della prima ora e 30 della prova
 - B -- 1 pausa unica di 25 minuti all'interno della prova senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova
- **3 ore e 30 minuti** in prova unica comprensiva di 2 pause, una di 15 minuti ed una di 10 minuti di riposo, la prima di queste nel corso della prima ora e 30 della prova e senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova.
- **5 ore** in prova unica di lettura/italiana/insieme così articolata. 2 ore di prova comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova, 1 ora di riposo, 2 ore di prova comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova.

PROVE D'INSIEME MISTE PROGRAMMATE: MAESTRI COLLABORATORI

Per prova d'insieme mista, programmata nell'Ordine del Giorno, si intende una prova nella quale l'insieme risulti prevalente ma che può essere comunque trasformata, in qualsiasi momento della sua durata, in prova all'italiana/lettura d'orchestra, senza preventiva programmazione dei diversi momenti che compongono la prova stessa.

La prova d'insieme mista programmata può aver corso una sola volta per ciascuna produzione, salvo accordo tra le parti. La prova d'insieme mista programmata ma non può aver corso nella giornata di domenica e neppure nella giornata di rientro dal giorno di riposo prima delle ore 16.00, salvo accordo tra le parti.

TRASFORMAZIONE NON PROGRAMMATA DELLA PROVA D'INSIEME IN PROVA D'INSIEME MISTA: MAESTRI COLLABORATORI

La trasformazione di una prova d'insieme in prova d'insieme mista (Insieme/Lettura/Italiana) senza programmazione preventiva può avvenire, a discrezione della Direzione Artistica, limitatamente a trenta minuti non frazionabili, in tutte le prove di insieme previste, comprese quelle programmate nella giornata di domenica e nel giorno di rientro dal giorno di riposo a partire dalle ore 14.00.

Nel caso in cui anche oltre il termine delle ore 13.00 una prova di Insieme del giorno successivo venga trasformata interamente in una prova all'Italiana per causa di forza maggiore, la durata della stessa verrà ridotta ad un'ora e trenta minuti senza intervallo dalle due ore o due ore e trenta inizialmente programmate. La prova programmata con un'iniziale durata di tre ore verrà ridotta a due ore comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova. Ove due prove di insieme, precedentemente previste, vengano trasformate in italiane per causa di forza maggiore, le stesse verranno programmate in una prova unica della durata massima di 3 ore comprensive di:

A -- 2 pause di 10 minuti di riposo ciascuna, la prima di queste nel corso della prima ora e 30 della prova

B -- 1 pausa unica di 25 minuti all'interno della prova senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova

F. Prove Antegenerale, Generale e spettacolo.

L'orario di inizio dello spettacolo e delle prove Antegenerale e Generale viene indicato nell'Ordine del Giorno. Il Maestro Collaboratore, in virtù di tale arrotondamento, terminerà la prestazione trascorsi quattro minuti dal termine dell'esecuzione musicale e relativa chiusura del sipario. Pertanto, l'intero periodo di tempo reale dello spettacolo come sopra calcolato viene computato ai fini dell'orario mensile o giornaliero e liquidato in regime ordinario, se contenuto entro i limiti delle 169 ore mensili, in regime straordinario, se eccedente i predetti limiti delle 169 ore mensili.

La durata degli intervalli nelle prove antegenerale, generale e spettacolo d'opera e di balletto non sarà inferiore a 25 minuti elevati a 30 minuti per spettacoli superiori a 4 ore di durata, salvo accordo tra le parti.

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

Prova Antegenerale di un singolo titolo

Nel caso in cui la prova Antegenerale venga divisa in due prestazioni distinte nel corso della stessa giornata, l'intervallo tra le stesse non potrà essere inferiore alle 2 ore e 30 minuti e la durata totale delle due prestazioni non potrà superare le 6 ore.

La prova Antegenerale di un singolo titolo può essere divisa in distinte prestazioni in giornate diverse mantenendo però convenzionalmente durata della prova Antegenerale su ciascuna delle giornate nelle quali la prova Antegenerale viene programmata, come se la prova fosse eseguita per intero.

Prova Antegenerale di titoli differenti

La prova Antegenerale di due titoli diversi può essere divisa in distinte prestazioni anche in giornate diverse. Ognuna delle prestazioni avrà, a prescindere dalla durata reale, una durata minima convenzionale di 2 ore e 30 minuti.

Prima della prova generale potranno essere programmate al massimo due prove Antegenerali mentre per produzioni che abbiano periodi differenti di programmazione nella stessa stagione, in sede o in sedi diverse (trasferte), non è posto alcun limite circa l'effettuazione ed il numero delle prove antegenerali nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova generale o antegenerale e dopo l'andata in scena dello spettacolo.

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione ed il numero delle prove Antegenerali nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova Generale o Antegenerale e dopo l'andata in scena dello spettacolo per produzioni che abbiano periodi differenti di programmazione nella stessa stagione, in sede o in sedi diverse (trasferte).

Nel caso in cui la richiesta di eventuali prove d'Insieme o di Italiana, non previste nella programmazione convenuta con i Rappresentanti Sindacali, avvenisse subito dopo la prova Generale, Antegenerale e spettacolo, dette prove avranno corso previa intesa tra le parti.

Ad integrazione di quanto previsto dagli accordi vigenti circa l'interruzione di prova Antegenerale o Generale le Parti concordano che in caso di diversa valutazione farà fede la registrazione.

In giornata di doppio Spettacolo l'eventuale eccedenza oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sarà retribuita in regime straordinario.

L'inizio dello spettacolo pomeridiano sarà alle 14.30 salvo eccezioni da concordare.

L'intervallo tra le due prestazioni, siano esse 2 prove o 1 prova più una prova Antegenerale, Generale e spettacolo, o 2 spettacoli nel corso della stessa giornata, dovrà essere non inferiore all'ora e trenta e, previo accordo tra le parti, ridotto ad un'ora, qualsiasi sia l'orario di chiamata.

Qualora una delle due prestazioni giornaliere sia prevista presso altra sede esterna, l'intervallo fra le stesse non potrà essere inferiore alle 2 ore e 30 minuti, derogabile previo accordo tra le parti.

Art. 59 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

L'orario di lavoro dei Maestri Collaboratori si svolge per necessità obiettiva con flessibilità legata alle cadenze delle prove di sala e di palcoscenico; di conseguenza, al fine di consentire detta necessaria flessibilità delle prestazioni è istituita anche per questa categoria una indennità di funzione, che oltre a riconoscere la specificità professionale, assorba nel suo importo forfettizzato anche il valore economico corrispondente alle prestazioni straordinarie.

La Direzione si impegna, comunque, a comunicare ai Maestri Collaboratori eventuali variazioni all'orario del giorno delle prove entro le ore 18 del giorno precedente.

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

Il lavoro notturno, intendendosi per tale quello compiuto oltre le ore 24.00 per le prove ordinarie e straordinarie, oltre le ore 0.30 per le prove antegenerali, oltre le ore 1.00 per gli spettacoli e le prove generali e oltre le ore 1.30 per l'attività all'aperto, verrà compensato per ogni mezz'ora di prolungamento o frazione di mezz'ora con la retribuzione spettante per mezz'ora di retribuzione maggiorata del 100%.

Qualora il Maestro Collaboratore sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi, individuati nella Parte Comune, avrà diritto ad un compenso pari al 60% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le due ore. In caso di spettacolo, prova antegenerale o prova generale, avrà diritto ad un compenso pari al 100% della retribuzione giornaliera.

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

Art. 60 – Trasferte

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

La regolamentazione delle trasferte è così fissata:

A) TRASFERTE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta al Maestro Collaboratore una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- oltre 4 ore e fino a 6 ore consecutive di viaggio, l'eccedenza di viaggio oltre le 4 ore sarà retribuita in regime normale e al Maestro Collaboratore potrà essere richiesta una prestazione;
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta al Maestro Collaboratore il solo trattamento di trasferta;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà al Maestro Collaboratore un posto di riposo;
- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico, e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione;

- il rientro del Maestro Collaboratore dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30.

B) TRASFERTE REGIONALI E INTERREGIONALI:

- in giornata di trasferta l'impegno complessivo del Maestro Collaboratore tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 9 ore. L'eccedenza oltre le 7 ore e fino alle 9 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2.30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite, l'eccedenza di orario oltre le ore 2.30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- il pernottamento, da programarsi preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- nella giornata successiva alla trasferta il Maestro Collaboratore è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, il maestro collaboratore non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
 - in caso di pernottamento, il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera.

C) TRASFERTE REGIONALI DI PIÙ GIORNI DI DURATA:

- nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B), per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza il maestro collaboratore è tenuto a fornire le normali prestazioni giornaliere;
- nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della trasferta non può superare le 9 ore. L'eccedenza oltre le 7 ore e fino alle 9 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro.

D) MISSIONI INDIVIDUALI

Al Maestro Collaboratore 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 il maestro collaboratore avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telefoniche e per taxi).

A tutela dell'immagine del Teatro alla Scala all'estero e in Italia eventuali vertenze riferite a possibili variazioni organizzative, economiche, logistiche, di programmazione della produzione, ecc., conseguenti ad obiettive circostanze sopravvenute rispetto a quanto programmato prima della partenza, vengono definite al rientro in sede del personale. Inoltre, si precisa che eventuali prestazioni in regime straordinario dovranno essere previste e concordate tra le Parti prima della partenza della trasferta, con particolare riguardo al lavoro notturno di qualsiasi tipo e alle prestazioni eccedenti le due giornaliere.

Negli accordi specifici relativi alle trasferte internazionali verrà definito il numero di riposi compensativi. Tale numero sarà riferito ai seguenti parametri: uno relativo al fuso orario, e l'altro relativo alla durata della trasferta.

Art. 61 – Incisioni discografiche

Nulla è dovuto al Maestro Collaboratore per registrazioni discografiche o su altro supporto e cinematografiche realizzate per l'archivio di Stato e per l'archivio del Teatro.

Il Maestro Collaboratore è tenuto, nell'ambito della normale attività produttiva della Fondazione, a prendere parte a registrazioni effettuate durante il normale orario di lavoro giornaliero in ripresa diretta ai fini dell'incisione su disco o altro supporto.

Per la migliore realizzazione tecnico-artistica dell'incisione, possono essere registrate un massimo di tre esecuzioni dello spettacolo oltre la prova generale ed una prova ordinaria.

Al Maestro Collaboratore che prenda parte alle registrazioni compete un compenso forfettario la cui determinazione è specificata nella Parte Economica.

Il compenso forfettario sopra indicato costituisce l'equo compenso previsto dalla L. 633/1941, L. 866/1973, dal D. Lgs. 685/1994 e successive modifiche intervenute.

Per quanto riguarda la realizzazione di supporti di registrazione si veda quanto definito all'articolo 33 "Utilizzazione di supporti di registrazione audio/video" di Parte Comune.

Si segnala che quanto sopra vale in assenza di specifica cessione di diritti, secondo quanto previsto dall'istituto "Indennità Sostitutiva" della Parte Economica.

Art. 62 – 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) mesi due di preavviso per il Maestro Collaboratore con un'anzianità di servizio fino a cinque anni;
- b) mesi tre di preavviso per il Maestro Collaboratore con anzianità di servizio oltre i cinque anni e fino a dieci anni;
- c) mesi cinque di preavviso per il Maestro Collaboratore con anzianità di servizio oltre i dieci 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 Fondazione ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al maestro collaboratore, 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 Maestro Collaboratore per cause attribuibili alla Fondazione 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 Fondazione concederà al Maestro Collaboratore 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.

B. PROFESSORI D'ORCHESTRA

Art. 63 – Programmazione

Prima della presentazione della stagione verrà fissato un incontro tra le rappresentanze dei lavoratori e la Direzione al fine di verificare i carichi di lavoro dell'Orchestra in rapporto alla programmazione. Durante la stagione i Professori d'Orchestra rimarranno, fino a completamento dell'orario di lavoro così come attualmente previsto, a disposizione del Teatro.

Fermo restando le imprescindibili esigenze artistiche dei Direttori d'Orchestra, le Parti si riservano di verificare nella programmazione le possibilità di contenere il numero delle prove, con particolare riferimento alle prove di lettura.

Il numero delle prove di lettura presso la sala prova Abanella potrà essere contenuto in relazione alle esigenze di produzione.

La fissazione degli orari di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno bimensile predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della RSA/RSU.

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno bimensile, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari e la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie, saranno comunicate entro le ore 13.00 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

Le variazioni orarie al programma delle attività devono essere contenute in un massimo di 20 variazioni per anno solare, da riferirsi alla programmazione contenuta nel calendario di lavoro consegnato nel mese di settembre, fatte salve deroghe che possono essere concordate tra le parti o per comprovate cause di forza maggiore. Non sono ivi ricomprese le variazioni agli orari di lavoro richieste dai Professori d'Orchestra, la cancellazione di una prestazione o le riduzioni orarie.

Per quanto qui non previsto vale l'articolo 32 "Programmazione" della Parte Comune.

Art. 64 – Inquadramento e profili professionali

I Professori d'Orchestra sono così inquadrati nei livelli dell'Area Artistica di cui all'articolo 5 "Classificazione del Personale" del presente Contratto.

Livelli	
1° livello	- Categoria extra: 1° Violino - 1° Violoncello
2° livello	- 1ª categoria A Orchestra e altre Prime parti Orchestra: 1ª Viola; Concertino dei primi violini; 1° Violino dei secondi; 1° contrabbasso; 1ª Arpa; 1° Flauto; 1° Oboe; 1° Clarinetto; 1° Fagotto; 1ª Tromba; 1° Corno; 1° Trombone; Pianoforte solista; 1° Timpano
3° livello	- 1ª categoria B Orchestra e strumenti speciali 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 e 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	- 2ª categoria Orchestra e Orchestra fila: 2ª 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; 2ª Tromba; 3ª Tromba; 2ª Arpa; 2° e 3° trombone; 3° Violoncello e seguenti; 3° Flauto; 3° Oboe; 3° Clarinetto; 3° Fagotto; 4ª tromba; 4° trombone; cassa e piatti; batteria con obbligo di ogni altro strumento a percussione esclusi i timpani e gli strumenti a tastiera

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.

Analoga maggiorazione 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.

A decorrere dal 1° luglio 1979 è abolita per l'orchestra la dizione "altra prima parte". Con la stessa decorrenza 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.) escluso l'organo ed il clavicembalo.

I Professori d'Orchestra, prime parti, già dipendenti dagli enti alla data del 30 giugno 1979, mantengono le condizioni pattuite con il contratto individuale.

Si riporta di seguito il profilo dell'Assistente del Violino di Spalla:

- è inserito nella 1ª categoria A dell'Orchestra;

- ha diritto al riconoscimento del temporaneo passaggio di categoria quando suona come violino di spalla, attribuendo un trattamento economico differenziale su tutte le voci retributive aziendali e nazionali;
- poiché gli assistenti sono due, quando uno di loro suona come violino di spalla, l'altro assistente ha l'obbligo di sostituirlo in caso di necessità;
- obbligo per ogni assistente di suonare in caso di necessità almeno in due recite per ogni produzione, assicurando la possibilità all'assistente di coprire la posizione di violino di spalla nel corso delle prove. In questo caso il primo violino può sostituirlo come assistente, con l'obbligo nelle prove.

Art. 65 – Obblighi delle prime parti

Nello svolgimento dell'attività sinfonica e lirica ed eventualmente del balletto, le Prime Parti dei primi Violini e dei Violoncelli devono essere presenti in almeno 3 unità (Spalla + 2 Concertini, 2 Spalle + 1 concertino).

Le Prime Parti della Sezione degli Archi hanno l'obbligo di segnare le arcate sulle partiture, in modo da consentire all'Archivio Musicale di effettuare il relativo sviluppo in tempo utile e comunque prima del ciclo di prove.

Le Prime Parti hanno l'obbligo di effettuare, ove richieste, prove di studio in Sezioni o in Sottosezioni.

Art. 66– Rotazione dei professori di fila

In linea di principio non c'è rotazione interna tra i Professori di Fila, salvo per quei titoli indicati dalla Direzione Artistica all'inizio della stagione all'atto della programmazione complessiva.

Art. 67 – Mutamento di mansioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 6 di Parte Comune, si specifica che al Professore d'Orchestra, in relazione alle esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

Qualora si manifestasse la necessità di ricoprire ruoli superiori, il Direttore Musicale, sentite le prime Parti, potrà individuare, nell'ambito dei Professori che normalmente svolgono le loro mansioni in ruoli inferiori, il Professore d'Orchestra idoneo a occupare la posizione superiore. In questo caso verrà corrisposto il riconoscimento economico relativo alla differenza categoriale.

Per altro, in aggiunta al lavoro nel ruolo superiore, il Professore di cui sopra dovrà completare il suo ordinario orario di lavoro in fila, percependo per tale maggior impegno un compenso forfettario pari a Euro 18,07 giornaliero in sostituzione e assorbimento di ogni e qualsiasi compenso contrattuale e di legge.

Trascorso un periodo ininterrotto di 3mesi 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.

Art. 68 – Indennità di strumento

Si conviene che l'indennità di strumento dovuta ai Professori d'Orchestra è integrata dall'equivalente economico sostitutivo della fornitura di corde, ance, ecc.

La regolamentazione e gli importi dell'Indennità di strumento sono definiti nella Parte Economica.

Nota a verbale

La Fondazione Teatro alla Scala alla data del presente Contratto ha in corso di validità polizza assicurativa per danni o furti all'interno della Fondazione o in attività decentrata di strumenti di proprietà dei dipendenti.

Art. 69 – Prestazioni speciali e strumenti affini

Il Professore d'Orchestra chiamato a suonare uno strumento speciale avrà diritto ad un compenso supplementare del 200%. Si intendono per strumenti speciali tutti quelli non espressamente previsti dal secondo comma del presente articolo.

Il Professore d'Orchestra ha l'obbligo di eseguire, senza diritto a maggiorazione della retribuzione, prestazioni con strumenti affini secondo le seguenti norme:

- il 3° flauto ha l'obbligo dell'ottavino, escluso il 1°;
- il 3° oboe, del corno inglese, escluso il 1°;
- l'ottavino, del flauto, escluso il 1°;
- il corno inglese, dell'oboe, 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 contrabbasso.

Strumento diverso

Rimane confermato che il compenso speciale per il Professore d'Orchestra che esegua delle prestazioni con uno strumento diverso da quello istituzionale, e per il quale non ha l'obbligo specifico, purché questo non faccia parte della naturale gamma o famiglia dello strumento per cui si è vincitori di concorso, rimane fissato nel 200% della paga giornaliera per ciascuna recita effettuata.

Percussioni

Le prestazioni relative agli strumenti di seguito riportati, rientrano negli obblighi contrattuali senza alcun riconoscimento economico aggiuntivo: arco musicale; armonica di cristalli; bicchieri intonati;

bottiglionfondo; campane; campane a calotta; campane a lastra; campane tubolari; campanacci; carillon (non a tastiera); corde di pianoforte; crotali; flauto a culisse; flexaton; gong asiatici; gong thailandesi; lastre; piastre; sega.

Trombe

Gli appartenenti alla Sezione delle Trombe, con esclusione dello strumento speciale denominato "trombino" in Si b acuto e trombino in re hanno l'obbligo di suonare tutti gli strumenti speciali a richiesta della Direzione Artistica della Fondazione sulla base di quelli già conosciuti e adoperati.

Per gli strumenti non affini le parti concordano la previsione di un'apposita commissione presieduta dal Responsabile gestione orchestra e composta dalle due prime parti delle sezioni qui interessate e da due altre prime parti di nomina della Direzione Artistica che dovrà pronunciarsi in merito.

La Fondazione per l'assunzione di tali obblighi riconosce ai singoli Professori d'Orchestra un compenso aggiuntivo mensile del 10,75%, sulla somma delle seguenti voci stipendiali:

- minimo tabellare ex CCNL,
- elemento aggiuntivo della retribuzione (EaR) ex CCNL,
- aumenti periodici di anzianità,
- indennità di contingenza
- Assegno Scala.

Tale trattamento assorbe ogni compenso ed è valido per tutti i Professori delle sezioni interessate ed anche per quelli di nuova assunzione. ,

Tromboni

Gli appartenenti alla Sezione dei Tromboni hanno i seguenti obblighi:

Primi tromboni: i Professori d'Orchestra interessati assumono l'obbligo di suonare oltre il proprio strumento anche il trombone contralto, a pistoni e tutti i modelli del trombone a coulisse in Si bemolle, con esclusione della tromba bassa, del bombardino e dei tromboni rinascimentali.

Tromboni di fila: i Professori d'Orchestra interessati assumono l'obbligo di suonare oltre il proprio strumento anche il trombone a pistoni, tutti i modelli del trombone a coulisse in Si bemolle e l'interscambiabilità tra il II e III trombone, tra il trombone tenore e il trombone basso (con dispensa in quelle opere come *Tosca*, *Bohème*, *Butterfly*, *Trittico*, *Otello* dove in partitura sono indicati 3 tromboni più un trombone basso. In questi casi la parte del trombone basso viene eseguita da una tuba), con esclusione dei tromboni rinascimentali.

La Fondazione per l'assunzione di tali obblighi riconoscerà ai singoli Professori d'Orchestra un compenso aggiuntivo mensile del 10,75%, sulla somma delle seguenti voci stipendiali:

- minimo tabellare ex CCNL,
- elemento aggiuntivo della retribuzione (EaR) ex CCNL
- aumenti periodici di anzianità,
- indennità di contingenza
- assegno Scala.

Tale trattamento assorbe ogni compenso ed è valido per tutti i Professori delle sezioni interessate ed anche per quelli di nuova assunzione.

Le parti convengono che ai singoli Professori d'Orchestra possono essere richiesti tutti gli obblighi relativi alle prestazioni speciali di cui al presente articolo, purché inerenti alla famiglia di appartenenza, senza nessun compenso economico aggiuntivo.

Art. 70 – 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.

Art. 71 – Orario di lavoro

Fermo restando che l'orario di lavoro, cumulato sul monte ore mensile, deve intendersi individuale e pertanto la relativa articolazione settimanale e giornaliera può anche essere diversificata per i singoli Professori d'Orchestra, l'orario individuale normale di lavoro è fissato in 122 ore mensili, distribuite su un massimo di 11 prestazioni settimanali e 2 giornaliere, con un minimo di 2 ore ed un massimo di 6 ore giornaliere. Nel corso dell'orario mensile possono essere programmata al massimo 6 giornate e comunque non più di 3 nella stessa settimana di cui al massimo 2 consecutive, in cui la somma oraria reale o convenzionale delle prestazioni è compresa tra cinque ore e quarantacinque minuti e 6 ore.

L'orario verrà considerato in regime straordinario superati i predetti limiti salvo quanto previsto in occasione del cambio del giorno di riposo.

Il Professore d'Orchestra potrà essere chiamato su base giornaliera, in relazione all'attività prevista, per 2 prestazioni o per 1 prestazione. In quest'ultimo caso, la Fondazione ha facoltà di programmare o meno l'altra prestazione giornaliera. Ove la Fondazione non programmi l'altra prestazione giornaliera, qualsivoglia sia la durata della prova di Antepiano, Lettura o Insieme prevista, o dello Spettacolo, della prova Generale o Antegenerale, programmata di durata non superiore alle 4 ore, la durata convenzionale della prestazione resa, è di quattro ore, così esaurendo l'orario di lavoro giornaliero.

Nel caso in cui nessuna prestazione venga prevista, fermo restando l'intangibilità della retribuzione mensile, il Professore d'Orchestra è a disposizione nella stessa giornata dalle ore 10.00 alle ore 13.30 salvo variazioni programmate entro le ore 13.00 del giorno precedente che comunichino orari differenti di attività. Concorrono a formare l'orario contrattuale mensile di lavoro le ore richieste al Professore d'Orchestra per tenersi a disposizione per eventuali sostituzioni, laddove l'organico di partitura richieda un numero di esecutori inferiore all'organico complessivo dell'Orchestra. Sopravvivono le clausole relative agli orari convenzionali definiti contrattualmente. per le prove definite nel dettaglio.

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.

L'inizio dell'attività giornaliera per l'Orchestra viene stabilita alle ore 10.00 (Lettura, Lettura a sezione, Italiana, prova di Insieme) e 10.30 (prova Antegenerale, prova Generale, Spettacolo)

Previo accordo tra le parti forme di flessibilità potranno essere individuate nella riduzione della pausa giornaliera tra le due prestazioni o anticipando l'inizio dell'attività giornaliera, ad esempio terminando la prova del mattino alle ore 14.00 o iniziando la prova pomeridiana alle ore 13.00.

In relazione alle necessità produttive, tutte le prestazioni dell'orchestra (Lettura, Lettura a sezione, Italiana, prova di Insieme, prova Antegenerale, prova Generale, Spettacolo) possono aver corso al mattino (con termine non oltre le ore 13.30 e, per produzioni di balletto o prova unica di tre ore e mezza, non oltre le ore 14.00), al pomeriggio (con inizio non prima delle ore 14.00 in caso di Spettacolo o in eccezione 13.30 in caso di prova Antegenerale/Generale) e alla sera. Per quanto concerne la possibilità di programmare la prestazione al mattino nella giornata di rientro dopo il riposo settimanale, si rimanda allo specifico paragrafo relativo al caso.

Il Professore d'orchestra è tenuto a partecipare a:

A. Prove a Sezioni (La durata della prova a sezione è fissata in 2 ore, comprensive di 10 minuti di riposo, per tutte le sezioni, ad eccezione della sezione dei fiati per la quale la durata è fissata in un'ora e 30 minuti, comprensiva di 10 minuti di riposo) della durata convenzionale di 2 ore e trenta minuti.

B. Prove di Antepiano, nel caso di presenza in scena del Complesso Musicale di Palcoscenico della durata di 2 ore o di 3 ore in caso di musica contemporanea. La partecipazione all'azione scenica comporterà, se richiesto dal Direttore, la prestazione musicale

C. Prove di Lettura, Italiana, Insieme con differenti durate:

- **1 ora e 30 minuti** senza intervallo della durata convenzionale di due ore
- **2 ore** comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova
- **2 ore e 30 minuti** comprensive di 15 minuti di riposo nel corso della prima ora e 30 della prova, senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova
- **3 ore** comprensive di:
 - A** -- 2 pause di 10 minuti di riposo ciascuna, la prima di queste nel corso della prima ora e 30 della prova
 - B** -- 1 pausa unica di 25 minuti all'interno della prova senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova
- **3 ore e 30 minuti** in prova unica comprensiva di 2 pause, una di 15 minuti ed una di 10 minuti di riposo, la prima di queste nel corso della prima ora e 30 della prova e senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova. La durata convenzionale è di 5 ore ed esaurisce la giornata di lavoro senza la possibilità di programmare straordinari nella stessa giornata

- **5 ore** in prova unica di Lettura/Italiana/Insieme così articolata: 2 ore di prova comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova, 1 ora di riposo, 2 ore di prova comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova. La durata convenzionale è di 5 ore ed esaurisce la giornata di lavoro senza possibilità di programmare straordinari nella stessa giornata.

Prova di lettura (solo orchestra) e prova all'italiana (orchestra con cantanti e/o coro) sono completamente interscambiabili.

La Direzione dichiara, compatibilmente con le esigenze artistiche e ad esclusione della giornata successiva al riposo, di programmare di norma le prove di Lettura in orario diurno.

PROVE D'INSIEME MISTE PROGRAMMATE: ORCHESTRA

Per prova d'insieme mista, programmata nell'Ordine del Giorno, si intende una prova nella quale l'insieme risulti prevalente ma che può essere comunque trasformata, in qualsiasi momento della sua durata, in prova all'italiana/lettura d'orchestra, senza preventiva programmazione dei diversi momenti che compongono la prova stessa.

La prova d'insieme mista programmata può aver corso una sola volta per ciascuna produzione, salvo accordo tra le parti. La prova d'insieme mista programmata ma non può aver corso nella giornata di domenica e neppure nella giornata di rientro dal giorno di riposo prima delle ore 16.00, salvo accordo tra le parti.

TRASFORMAZIONE NON PROGRAMMATA DELLA PROVA D'INSIEME IN PROVA D'INSIEME MISTA: ORCHESTRA

La trasformazione di una prova d'insieme in prova d'insieme mista (Insieme/Lettura/Italiana) senza programmazione preventiva può avvenire, a discrezione della Direzione Artistica, limitatamente a trenta minuti non frazionabili, in tutte le prove di insieme previste, comprese quelle programmate nella giornata di domenica e nel giorno di rientro dal giorno di riposo a partire dalle ore 14.00.

Nel caso in cui anche oltre il termine delle ore 13.00 una prova di Insieme del giorno successivo venga trasformata interamente in una prova all'Italiana per causa di forza maggiore, la durata della stessa verrà ridotta ad un'ora e trenta minuti senza intervallo dalle due ore o due ore e trenta inizialmente programmate. La prova programmata con un'iniziale durata di tre ore verrà ridotta a due ore comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova. Ove due prove di insieme, precedentemente previste, vengano trasformate in italiane per causa di forza maggiore, le stesse verranno programmate in una prova unica della durata massima di 3 ore comprensive di:

A -- 2 pause di 10 minuti di riposo ciascuna, la prima di queste nel corso della prima ora e 30 della prova

B -- 1 pausa unica di 25 minuti all'interno della prova senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova

D. Prove Antegenerale, Generale e Spettacolo.

La durata dello Spettacolo, delle prove Antegenerale e Generale, che devono essere previste senza ripetizione o correzione, comunque ripresa dalla frase musicale interrotta, viene computata per il tempo reale della prestazione effettuata. Ad integrazione di quanto previsto dagli accordi vigenti circa l'interruzione di prova Antegenerale o Generale le Parti concordano che in caso di diversa valutazione farà fede la registrazione.

Pertanto, l'intero periodo di tempo reale dello Spettacolo viene computato ai fini dell'orario mensile e liquidato in regime ordinario, se contenuto entro i limiti descritti nel primo comma del presente articolo.

I minuti eccedenti l'ora, verranno ragguagliati al quarto d'ora. L'orario di inizio dello Spettacolo e delle prove Antegenerale e Generale viene indicato nell'Ordine del Giorno.

La durata degli intervalli nelle prove Antegenerale, Generale e Spettacolo d'opera non sarà inferiore a 25 minuti elevati a 30 minuti per spettacoli superiori a 4 ore di durata, salvo accordo tra le parti.

Ove la durata dello Spettacolo superi le 3 ore e 45 minuti fino a un limite di 4 ore è consentita la programmazione di una ulteriore prestazione, di massimo 2 ore nel corso della stessa giornata. La durata convenzionale delle due prestazioni così programmate verrà computata in 6 ore complessive. Ove la durata dello Spettacolo superi le quattro ore non è consentita la programmazione di una ulteriore prestazione, neppure in straordinario, e la durata convenzionale dello stesso verrà computata in 6 ore complessive.

In giornata di Spettacolo, prova Generale o Antegenerale, la Fondazione ha facoltà di programmare o meno la prima prestazione giornaliera. Ove la Fondazione, in tali giornate, non programmi la prima prestazione giornaliera, la durata dello Spettacolo, della prova Generale o Antegenerale, in regime ordinario di lavoro, è di quattro ore, così esaurendo l'orario normale di lavoro giornaliero.

In giornata di doppio Spettacolo l'eventuale eccedenza oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sarà retribuita in regime straordinario. L'inizio dello spettacolo pomeridiano sarà alle ore 14.30, salvo eccezioni da concordare.

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

Prova Antegenerale di un singolo titolo

Nel caso in cui la prova Antegenerale venga divisa in due prestazioni distinte nel corso della stessa giornata, l'intervallo tra le stesse non potrà essere inferiore alle 2 ore e 30 minuti, salvo diverso accordo tra le parti, e la durata totale delle due prestazioni non potrà superare le 6 ore.

La prova Antegenerale di un singolo titolo può essere divisa in distinte prestazioni in giornate diverse mantenendo però convenzionalmente l'intera durata della prova Antegenerale su ciascuna delle giornate nelle quali la prova Antegenerale viene programmata, come se la prova fosse eseguita per intero.

Prova Antegenerale di titoli differenti

La prova Antegenerale di due titoli diversi può essere divisa in distinte prestazioni anche in giornate diverse. Ognuna delle prestazioni avrà, a prescindere dalla durata reale, una durata minima convenzionale di 2 ore e 30 minuti.

Prima della prova Generale potranno essere programmate al massimo due prove Antegenerali mentre per produzioni che abbiano periodi differenti di programmazione nella stessa stagione, in sede o in sedi diverse (trasferte), non è posto alcun limite circa l'effettuazione ed il numero delle prove Antegenerali nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova Generale o Antegenerale e dopo l'andata in scena dello Spettacolo.

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione ed il numero delle prove Antegenerali nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova Generale o Antegenerale e dopo l'andata in scena dello Spettacolo per produzioni che abbiano periodi differenti di programmazione nella stessa stagione, in sede o in sedi diverse (trasferte).

Nel caso in cui la richiesta di eventuali prove d'Insieme o di Italiana, non previste nella programmazione convenuta con i Rappresentanti Sindacali, avvenga subito dopo la prova Generale, Antegenerale e Spettacolo, dette prove avranno corso previa intesa tra le parti.

L'intervallo tra le due prestazioni, siano esse 2 prove o 1 prova più una prova Antegenerale, Generale e Spettacolo, o 2 Spettacoli nel corso della stessa giornata, dovrà essere non inferiore all'ora e 30 minuti, qualsiasi sia l'orario di chiamata. Tale intervallo potrà essere derogabile previo accordo tra le parti.

Qualora una delle due prestazioni giornaliere sia prevista presso altra sede esterna, l'intervallo fra le stesse non potrà essere inferiore alle 2 ore e 30 minuti, derogabile previo accordo tra le parti.

L'eventuale eccedenza oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sarà peraltro retribuita in regime straordinario.

Prestazioni fuori sede

Qualora una delle due prestazioni giornaliere sia prevista presso altra sede esterna, l'intervallo fra le stesse non potrà essere inferiore alle 2 ore e 30 minuti. In caso di giornate di due prestazioni articolate di mattina e pomeriggio o di pomeriggio e sera in sedi diverse spetterà al Professore d'Orchestra mezz'ora recuperata nell'ambito del monte ore mensile.

In occasione del cambio del giorno di riposo, dalla domenica al lunedì, la settimana lavorativa sarà di tredici prestazioni, in orario normale di lavoro. Viceversa in occasione del cambio del giorno di riposo, dal lunedì alla domenica, la settimana lavorativa sarà di nove prestazioni. Ai fini amministrativi per il controllo del numero delle prestazioni dovrà essere considerata la somma delle prestazioni effettuate nell'arco delle due settimane.

ORARIO DI LAVORO NEL GIORNO PRECEDENTE E NEL GIORNO SUCCESSIVO AL RIPOSO SETTIMANALE.

NEL CASO IN CUI IL GIORNO DI RIPOSO COINCIDA CON IL LUNEDÌ':

Domenica 1 prestazione:

Nella giornata di domenica l'orario normale di lavoro è fissato in una sola prestazione (Antepiano, Insieme, Antegenerale, Generale e Spettacolo) della durata massima di 3 ore.

La suddetta prestazione potrà essere effettuata al mattino, al pomeriggio e solo per eccezione consentita per non più di 10 volte alla sera.

Ove le prestazioni avessero durata superiore alle 3 ore, l'eventuale eccedenza deve essere retribuita in regime straordinario.

Martedì 2 prestazioni:

La prima prestazione al rientro in Teatro del Professore d'Orchestra nella giornata di Martedì successiva al lunedì di riposo dovrà avvenire salvaguardando uno stacco di 44 ore dal termine della prestazione domenicale.

Ove vengano programmate due prestazioni per il Professore d'Orchestra nei martedì successivi alle 10 domeniche nelle quali la prestazione è stata, in eccezione, prevista alla sera, il computo totale delle prestazioni previste nella settimana in oggetto (Lunedì/Domenica) e quella successiva o quella precedente (Lunedì/Domenica) non potrà essere superiore a 21 totali.

Inoltre, sempre limitatamente ai martedì successivi alle 10 domeniche nelle quali la prestazione è stata, in eccezione, prevista alla sera, nel caso in cui siano previste due Letture/Italiane, le stesse avranno corso in prova unica (5 ore o 3 ore e 30 minuti); nel caso in cui siano previsti due Insieme, gli stessi avranno corso a partire dalle ore 16.00; nel caso invece in cui sia programmata una Antegenerale, Generale o Spettacolo quale seconda prestazione prevista alla sera, la prima prestazione nel corso della stessa giornata avrà la durata massima di due ore e nel caso di un Insieme alle ore 14.00 e nel caso di una Lettura/Italiana alle ore 16.00.

La prestazione nella giornata di martedì successiva al lunedì di riposo, potrà essere programmata non prima delle ore 14.00 per prove d'Insieme, Antegenerale, Generale e Spettacolo e non prima delle ore 16.00 per prove di Lettura/Italiana, a meno che nel giorno precedente al riposo settimanale non sia stata prevista alcuna prestazione; in quel caso nel giorno successivo al riposo settimanale potrà essere prevista la programmazione anche al mattino di una prova di Lettura/Italiana/Insieme, Antepiano, Antegenerale, Generale o Spettacolo.

NEL CASO IN CUI IL GIORNO DI RIPOSO COINCIDA CON LA DOMENICA:

TIPOLOGIA A

Sabato 1 prestazione:

Nella giornata di sabato l'orario normale di lavoro è fissato in una sola prestazione (Antepiano, Insieme, Antegenerale, Generale e Spettacolo) della durata massima di 3 ore.

Ove le prestazioni avessero durata superiore alle 3 ore, l'eventuale eccedenza deve essere retribuita in regime straordinario.

Il rientro in Teatro del Professore d'Orchestra nella giornata di lunedì successiva alla domenica di riposo, dovrà avvenire non prima delle ore 14.00 in caso di prova d'Insieme, Antepiano, Antegenerale e Generale e non prima delle ore 16.00 in caso di Lettura/Italiana, salvo eccezioni da concordare con le rappresentanze sindacali in sede di presentazione della stagione.

In ogni caso, la prestazione nella giornata di lunedì successiva alla domenica di riposo non potrà mai essere programmata prima delle ore 14.00, salvo accordo tra le parti.

TIPOLOGIA B

Sabato 2 prestazioni:

Nella giornata del lunedì precedente il sabato con due prestazioni l'orario normale di lavoro è fissato in una sola prestazione (Antepiano, Insieme, Antegenerale, Generale e Spettacolo) della durata massima di 3 ore.

Ove la prestazione avesse durata superiore alle 3 ore, l'eventuale eccedenza deve essere retribuita in regime straordinario.

L'inizio della prestazione non potrà avvenire prima delle ore 20.00 in caso di Spettacolo, salvo eccezioni da concordare; dalle ore 14.00 in caso di Antepiano, Insieme, Antegenerale, Generale.

Se nel giorno precedente al riposo settimanale non è prevista alcuna prestazione, il giorno successivo al riposo settimanale potrà essere prevista la programmazione anche al mattino di una prova di Lettura/Italiana/Insieme, Antepiano, Antegenerale, Generale o Spettacolo.

ORARIO DI LAVORO NEL GIORNO SUCCESSIVO A FESTIVI E FERIE

Il rientro in Teatro del Professore d'Orchestra nella giornata successiva di una giornata festiva o di ferie non potrà di norma essere programmato prima delle ore 14.00 e per eccezione 13.30 previo accordo tra le parti.

GIORNATE RECUPERO SETTIMANA CORTA

Nel corso della stagione la programmazione prevederà per 10 volte un intervallo di 48 ore senza attività riguardante il Professore d'Orchestra, oppure (sino a un massimo di cinque delle dieci volte previste) singole giornate di non attività collettiva o individuale non coincidenti con:

- Giorni festivi
- Giorni di ferie
- Giorni di riposi compensativi
- Giorni per l'esecuzione di Concerti Sinfonici regolati da convenzioni

Viene concordata con le rappresentanze sindacali la possibilità di programmare un doppio spettacolo nella giornata di domenica durante il periodo con riposo settimanale al lunedì (novembre – maggio): doppia recita di balletto, doppio concerto oppure balletto più concerto lirico/sinfonico. Tale possibilità viene limitata ad un massimo di 2 volte consecutive, sempre mantenendo il limite massimo di 11 prestazioni settimanali e non superando il limite giornaliero di 5 ore complessive, non generando alcun tipo di straordinario. Non si applicherà dunque, in questi casi, la maggiorazione per l'attività domenicale che ecceda la prestazione di 3 ore. Il giorno della settimana con una sola prestazione sarà in questo caso il martedì precedente.

Qualora la somma dei due spettacoli domenicali superasse le 5 ore fino ad un massimo di 5 ore e mezza, nel martedì successivo al rientro dalla giornata di riposo sarà possibile programmare una sola prestazione.

A fronte di questa flessibilità saranno programmate 2 settimane a ridotta attività (settimane a 5 giornate lavorative) dal lunedì a venerdì nel periodo con giornata di riposo alla domenica (giugno-ottobre). Ulteriori 2 domeniche con doppio spettacolo secondo le specifiche precedentemente descritte potranno essere programmate identificando due settimane a 5 giorni lavorativi aggiuntive, sempre nel periodo giugno-ottobre o, in accordo con le RSA, anche in concomitanza di giornate di riposo, ferie o festive.

Il giorno di rientro dalla settimana corta non potrà avvenire prima delle ore 14.00 per prove d'insieme, antegenerale e generale, alle ore 16.00 per prove di lettura e prove all'italiana.

Accorpamento atti e intervalli

Fatte salve le esecuzioni di opere abitualmente realizzate per scelte drammaturgiche e musicali accorpendo gli atti previsti nel manoscritto originale di partitura in modo da superare l'ora e trenta minuti di esecuzione (es. *Wozzeck*, *Katia Kabanova*, *Da una casa di morti*, *Sogno di una notte di mezza estate*, ecc.), tale limite per le altre opere non potrà essere superato. Resta, invece, confermata nella durata prevista dalla partitura l'esecuzione di opere in atto unico, anche se di durata superiore ad un'ora e trenta minuti. L'elenco delle opere eseguite abitualmente accorpendo gli atti verrà aggiornato e concordato annualmente alla presentazione del programma di attività. In caso di accorpamento di atti come sopra definito si riconoscono ai singoli Professori d'Orchestra 30 minuti per ogni recita da cumularsi nell'ambito dell'orario mensile.

La durata reale degli atti accorpati verrà definita al termine della prova generale di ogni spettacolo.

Art. 72 – 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'articolo precedente, sarà compensato, salvo quanto previsto dall'articolo appena citato circa le eccedenze di orario per gli spettacoli, come segue:

- 1) prolungamento di un quarto d'ora: non deve essere programmato ed è compensato con il 12% della retribuzione giornaliera;
- 2) prolungamento di mezz'ora: deve essere programmato ed è compensato con il 25% della retribuzione giornaliera;
- 3) 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;
- 4) 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 1.00 per l'attività lirica (ore 0.30 per le prove antegenerali e ore 1.30 per l'attività lirica all'aperto, salve le consuetudini

locali) o le ore 24.00 per l'attività sinfonica e le ore 8.00, 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 Fondazione 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 mensile.

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno mensile (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 13.00 del giorno precedente.

La durata dello spettacolo viene computata per il tempo reale della prestazione effettuata e non più in regime convenzionale. Pertanto, non ha più senso parlare di prolungamento di spettacolo, perché l'intero periodo di tempo reale dello spettacolo viene computato ai fini dell'orario mensile e liquidato in regime di ordinario se contenuto entro i limiti delle 122 ore mensili, in regime straordinario se eccedente il limite delle predette 122 ore. I minuti eccedenti l'ora, verranno ragguagliati al quarto d'ora. Quanto sopra vale per qualsiasi tipo di prova, salvo quelle a sezioni.

Qualora il Professore d'Orchestra sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi di cui all'articolo 20 di Parte Comune "Ricorrenze festive" avrà diritto ad un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le 2 ore. In caso di spettacolo, prova antegenerale 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'articolo 71 "Orario di Lavoro" 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.

Rimane inteso che le sostituzioni senza prestazioni effettive non danno luogo ad alcuna maggiorazione straordinaria in alcun caso.

Art. 73 – 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.

La consistenza numerica delle formazioni autonome deve risultare superiore a 12 elementi e comunque non può trattarsi di formazioni autonome la maggioranza dei cui componenti siano parti reali. Quest'ultimo criterio non vale per la "nuova musica" restando invece valido il limite di 12 elementi.

Nel caso di organico orchestrale inferiore a 12 elementi, le prestazioni dei Professori d'Orchestra interessati saranno espletate senza necessariamente incidere sull'orario normale di lavoro dell'Orchestra. Per queste prestazioni, al Professore d'Orchestra sarà liquidato un compenso aggiuntivo da pattuirsi di volta in volta. Detto compenso non riguarda il Professore d'Orchestra eventualmente assunto "ad hoc" per le prestazioni in esame.

La suddivisione, come indicato al primo punto, può essere prevista anche per un titolo da portare in trasferta all'estero, consentendo contemporaneamente la doppia attività in Sede.

E' responsabilità della Fondazione garantire le necessarie sostituzioni e quant'altro assicuri il regolare svolgimento della doppia attività.

Art. 74 – 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.

Alle prestazioni di cui ai precedenti commi ed in genere a tutte le prestazioni inerenti alla sua professionalità il Professore d'Orchestra è tenuto senza per questo maturare il diritto ad alcun compenso aggiuntivo.

Una volta individuati i sostituti in orchestra da parte della Direzione Artistica, tutti gli altri hanno l'obbligo di effettuare prestazioni di palcoscenico, con esclusione delle Prime Parti della 1a categoria A. Sarà riconosciuta la differenza di tutti gli istituti contrattuali retributivi aziendali e nazionali tra i due livelli di inquadramento nel caso in cui i professori d'orchestra Prime Parti di 1ª categoria B o di fila siano impegnati in ruoli di Prime Parti categoria A.

Tutti i Professori d'Orchestra hanno l'obbligo di far parte anche della banda di palcoscenico, ad eccezione delle prime parti della 1ª categoria A. In tal caso la fila dovrà ricoprire le prime parti della banda ad eccezione dei "soli" per la cui effettuazione verrà data disponibilità alla Direzione Artistica.

Tale normativa non trova applicazione in caso di trasferta della Fondazione in Italia e all'estero.

Prestazioni "a solo" o "da solo" in palcoscenico

Queste prestazioni, da eseguire in palcoscenico o in Orchestra, pur eccedendo il normale carattere di parte d'Orchestra di palcoscenico, richiedono un impegno solistico di non eccezionale peso tecnico e

interpretativo, anche se non limitato ad una o ad alcune sortite. E' questo il caso in cui l'intervento solistico nasce dalla particolare struttura del pezzo dove "il solo" o "i soli" si contrappongono organicamente al "tutti", o comunque si staccino nettamente e sovrastino il contesto orchestrale. Per questo tipo di prestazione nessuna maggiorazione o indennità economica viene riconosciuta ai Professori d'Orchestra. Mentre, qualora le suddette prestazioni, anziché essere eseguite dalle Prime Parti, vengono effettuate dai Professori d'Orchestra di categoria inferiore deve essere riconosciuta la differenza della paga giornaliera su tutte le voci retributive tra i due livelli.

Art. 75 – Vestiario

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 35 “Vestiario” di Parte Comune, si specifica che la fornitura di qualsiasi capo o accessorio di vestiario dei Professori d'Orchestra è assorbita nella Indennità sostitutiva, definita nella Parte Economica. E' stabilito che il Professore d'Orchestra ha l'obbligo di mantenere l'uniformità dell'abbigliamento in occasione degli spettacoli, secondo le indicazioni date dalla Fondazione.

Art. 76 – Trasferte

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 regolamentazione delle trasferte è così fissata:

A) TRASFERTE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere effettuato in regime ordinario di lavoro solo uno spettacolo o un concerto. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;
- oltre 4 ore e fino a 6 ore consecutive di viaggio, l'eccedenza di viaggio oltre le 4 ore sarà retribuita in regime normale e al Professore d'Orchestra potrà essere richiesto uno spettacolo o un concerto o una prova ordinaria. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta al Professore d'Orchestra il solo trattamento di trasferta;
- per ogni spettacolo lirico o di balletto messo in scena la Fondazione può richiedere al professore d'orchestra l'effettuazione di una prova generale;
- il rientro del professore d'orchestra dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;
- alloggio di norma in camera doppia con servizi e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà al Professore d'Orchestra un posto di riposo;

B) TRASFERTE REGIONALI ED INTERREGIONALI:

- nella giornata di trasferta il Professore d'Orchestra è tenuto ad effettuare la prima prestazione giornaliera in sede qualora il relativo impegno complessivo (prestazione ordinaria in sede, viaggio di andata, spettacolo o concerto in trasferta, viaggio di ritorno) non ecceda le 7 ore. In tal caso l'eccedenza oltre le 5 ore e fino a 7 ore sarà retribuita in regime ordinario. Ove l'impegno complessivo ecceda le 7 ore, non sarà programmata la prestazione ordinaria in sede e l'eccedenza oltre le 5 ore verrà retribuita in regime ordinario;
- il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2.30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite, l'eccedenza di orario oltre le ore 2.30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- il pernottamento, da programarsi preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- nella giornata successiva alla trasferta, il professore d'orchestra è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30 il Professore d'Orchestra non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- in caso di pernottamento, il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera. Conseguentemente il professore d'orchestra effettuerà una sola prestazione ossia lo spettacolo o la seconda prestazione giornaliera, intendendosi per tale quella di maggiore durata prevista dal presente Contratto;

C) TRASFERTE REGIONALI DI PIÙ GIORNI DI DURATA:

- nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza potranno essere richieste al professore d'orchestra nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero tutte le prestazioni inerenti allo spettacolo od agli spettacoli programmati;
- nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse l'impegno complessivo non può eccedere le 7 ore. In tal caso l'eccedenza oltre le 5 ore e fino a 7 ore sarà retribuita in regime ordinario;

D) MISSIONI INDIVIDUALI

Al Professore d'Orchestra 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 il professore d'orchestra avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telefoniche e per taxi).

A tutela dell'immagine del Teatro alla Scala all'estero e in Italia eventuali vertenze riferite a possibili variazioni organizzative, economiche, logistiche, di programmazione della produzione, ecc., conseguenti ad obiettive circostanze sopravvenute rispetto a quanto programmato prima della partenza, vengono definite al rientro in sede del personale. Inoltre, si precisa che eventuali prestazioni in regime straordinario dovranno essere previste e concordate tra le Parti prima della partenza della

trasferta, con particolare riguardo al lavoro notturno di qualsiasi tipo e alle prestazioni eccedenti le due giornaliere.

Negli accordi specifici relativi alle trasferte internazionali verrà definito il numero di riposi compensativi. Tale numero sarà riferito ai seguenti parametri: uno relativo al fuso orario, e l'altro relativo alla durata della trasferta.

Art. 77 – Incisioni discografiche

Nulla è dovuto al Professore d'Orchestra per registrazioni discografiche o su altro supporto e cinematografiche realizzate per l'archivio di Stato e per l'archivio del Teatro.

Incisioni discografiche dal vivo

Il Professore d'Orchestra è tenuto nell'ambito della normale attività produttiva della Fondazione a prendere parte a registrazioni effettuate durante il normale orario di lavoro giornaliero in ripresa diretta ai fini dell'incisione su disco o altro supporto. Per la migliore realizzazione tecnico-artistica dell'incisione possono essere registrate un massimo di tre esecuzioni dello stesso spettacolo oltre la prova generale e una prova ordinaria. Al Professore d'Orchestra che prenda parte alle registrazioni compete un compenso forfettario pari a:

- a) l'importo di una giornata di retribuzione;
- b) l'importo pari a L. 2.500 (1,30 euro) per le Prime Parti (categorie extra, 1A e 1B) e L. 2.100 (1,08 euro) per il Professore d'Orchestra di 2^a categoria, per ogni minuto del prodotto finito, valutando a questi fini la parte effettiva che il complesso orchestrale impegnato nello spettacolo ha nel prodotto finito.

Il compenso forfettario sopra indicato costituisce l'equo compenso previsto dalla L. 633/1941, L. 866/1973, dal D. Lgs. 685/1994 e successive modifiche intervenute.

Incisioni discografiche in studio

Per la produzione discografica (compresa quella video) e derivati, realizzati in studio si applicheranno sul piano normativo ed economico le condizioni vigenti nel mercato specializzato della produzione.

Per quanto riguarda la realizzazione di supporti di registrazione si veda quanto definito all'articolo 33 "Utilizzazione di supporti di registrazione audio/video" di Parte Comune.

Si segnala che quanto sopra vale in assenza di specifica cessione di diritti, secondo quanto previsto dall'istituto "Indennità Sostitutiva" della Parte Economica.

Art. 78 – 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 e 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 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 Fondazione, 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 Fondazione concederà al professore d'orchestra 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.

Art. 79 – Aggiornamento o perfezionamento professionale

Spetta al Professore d'Orchestra una riduzione concordata del monte ore di 10 ore in ragione d'anno finalizzata all'aggiornamento o perfezionamento professionale.

Art. 80 – Contratto a prestazione

Le parti, in relazione alla normativa per assumere con contratto a prestazione gli aggiunti non in organico dell'Orchestra, concordano quanto qui definito.

La Fondazione può assumere con contratto a prestazione, cioè con compenso riferito alla sola giornata in cui il lavoratore effettua prove o recite, il personale dell'Orchestra eccedente l'organico stabilito dai vigenti accordi, per esigenze legate alle singole produzioni.

La retribuzione di dette giornate di impegno sarà pari a tutte le voci retributive della paga giornaliera.

Per ogni giornata di mancato impegno tra una prestazione e l'altra, fino ad un intervallo massimo di 7 giorni, al lavoratore verrà corrisposta una percentuale dell'importo di cui sopra, ad eccezione della maggiorazione prevista dal terzo comma dell'articolo 4 "Contratti a termine" di Parte Comune. Tale percentuale viene così differenziata:

- 75%, se il lavoratore è inserito nell'organico dell'Orchestra o del Coro;
- 50%, se il lavoratore è inserito nell'organico della Banda o Complessi di Palcoscenico.

Qualora l'intervallo fra una prestazione e l'altra sia superiore ai 7 giorni, non sarà dovuto alcun compenso.

C. ARTISTI DEL CORO

Art. 81 – Programmazione

La Direzione del Teatro consegnerà a inizio settembre di ogni anno copia della pianificazione annuale di attività, dopo averla discussa e convenuta.

Il Direttore del Coro provvederà, consultandosi preventivamente con le RSA/RSU del Coro, a predisporre, appena in possesso degli elementi utili ed in ogni caso nel momento in cui inizierà la preparazione delle produzioni della stagione successiva, le liste anche indicative degli organici necessari per le produzioni, comprese le eventuali riserve.

La Direzione conferma che per l'utilizzo delle sale prove verrà data la precedenza ai complessi scaligeri.

Per quanto qui non previsto vale l'articolo 32 "Programmazione" della Parte Comune.

Le variazioni orarie al programma delle attività devono essere contenute in un massimo di 20 variazioni per anno solare, da riferirsi alla programmazione contenuta nel calendario di lavoro consegnato nel mese di settembre, fatte salve deroghe che possono essere concordate tra le parti o per comprovate cause di forza maggiore. Non sono ivi ricomprese le variazioni agli orari di lavoro richieste dagli Artisti del Coro, la cancellazione di una prestazione o le riduzioni orarie.

Art. 82 – Inquadramento e profili professionali

Gli Artisti del Coro sono così inquadrati nei livelli dell'Area Artistica di cui all'articolo 5 "Classificazione del Personale" del presente Contratto.

<u>Livelli</u>	
4° livello	- Artisti del Coro categoria Speciale
5° livello	- Artisti del Coro

4° livello: Artisti del Coro categoria speciale

Gli Artisti del Coro inquadrati al 5° livello verranno inquadrati al 4° livello nei seguenti casi:

- 1 anno di permanenza nel 5° livello per coloro i quali siano in possesso di diploma di conservatorio o titolo equipollente;
- 1 anno di permanenza; nel 5° livello e audizione interna per coloro i quali non siano in possesso dei titoli di cui al punto precedente.

5° livello: Artisti del Coro ingresso

Sono inquadrati nel 5° livello gli artisti del coro di nuova assunzione. Anche per tale inquadramento l'Artista del Coro è tenuto a prestare la sua attività per la esecuzione di musica lirica, operettistica, sinfonica, cameristica e polifonica senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo.

Ai fini dell'inquadramento nel 4° livello saranno riconosciuti all'Artista del Coro 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.

L'Artista del Coro assunto con contratto di lavoro a tempo determinato sarà inquadrato nel 5° livello.

Art. 83 – Prestazioni speciali

All'Artista del Coro chiamato a sostenere una parte vocale individuale nello spettacolo sarà riconosciuto un compenso speciale da concordarsi di volta in volta.

Gli Artisti del Coro saranno tenuti ad eseguire opere e concerti in lingua straniera moderna, antica o morta, senza per questo avere diritto ad alcun compenso economico, in quanto già compreso nei nuovi trattamenti retributivi aziendali. Qualsiasi norma o prassi in materia viene annullata.

Le Parti concordano sull'opportunità di regolamentare i criteri di scelta e di trattamento economico conseguente circa l'attribuzione di ruoli solisti agli Artisti del Coro interessati.

Art. 84 – Comparsata, trucco e vestizione

L'Artista del Coro è tenuto ad indossare il costume per le seguenti tipologie di prove: Antepiano, Antegenerale e Generale, siano esse con orchestra o con altra componente musicale. Tali prove, quando si tratta di spettacoli in più atti, possono non seguire la successione degli atti di spartito.

Per gli Artisti del Coro potranno essere previste un massimo di 4 prove in costume per ogni produzione (Antepiano, Antegenerale, Generale) nell'ambito della stagione. Ove fossero programmate ulteriori prove in costume aggiuntive alle 4 precedentemente indicate, spetterà all'Artista del Coro mezza giornata di ferie per ogni prova aggiuntiva.

Tale normativa non verrà applicata agli spettacoli previsti in trasferta.

Le prove dei costumi, delle calzature e delle parrucche devono avvenire senza condizionare il normale svolgimento delle prestazioni giornaliere del Coro. Il calendario di tali prove verrà gestito attraverso l'Ispettore del Coro, nelle giornate e nell'orario in cui agiscono anche i reparti coinvolti nelle prove dei costumi, delle calzature e delle parrucche.

L'Artista del Coro ha l'obbligo del trucco e/o parrucco nelle prove Antegenerale e Generale. Il trucco e/o parrucco può essere richiesto anche nelle prove di Antepiano solo se concordato con le Rappresentanze Sindacali.

L'Artista del Coro impegnato musicalmente in un atto di opera, anche in modo parziale, potrà essere utilizzato, a giudizio del regista, in prestazioni qualsiasi di comparsata ed in genere per tutti i movimenti scenici e coreografici connessi al personaggio interpretato prima, durante e dopo l'impegno vocale, per tutta la durata dell'atto, anche se lo stesso atto è frazionato per esigenze artistiche in più quadri.

L'Artista del Coro è tenuto a sostenere le 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.

Art. 85 – Qualifica impiegatizia

All'Artista del Coro 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.

L'Artista del Coro collabora alla realizzazione dei fini istituzionali della Fondazione mediante l'apporto di prestazioni lavorative che comportano una completa e specifica preparazione tecnico-professionale.

Art. 86 – Orario di lavoro

Fermo restando che l'orario di lavoro deve intendersi individuale e pertanto la relativa articolazione settimanale e giornaliera può anche essere diversificata per i singoli Artisti del Coro, l'orario individuale normale di lavoro è fissato in 122 ore mensili, distribuite su un massimo di 11 prestazioni settimanali e 2 giornaliere e con un massimo di 6 ore giornaliere.

L'Artista del Coro potrà essere chiamato su base giornaliera, in relazione all'attività prevista, per 2 prestazioni o per 1 prestazione. In quest'ultimo caso, la Fondazione ha facoltà di programmare o meno l'altra prestazione giornaliera. Ove la Fondazione non programmi l'altra prestazione giornaliera, qualsivoglia sia la durata della prova di Antepiano, Italiana o Insieme prevista, o dello spettacolo, della prova Generale o Antegenerale programmata, o della prova di sala, di durata non superiore alle 4 ore, la durata convenzionale della prestazione resa è di quattro ore, così esaurendo l'orario di lavoro giornaliero.

Nel caso in cui nessuna prestazione venga prevista, fermo restando l'intangibilità della retribuzione mensile, l'Artista del Coro è a disposizione nella stessa giornata dalle ore 10.00 alle ore 13.30 salvo comunicazione di orari differenti di attività entro le ore 13.00 del giorno precedente.

L'Artista del Coro dovrà trovarsi al suo posto di lavoro in tempo utile per l'inizio delle varie prestazioni secondo l'ora fissata nell'ordine del giorno.

L'inizio dell'attività giornaliera per l'Artista del Coro viene stabilita alle ore 10.00.

L'intervallo tra le due prestazioni ordinarie giornaliere sarà di minimo un'ora e 30 minuti nella stessa sede, salvo accordo tra le parti, e di minimo 2 ore e 30 minuti nel caso le due prestazioni fossero programmate in sedi diverse (Ansaldo/Altra sede di prova – Teatro).

L'Artista del Coro è tenuto ad eseguire due spettacoli nella stessa giornata senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo. L'eventuale eccedenza oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sarà peraltro retribuita in regime straordinario. L'inizio dello spettacolo pomeridiano sarà alle 14.30 salvo eccezioni da concordare.

Si stabilisce che, ai soli fini del computo del monte ore mensile, la durata di ogni concerto è fissata in tre ore, indipendentemente dalla durata effettiva del concerto stesso.

Si riportano qui di seguito le tipologie di prova, la definizione delle stesse ove esistente e la relativa regolamentazione di orario degli Artisti del Coro.

1) PROVE DI SALA

Nel rispetto delle liste di organici necessari per la produzione, il Direttore del Coro potrà, nell'ambito delle normali prove di sala, avendo provveduto all'iniziale chiamata del Coro tutto o dei soli uomini o delle sole donne, trattenere organici diversi, liberando progressivamente gli artisti del Coro in relazione alle esigenze artistiche.

Le chiamate possono anche essere effettuate:

- per *chiavi* sole
- per più *chiavi*
- per piccoli gruppi organici

purché venga rispettato l'organico del sistema musicale nei suoi elementi costitutivi. Le chiamate, pertanto, terranno conto degli organici impegnati nei vari episodi musicali senza tener conto della suddivisione per atto o quadro.

Ad ogni singola sezione degli Artisti del Coro, da un minimo di 2, potrà essere richiesto di eseguire parti corali non di loro spettanza in relazione alle sezioni di appartenenza (salto di rigo o di chiave); per il cambio di chiave si precisa che la stessa richiesta può essere fatta a due artisti del coro in base alle caratteristiche vocali degli interessati. Il Maestro del Coro in sala può richiedere l'esecuzione di parti corali ad un minimo di due Artisti del Coro purché della stessa sezione. In sede di distribuzione del lavoro due Artisti del Coro costituiscono una sezione. Se nel corso delle prove e delle recite uno dei due Artisti del Coro, che costituiscono la sezione, non può partecipare alle prove o alle recite perché è indisponibile per causa di forza maggiore, l'altro artista del coro è tenuto a rendere la prestazione da solo nel contesto corale (a discrezione del Direttore del Coro).

a) Prove normali di sala (TUTTI)

Per *prova normale di sala* si intende quella prova nella quale vengono chiamate tutte le chiavi interessate al sistema musicale. Il sistema musicale è quello che unisce una o più chiavi ed è indicato in partitura o spartito dal segno (parentesi quadra). La durata di detta prova è di due ore comprensive di un intervallo di 10 minuti allo scadere della prima ora. Nel caso in cui detta prova preceda uno spettacolo, prova antegenerale o generale che richieda una prestazione vocale del Coro impegnativa, essa avrà la durata di un'ora e mezza senza sosta e un valore convenzionale di due ore.

Nel caso in cui una giornata di lavoro preveda due prove di qualsiasi natura, la durata convenzionale della giornata sarà di 5 ore esaurendo le prestazioni dell'artista del Coro.

b) Prove a sezione

Per *prove a sezione* si intendono quelle prove nelle quali l'Artista del Coro viene chiamato a cantare la parte della sua chiave musicale che poi verrà unita alle altre chiavi musicali facenti parte del sistema musicale interessato.

Le prove a sezione hanno durata di un'ora senza intervallo. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario mensile e giornaliero, la durata della prova a sezione, o a raggruppamento di più sezioni, resta convenzionalmente fissata in 2 ore e 30 minuti.

In giorno di prove a sezione, o a raggruppamento di più sezioni, le 2 prove assorbono convenzionalmente 5 ore.

c) Prove di sotto-sezioni o di raggruppamento di sotto-sezioni

L'Artista del Coro, esclusivamente per esigenze di partitura e previo accordo con le Rappresentanze Sindacali, è tenuto a partecipare a prove di sotto-sezioni o di raggruppamento di sotto-sezioni. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario giornaliero di lavoro, l'orario della prova di sotto-sezioni, o di raggruppamento di più sotto-sezioni, resta convenzionalmente fissato nei termini stabiliti per la prova a sezione.

d) Prove a raggruppamento di sezione

Per *prova a raggruppamenti di sezione* si intende quella prova nella quale gli Artisti del Coro di due o più chiavi sono chiamati insieme senza peraltro raggiungere il numero totale delle chiavi del sistema musicale interessato. Esempio: se il sistema musicale prevede tenori primi, tenori secondi, baritoni, bassi, soprani, mezzosoprani e contralti, il raggruppamento di sezione sarà qualsiasi combinazione delle chiavi senza che siano presenti tutte le sezioni contemporaneamente.

Agli effetti dell'esaurimento dell'orario giornaliero di lavoro, l'orario della prova di sotto-sezioni o di raggruppamento di più sotto-sezioni resta convenzionalmente fissato nei termini stabiliti per la prova a sezioni.

e) Prove di soli uomini (RI) e di sole donne (RE)

Le Parti convengono all'istituzione di prove di soli uomini e di sole donne della durata di un'ora e mezza senza sosta. La prova di RI/RE ha valore convenzionale di due ore e mezza.

2) PROVE DI SCENA

Per *prova di scena* si intende quella prova nella quale gli Artisti del Coro vengono chiamati in sala o in palcoscenico o in altro luogo idoneo ad effettuare prove di regia sulla base dei *sistemi musicali* precedentemente indicati per le prove di sala.

Fermo restando che la prova di scena, di norma, viene svolta non in piena voce ma nel rispetto della partitura, si riconferma l'impegno vocale nelle prove di scena da soddisfare secondo le richieste del Direttore d'Orchestra pur escludendo che tutta la prova sia in voce.

La prova di scena ha una durata di:

- **Un'ora e mezza** senza intervallo dal valore convenzionale di due ore

- **Due ore** comprensive di una pausa di dieci minuti che avrà corso dopo la prima ora dall'inizio della prova e, per necessità registiche, non oltre la prima ora e dieci minuti di prova.
- **Prove di 2 ore e 30 minuti:** con 15 minuti di riposo dopo un'ora e 15 minuti di prova. Dette prove sono generate da due ore di prova più mezz'ora a recupero della prestazione non effettuata nelle dieci settimane con cinque giornate lavorative
- **Tre ore** (prova unica giornaliera) comprensive di due pause, la prima di quindici e la seconda di dieci minuti date allo scadere di ogni ora. La prova unica giornaliera ha carattere del tutto eccezionale e non può essere prolungata nemmeno in regime straordinario. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero la durata della prova unica assorbe convenzionalmente 5 ore di lavoro. Nella giornata in cui è programmata la prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

In giornata di prove di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia (anche di soli uomini e sole donne), le due prove di sala, di palcoscenico con pianoforte e di regia assorbono l'intero orario giornaliero di 5 ore.

In caso di ripresa di un'opera nel corso degli ultimi tre anni la Direzione si impegna a contenere il numero delle prove di scena del Coro in sede diversa dal Teatro.

3) PROVE DI INSIEME

Per *prova d'insieme* si intende quella prova che unisce tutti o parte dei componenti l'esecuzione scenica e musicale, con l'orchestra o altre componenti professionali del Teatro.

La prova può essere effettuata in sala, in palcoscenico o altro luogo idoneo per la prova stessa.

Nel corso della prova d'insieme l'Artista del Coro può essere chiamato, in qualsiasi momento della prova, ad effettuare la sola esecuzione musicale per brevi correzioni, non modificando la natura della prova stessa. Tali brevi correzioni potranno avvenire anche in assenza dell'apparato scenico del quadro in esecuzione e non necessariamente con movimenti registici, ma nel rispetto dell'organico convocato.

Le prove d'insieme e le prove all'italiana hanno la stessa durata e le stesse pause previste per i Professori d'Orchestra, e possono essere alternate nel corso della stessa prova (come disposto dal comma relativo a prove miste d'orchestra) a prescindere che una soltanto o entrambe le prove giornaliere siano d'insieme con l'orchestra. Il Coro potrà essere convocato in orario di competenza, escludendone di conseguenza la presenza nella eventuale parte programmata senza Coro. La durata della prestazione del Coro verrà comunque computata in conformità alla chiamata dell'Orchestra.

L'Artista del Coro nel corso delle prove di insieme suddette ha diritto ad un riposo con le seguenti modalità:

- **Prove di 1 ora e 30 minuti:** non è previsto intervallo e ha valore convenzionale di 2 ore
- **Prove di 2 ore:** 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova
- **Prove di 2 ore e 30 minuti:** 15 minuti di riposo nel corso della prima ora e 30 della prova, senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova

- **Prove di 3 ore:**
 1. 2 pause di 10 minuti di riposo ciascuna, la prima di queste nel corso della prima ora e 30 della prova
 2. 1 pausa unica di 25 minuti all'interno della prova senza generare durate di più di un'ora e 25 di prova
- **Prove di 3 ore e 30:**

2 pause, una di 15 minuti ed una di 10 minuti di riposo ciascuna, la prima di queste nel corso della prima ora e 30 della prova e senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova.

La durata convenzionale è di 5 ore ed esaurisce la giornata di lavoro senza la possibilità di programmare straordinari nella stessa giornata
- **5 ore** in prova unica di italiana/insieme così articolata: 2 ore di prova comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova, 1 ora di riposo, 2 ore di prova comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova. La durata convenzionale è di 5 ore ed esaurisce la giornata di lavoro senza possibilità di programmare straordinari nella stessa giornata.

La prova unica giornaliera d'insieme ha una durata di 3 ore e 30 minuti, ha carattere del tutto eccezionale e non può essere prolungata nemmeno in regime straordinario. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero la durata della prova unica assorbe convenzionalmente 5 ore di lavoro. Nella giornata in cui è programmata la prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

PROVE D'INSIEME MISTE PROGRAMMATE: CORO

Per prova d'insieme mista, programmata nell'Ordine del Giorno, si intende una prova nella quale l'insieme risulti prevalente ma che può essere comunque trasformata, in qualsiasi momento della sua durata, in prova all'italiana e/o, solo per l'orchestra, in prova di lettura d'orchestra, senza preventiva programmazione dei diversi momenti che compongono la prova stessa. La prova d'insieme mista programmata può aver corso una sola volta per ciascuna produzione, salvo accordo tra le parti. La prova d'insieme mista programmata non può aver corso nella giornata di domenica e neppure nella giornata di rientro dal giorno di riposo prima delle ore 16.00, salvo accordo tra le parti.

Nel caso in cui venga programmata nell'Ordine del Giorno una *prova d'insieme mista*, (Insieme/Lettura/Italiana), il Coro potrà essere convocato in orario di competenza, in ottemperanza a quanto già previsto al punto 3 del presente articolo, e di conseguenza la sua presenza sarà esclusa nella parte riguardante Letture, Italiana senza Coro o parte di Insieme senza Coro. La durata della prestazione del Coro verrà comunque computata in conformità alla chiamata dell'Orchestra.

TRASFORMAZIONE NON PROGRAMMATA DELLA PROVA D'INSIEME IN PROVA D'INSIEME MISTA: CORO

La trasformazione di una prova d'insieme in prova d'insieme mista senza programmazione preventiva può avvenire, a discrezione della Direzione Artistica, limitatamente a trenta minuti non frazionabili, in tutte le prove di insieme previste, comprese quelle programmate nella giornata di domenica e nel giorno di rientro dal giorno di riposo a partire dalle ore 14.00.

Ove fosse richiesta la presenza del Coro in questa parte d'insieme trasformata in Italiana, la stessa non potrà protrarsi oltre i 20 minuti per gli artisti del Coro.

Nel caso in cui anche oltre il termine delle ore 13.00 per causa di forza maggiore una o più prove di Insieme del giorno successivo vengano trasformate interamente in una prova all'Italiana, la durata delle stesse verrà ridotta, cercando di iniziare dalle parti corali, come di seguito specificato:

1. ad un'ora e trenta minuti senza intervallo dalle due ore o due ore e trenta inizialmente programmate;
2. a due ore comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova ove la prova programmata avesse un'iniziale durata di tre ore
3. Ove due prove di insieme, precedentemente previste, vengano trasformate in prove all'italiana per causa di forza maggiore, le stesse verranno programmate in una prova unica della durata massima di 3 ore comprensive di:
A -- 2 pause di 10 minuti di riposo ciascuna, la prima di queste nel corso della prima ora e 30 della prova;
B -- 1 pausa unica di 25 minuti all'interno della prova senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova.

4) PROVA ALL'ITALIANA

La prova all'Italiana è una prova di insieme con l'Orchestra e, di norma, con i solisti che si svolge senza prevedere movimenti scenici ma con l'ausilio di sedie o panche a disposizione degli artisti del Coro muniti di spartiti. Tale prova può aver corso in palcoscenico o in sale predisposte ed idonee in relazione all'organico musicale previsto.

5) PROVA ANTEPIANO

È una prova di scena in costume e luci e, se richiesto e concordato tra le parti, in trucco e parrucco.

La prova di Antepiano ha una durata di:

- **Un'ora e mezza** senza intervallo dal valore di due ore
- **Due ore** comprensive di una pausa di dieci minuti che avrà corso dopo la prima ora dall'inizio della prova e, per necessità registiche, non oltre la prima ora e dieci minuti di prova
- **Prove di 2 ore e 30 minuti:** con 15 minuti di riposo dopo un'ora e 15 minuti di prova. Dette prove sono generate da due ore di prova più mezz'ora a recupero della prestazione non effettuata nelle dieci settimane con cinque giornate lavorative
- **Tre ore** (prova unica giornaliera) comprensive di due pause, la prima di quindici e la seconda di dieci minuti date allo scadere di ogni ora. La prova unica giornaliera ha carattere del tutto eccezionale e non può essere prolungata nemmeno in regime straordinario. Agli effetti dell'esaurimento dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero la durata della prova unica assorbe convenzionalmente 5 ore di lavoro. Nella giornata in cui è programmata la prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria.

Il numero massimo di prove di Antepiano per ogni produzione segue la divisione in parti dello spettacolo.

Non è consentita la presenza dell'Artista del Coro in eventuali ripetizioni di una parte già provata in Antepiano dallo stesso Artista del Coro in prove di Antepiano precedenti.

In Antepiano l'Artista del Coro è tenuto a ripetere la scena nella quale è impegnato in relazione alle esigenze del regista. Una volta effettuato il cambio di scena che sancisce un successivo o precedente momento musicale l'Artista del Coro non è tenuto a ripetere la scena precedentemente provata che è da considerarsi conclusa.

Fermo restando che la prova di Antepiano, di norma, viene svolta non in piena voce ma nel rispetto della partitura, si riconferma l'impegno vocale nelle prove di Antepiano da soddisfare secondo le richieste del Direttore d'Orchestra pur escludendo che tutta la prova sia in voce.

Nel caso in cui una giornata di lavoro preveda due prove di qualsiasi natura, la durata convenzionale della giornata sarà di 5 ore esaurendo le prestazioni dell'artista del Coro.

6) PROVA ANTEGENERALE

Prova Antegenerale di un singolo titolo

Nel caso in cui la prova Antegenerale venga divisa in due prestazioni distinte nel corso della stessa giornata, l'intervallo tra le stesse non potrà essere inferiore alle 2 ore e 30 minuti e la durata totale delle due prestazioni non potrà superare le 6 ore.

In ogni caso l'orario di lavoro e i relativi eventuali prolungamenti verranno calcolati come se la prova fosse eseguita di seguito, senza divisioni.

La prova Antegenerale di un singolo titolo può essere divisa in distinte prestazioni in giornate diverse mantenendo però convenzionalmente l'intera durata della prova Antegenerale su ciascuna delle giornate nelle quali la prova Antegenerale viene programmata, come se la prova fosse eseguita per intero.

Prova Antegenerale di titoli diversi

La prova Antegenerale di due titoli diversi può essere divisa in distinte prestazioni anche in giornate diverse. Ognuna delle due prestazioni avrà, a prescindere dalla durata reale, una durata minima convenzionale di 2 ore e 30 minuti.

Prima della prova Generale potranno essere programmate al massimo due prove Antegenerali mentre per produzioni che abbiano periodi differenti di programmazione nella stessa stagione, in sede o in sedi diverse (trasferte), non è posto alcun limite circa l'effettuazione ed il numero delle prove Antegenerali nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova Generale o Antegenerale e dopo l'andata in scena dello spettacolo.

Nel caso in cui la richiesta di eventuali prove d'Insieme o di Italiana non previste nella programmazione convenuta con i Rappresentanti Sindacali, avvenisse subito dopo la prova Generale, Antegenerale e spettacolo, dette prove avranno corso previa intesa tra le parti.

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

Le prove serali, per l'attività lirica, non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 1.00, tranne le prove Antegenerali per le quali il limite è fissato alle ore 0.30. Per l'attività sinfonica le prestazioni serali non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 1.30 per le prove Antegenerali e Generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

7) PROVA GENERALE

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

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 1.30 per le prove Antegenerali e Generali e per lo spettacolo, salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

Lo spettacolo, la prova Generale e la prova Antegenerale possono aver corso, in relazione alle necessità produttive, anche al mattino (con inizio non prima delle 10.30 e con termine non oltre le ore 13.30 o ore 14.00 solo per il balletto) e al pomeriggio (con inizio non prima delle ore 14.00 in caso di spettacolo o 13.30 in caso di prova d'Insieme o prova Antegenerale/Generale).

Parte generale

La durata dello spettacolo, prova Antegenerale e Generale, viene computata per il tempo reale della prestazione effettuata e non più in regime convenzionale. L'intero periodo di tempo reale dello spettacolo viene computato ai fini dell'orario mensile e liquidato in regime ordinario se contenuto entro i limiti delle 4 ore giornaliere e delle 122 ore mensili. I minuti eccedenti l'ora verranno ragguagliati al quarto d'ora.

In giornata di spettacolo, prova Generale o Antegenerale la Fondazione ha facoltà di programmare o meno la prima prestazione giornaliera. Ove la Fondazione, in tali giornate, non programmi la prima prestazione giornaliera, la durata dello spettacolo, della prova Generale o Antegenerale in regime ordinario di lavoro è di 4 ore, così esaurendo l'orario normale di lavoro giornaliero. L'eventuale eccedenza oltre le 4 ore verrà retribuita come previsto dall'Art. 87 del presente contratto.

Nessuna prestazione ulteriore potrà essere richiesta qualora la prova Antegenerale o Generale fossero programmate al pomeriggio nella giornata di rientro dal giorno di riposo settimanale.

La durata degli intervalli nelle prove Antegenerale, Generale e spettacolo non sarà inferiore a 25 minuti elevati a 30 minuti per spettacoli superiori a 4 ore di durata, salvo accordo tra le parti.

Ai soli sensi ed effetti della norma relativa all'intervallo di 11 ore tra la prestazione serale e quella successiva, ove, in via eccezionale, il termine delle prestazioni del singolo artista del coro, non coincida, con la fine dell'Antegenerale/Generale/spettacolo, la prestazione sarà considerata ultimata al termine dell'intervallo successivo all'ultimo atto nel qual l'artista del Coro è presente.

Ai fini del computo dell'orario di lavoro dell'Artista del Coro la durata della prestazione sarà calcolata per l'intera durata di Antegenerale/-Generale/Spettacolo.

Ad integrazione di quanto previsto dagli accordi vigenti circa l'interruzione di prova Antegenerale o Generale le Parti concordano che in caso di diversa valutazione farà fede la registrazione. Si riprenderà dalla frase musicale interrotta

Le prestazioni giornaliere di sei ore possono essere programmate al massimo sei volte al mese, e comunque di norma non più di due nella stessa settimana

L'Artista del Coro che non ha parte nell'esecuzione dello spettacolo è esentato dall'obbligo della firma e della presenza in teatro durante la rappresentazione. Qualora tuttavia nella stessa giornata la Fondazione programmi una prova straordinaria, l'Artista del Coro esentato dallo spettacolo può essere utilizzato per tale prova senza diritto al compenso straordinario, in quanto la partecipazione alla prova straordinaria esaurisce per il medesimo la seconda prestazione ordinaria giornaliera.

Ove nella stessa giornata l'Artista del Coro incluso nell'organico definitivo di uno spettacolo in prova debba anche partecipare, in piccoli raggruppamenti, a prove di altro spettacolo, si farà in modo, compatibilmente con le possibilità di distribuzione degli orari, che possa partecipare ad entrambe le prove.

L'eventuale prolungamento di prova, se non previsto nella durata programmata della prestazione, viene considerato in regime straordinario e, comunque, le prestazioni non programmate danno luogo al riconoscimento della maggiorazione per lavoro straordinario.

Le prove di sala non effettuate nella giornata di domenica, o di sabato qualora l'Artista del Coro usufruisca del riposo nella giornata di domenica, potranno essere recuperate nell'ambito della programmazione settimanale.

Lavoro in giornata antecedente il riposo settimanale

Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora l'Artista del Coro usufruisca del riposo nella giornata di domenica, ove fossero programmati nell'unica prestazione contrattuale consentita, che ha una durata massima di tre ore, lo spettacolo o la prova Generale o la prova Antegenerale, l'eventuale eccedenza oltre le 3 ore deve essere retribuita in regime straordinario.

Le Parti concordano che, nella giornata di domenica oppure nella giornata di sabato qualora l'Artista del Coro usufruisca del riposo nella giornata di domenica, gli Artisti del Coro saranno chiamati a partecipare alle prove di Insieme, Antegenerale, Generale e spettacolo e in eccezione, previo accordo tra le parti, potranno essere chiamati alle altre prove in palcoscenico (Antepiano e prova di scena) nella sola giornata di sabato quando il giorno di riposo cade alla domenica e per un massimo di due volte per Stagione. Ognuna delle due giornate in eccezione genererà una giornata di riposo individuale da godersi entro i 12 mesi successivi.

A - Settimana lavorativa su cinque giorni – Prove di scena/Antepiano

All'Artista del Coro spetteranno tredici settimane con attività programmata su cinque giornate prevedendo i recuperi delle prestazioni non effettuate nella giornata di sabato, ove il riposo settimanale fosse previsto alla domenica, o alla domenica ove il riposo settimanale fosse previsto al lunedì.

Le tredici settimane di attività su cinque giornate saranno indicate congiuntamente per tutti gli Artisti del Coro sul calendario annuale relativo alle stagioni.

Ogni prestazione non effettuata al sabato o alla domenica potrà essere recuperata in una banca ore di 18 ore annuali, tramite l'utilizzo di prolungamenti di mezz'ora a ciascuna prova che verranno indicati nel calendario annuale e negli ordini del giorno mensili e giornalieri in addendum alle prove di scena e di Antepiano previste in ogni stagione (7 Dicembre – 6 Dicembre).

Queste prove di scena/Antepiano avranno di conseguenza la durata di due ore e mezza generata dalla somma tra le due ore programmabili e la mezz'ora di prolungamento in recupero.

Nel corso della prova sarà prevista una pausa di 15 minuti dopo un'ora e quindici minuti dall'inizio della stessa.

Il prolungamento di mezz'ora della prova non genererà ulteriori convenzionalità in quanto prestazione a recupero, ma la prova originaria di due ore del sabato o della domenica, recuperata attraverso il meccanismo delle mezz'ore, dovrà essere computata per intero nel monte ore dell'Artista del Coro.

B - Settimana lavorativa su cinque giorni – Prove di sala

All'Artista del Coro potranno spettare, in relazione all'attività programmata, ulteriori settimane con attività prevista su cinque giornate. Le prestazioni in sala non effettuate nella giornata di sabato, ove il riposo settimanale fosse previsto alla domenica, o alla domenica ove il riposo settimanale fosse previsto al lunedì potranno essere recuperate utilizzando il meccanismo usuale sotto riportato che permane nella sua validità.

Le prove di sala non effettuate nella giornata di domenica, o di sabato qualora l'Artista del Coro usufruisca del riposo nella giornata di domenica, potranno essere recuperate nell'ambito della programmazione settimanale. Eventuali altri date di recupero delle prestazioni suddette potranno aver corso previo accordo tra le parti. Qualora gli Artisti del Coro si trovassero in malattia, infortunio anche extraprofessionale, maternità, ferie, etc., il periodo va considerato ai sensi di legge lavorato e non potrà essere oggetto di recupero.

Rientro in giornata successiva al riposo settimanale

Il rientro nella giornata del lunedì, ove il riposo fosse previsto la domenica, o di martedì, ove il riposo fosse previsto il lunedì, avverrà di norma nel pomeriggio salvo, in eccezione, necessità artistiche e di produzione.

Cambio del giorno di riposo

In occasione del cambio del giorno di riposo, dalla domenica al lunedì, la settimana lavorativa sarà di tredici prestazioni, in orario normale di lavoro. Viceversa in occasione del cambio del giorno di riposo, dal lunedì alla domenica, la settimana lavorativa sarà di nove prestazioni. Ai fini amministrativi per il controllo del numero delle prestazioni dovrà essere considerata la somma delle prestazioni effettuate nell'arco delle due settimane.

L'attività del Coro nei periodi iniziali e finali della Stagione, in occasione del cambiamento del giorno di riposo da lunedì a domenica, verrà programmata con questa indicazione:

- lunedì due prestazioni;
- sabato una prestazione.

Detta norma potrà essere diversamente concordata previo accordo tra le Parti per esigenze di produzione.

Prestazioni fuori sede

In caso di giornate di due prestazioni articolate di mattina e pomeriggio o di pomeriggio e sera in sede diversa (Ansaldo-Abanella/Scala-Scala/Ansaldo-Abanella), spetterà al lavoratore mezz'ora riconosciuta nell'ambito del monte ore mensile e un'ora e quindici minuti di attività di trasferimento; tale riconoscimento determinerà una giornata di ferie aggiuntiva, da usufruire secondo le modalità in uso, ogni cinque ore di trasferimento. Nel caso in cui, nella stessa stagione, l'artista del Coro superi le dieci giornate costituite da due prestazioni articolate in sedi diverse, a partire dall'undicesima, verrà riconosciuta mezza giornata di ferie individuali per ogni ulteriore doppia prestazione in sedi diverse.

Accorpamento di atti e intervalli

Fatte salve le esecuzioni di opere abitualmente realizzate per scelte drammaturgiche e musicali accorpendo gli atti previsti nel manoscritto originale di partitura in modo da superare l'ora e trenta minuti di esecuzione (es. *Wozzeck*, *Katia Kabanova*, *Da una casa di morti*, *Sogno di una notte di mezza estate*, ecc.), tale limite per le altre opere non potrà essere superato. Resta, invece, confermata nella durata prevista dalla partitura l'esecuzione di opere in atto unico, anche se di durata superiore ad un'ora e trenta minuti. L'elenco delle opere eseguite abitualmente accorpendo gli atti verrà aggiornato e concordato annualmente alla presentazione del programma di attività.

In caso di accorpamento di atti come sopra definito si riconoscono ai singoli Artisti del Coro, se impegnati in tutti gli atti, 30 minuti per ogni recita da cumularsi nell'orario mensile.

La durata reale degli atti accorpati verrà definita al termine della prova generale di ogni spettacolo

Art. 87 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

L'Artista del Coro 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'articolo precedente, sarà compensato, salvo quanto previsto dall'articolo medesimo circa le eccedenze di orario per gli spettacoli, come segue:

- 1) prolungamento di un quarto d'ora: non deve essere programmato ed è compensato con il 12% della retribuzione giornaliera;
- 2) prolungamento di mezz'ora: deve essere programmato ed è compensato con il 25% della retribuzione giornaliera;

- 3) 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;
- 4) 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 1.00 per l'attività lirica (ore 0.30 per le prove antegenerali e ore 1.30 per l'attività lirica all'aperto, salve le consuetudini locali) o le ore 24.00 per l'attività sinfonica e le ore 8.00, 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 Fondazione richieda una o più prove straordinarie fuori dell'orario normale giornaliero e non in prolungamento delle prestazioni ordinarie, verrà corrisposto all'artista del coro un compenso globale pari all'80% della retribuzione giornaliera per ogni prestazione straordinaria richiesta.

La durata massima delle prove straordinarie, escluse quelle a sezione o a raggruppamento di più sezioni, 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 all'artista del coro 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 all'artista del coro con l'ordine del giorno mensile. Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno mensile (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 13.00 del giorno precedente.

L'eventuale prolungamento di prova, se non previsto nella durata programmata della prestazione, viene considerato in regime straordinario e, comunque, le prestazioni non programmate danno luogo al riconoscimento della maggiorazione per lavoro straordinario.

Qualora l'Artista del Coro sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi, indicati all'articolo 19 di Parte Comune, avrà diritto ad un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le 2 ore. In caso di spettacolo, prova antegenerale 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. 86 "Orario di lavoro" che potrà essere richiesta all'Artista del Coro da parte della Fondazione.

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

Art. 88 – Suddivisione ed utilizzazione del complesso corale

Onde consentire lo svolgimento contemporaneo di diverse attività artistiche, la Fondazione ha diritto, in relazione alle esigenze produttive e di programmazione, di suddividere gli Artisti del Coro in più formazioni corali autonome, anche di soli uomini e di sole donne, utilizzando le formazioni medesime in sala, in palcoscenico, ovvero in sale appositamente predisposte.

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 corale.

La suddivisione del complesso corale in formazioni ridotte deve peraltro ricollegarsi funzionalmente alla necessità di costituire complessi comunque autonomi e tali da risultare di per sé idonei alla preparazione, all'allestimento ed all'esecuzione di manifestazioni artistiche.

La consistenza numerica delle formazioni autonome deve risultare superiore a 16 elementi.

Ad ogni singola sezione degli Artisti del Coro, da un minimo di 2, potrà essere richiesto di eseguire parti corali non di loro spettanza in relazione alle sezioni di appartenenza (salto di rigo o di chiave); per il cambio di chiave si precisa che la stessa richiesta può essere fatta a due Artisti del Coro in base alle caratteristiche vocali degli interessati.

Il Maestro del Coro in sala può richiedere l'esecuzione di parti corali ad un minimo di due Artisti del Coro purché della stessa sezione.

In sede di distribuzione del lavoro due Artisti del Coro costituiscono una sezione. Se nel corso delle prove e delle recite uno dei due Artisti del Coro, che costituiscono la sezione, non può partecipare alle prove o alle recite perché è indisponibile per causa di forza maggiore, l'altro Artista del Coro è tenuto a rendere la prestazione da solo nel contesto corale (a discrezione del Direttore del Coro). Quanto detto si poggia sul presupposto di poter contare, comunque, sin dagli inizi su due sostituti.

Agli Artisti del Coro potrà essere richiesto di eseguire la prestazione vocale in qualunque luogo del Teatro (es. Platea, Palchi, ecc.) purché la prestazione sia eseguita da almeno 2 Artisti del Coro della stessa sezione e purché due Artisti del Coro siano vicini.

Per raggruppamenti di più sezioni si deve intendere l'insieme di due o più sezioni del Coro che cantino con chiave classica diversa.

Art. 89 – Prestazioni nel golfo mistico

L'Artista del Coro ha l'obbligo di prestare la propria opera anche nel golfo mistico e comunque al di fuori del palcoscenico senza per questo maturare il diritto ad alcuna maggiorazione di retribuzione.

Art. 90 – Vestiario

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 35 "Vestiario" di Parte Comune, si specifica che la Fondazione fornirà agli Artisti del Coro con rapporto di lavoro a tempo indeterminato l'abito che ritenga di far loro indossare in occasione degli spettacoli.

I capi di vestiario assegnati agli Artisti del Coro, con rapporto a tempo indeterminato, la loro durata minima, sono i seguenti:

Sezione uomini:

- n. 1 smoking (con 2 pantaloni): durata anni dieci
- n. 2 camicie bianche: durata anni uno
- n. 1 tuta per le prove di scena

Sezione donne:

- n. 1 abito da sera lungo: durata anni dieci
- n. 1 grembiule per le prove di scena

Per i rapporti a tempo determinato, nel caso che nel contratto individuale di assunzione non sia stato specificato l'obbligo dell'Artista del Coro a presentarsi per gli spettacoli aperti al pubblico con lo smoking la Fondazione sarà tenuta a provvedere alla dotazione del vestiario mediante l'istituto del noleggio.

Art. 91 – Trasferte

L'Artista del Coro 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 regolamentazione delle trasferte è così fissata:

A) TRASFERTE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere effettuato in regime ordinario di lavoro solo uno spettacolo o un concerto. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;
- oltre 4 ore e fino a 6 ore consecutive di viaggio, l'eccedenza di viaggio oltre le 4 ore sarà retribuita in regime normale e all'Artista del Coro potrà essere richiesto uno spettacolo o un concerto o una prova ordinaria. L'eventuale prova di assestamento di durata non superiore a mezz'ora sarà retribuita in regime straordinario;
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'Artista del Coro il solo trattamento di trasferta;
- per ogni spettacolo lirico o di balletto messo in scena la Fondazione può richiedere all'artista del coro l'effettuazione di una prova generale;
- il rientro dell'Artista del Coro dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;

- alloggio di norma in camera doppia con servizi e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'artista del coro un posto di riposo;

B) TRASFERTE REGIONALI ED INTERREGIONALI:

- nella giornata di trasferta l'Artista del Coro è tenuto ad effettuare la prima prestazione giornaliera in sede qualora il relativo impegno complessivo (prestazione ordinaria in sede, viaggio di andata, spettacolo o concerto in trasferta, viaggio di ritorno) non ecceda le 7 ore. In tal caso l'eccedenza oltre le 5 ore e fino alle 7 ore sarà retribuita in regime ordinario. Ove l'impegno complessivo ecceda le 7 ore, non sarà programmata la prestazione ordinaria in sede e l'eccedenza oltre le 5 ore verrà retribuita in regime ordinario;
- il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2.30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite, l'eccedenza di orario oltre le ore 2.30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- il pernottamento, da programarsi preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- nella giornata successiva alla trasferta l'Artista del Coro è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, l'artista del coro non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- in caso di pernottamento il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera. Conseguentemente l'Artista del Coro effettuerà una sola prestazione ossia lo spettacolo o la seconda prestazione giornaliera, intendendosi per tale quella di maggiore durata prevista dal presente contratto;

C) TRASFERTE REGIONALI DI PIÙ GIORNI DI DURATA:

- nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza potranno essere richieste all'Artista del Coro, nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero, tutte le prestazioni inerenti allo spettacolo od agli spettacoli programmati;
- nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo non può eccedere le 7 ore. In tal caso l'eccedenza oltre le 5 ore e fino a 7 ore sarà retribuita in regime ordinario;

D) MISSIONI INDIVIDUALI

All'Artista del Coro 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'Artista del Coro avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telefoniche e per taxi).

A tutela dell'immagine del Teatro alla Scala all'estero e in Italia eventuali vertenze riferite a possibili variazioni organizzative, economiche, logistiche, di programmazione della produzione, ecc., conseguenti ad obiettive circostanze sopravvenute rispetto a quanto programmato prima della

partenza, vengono definite al rientro in sede del personale. Inoltre, si precisa che eventuali prestazioni in regime straordinario dovranno essere previste e concordate tra le Parti prima della partenza della trasferta, con particolare riguardo al lavoro notturno di qualsiasi tipo e alle prestazioni eccedenti le due giornaliere.

Negli accordi specifici relativi alle trasferte internazionali verrà definito il numero di riposi compensativi. Tale numero sarà riferito ai seguenti parametri: uno relativo al fuso orario, e l'altro relativo alla durata della trasferta.

Art. 92 – Incisioni discografiche

Nulla è dovuto all'Artista del Coro per registrazioni discografiche o su altro supporto e cinematografiche realizzate per l'archivio di Stato e per l'archivio del Teatro.

Incisioni discografiche dal vivo

L'Artista del Coro è tenuto nell'ambito della normale attività produttiva della Fondazione a prendere parte a registrazioni effettuate durante il normale orario di lavoro giornaliero in ripresa diretta ai fini dell'incisione su disco o altro supporto. Per la migliore realizzazione tecnico-artistica dell'incisione possono essere registrate un massimo di tre esecuzioni dello stesso spettacolo oltre la prova generale e una prova ordinaria. All'Artista del Coro che prenda parte alle registrazioni compete un compenso forfettario pari a:

- a) l'importo di una giornata di retribuzione;
- b) l'importo pari a L. 2.100 (Euro 1,08) per ogni minuto del prodotto finito, valutando a questi fini la parte effettiva che il complesso corale impegnato nello spettacolo ha nel prodotto finito.

Il compenso forfettario sopra indicato costituisce l'equo compenso previsto dalla L. 633/1941, L. 866/1973, dal D. Lgs. 685/1994 e successive modifiche intervenute.

Incisioni discografiche in studio

Per la produzione discografica (compresa quella video) e derivati, realizzati in studio si applicheranno sul piano normativo ed economico le condizioni vigenti nel mercato specializzato della produzione.

Per quanto riguarda la realizzazione di supporti di registrazione si veda quanto definito all'articolo 34 "Utilizzazione di bande magnetiche registrate" di Parte Comune.

Si segnala che quanto sopra vale in assenza di specifica cessione di diritti, secondo quanto previsto dall'istituto "Indennità Sostitutiva" della Parte Economica.

Art. 93 – 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 l'Artista del Coro con un'anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) 2 mesi per l'Artista del Coro con un'anzianità di servizio oltre i 2 anni e fino a 4 anni;
- c) 3 mesi per l'Artista del Coro con un'anzianità di servizio oltre i 4 anni e fino a 9 anni;
- d) 4 mesi per l'Artista del Coro 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 Fondazione ha diritto di ritenere su quanto sia dalla stessa dovuto all'Artista del Coro 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, troncato 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'artista del coro per cause attribuibili alla Fondazione 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 Fondazione concederà all'artista del coro 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.

Art. 94 – Copertura assicurativa e norme sanitarie specifiche

Si conviene l'estensione della copertura assicurativa relativa alle malattie professionali, in modo tale da garantire la copertura dei residui di invalidità permanente.

Art. 95 – Aggiornamento o perfezionamento professionale

Spetta all'Artista del Coro una riduzione concordata del monte ore di 10 ore in ragione d'anno finalizzata all'aggiornamento o perfezionamento professionale.

Art. 96 – Contratto a prestazione

Le parti, in relazione a una normativa per assumere con contratto a prestazione gli aggiunti non in organico del Coro, concordano quanto segue:

La Fondazione potrà assumere con contratto a prestazione, cioè con compenso riferito alla sola giornata in cui il lavoratore effettua prove o recite, il personale del Coro eccedente l'organico stabilito dai vigenti accordi, per esigenze legate alle singole produzioni.

La retribuzione di dette giornate di impegno sarà pari a tutte le voci retributive della paga giornaliera.

Per ogni giornata di mancato impegno tra una prestazione e l'altra, fino ad un intervallo massimo di 7 giorni, al lavoratore verrà corrisposta una percentuale dell'importo di cui sopra, ad eccezione della maggiorazione ad eccezione della maggiorazione prevista dal terzo comma dell'articolo 4 "Contratti a termine" di Parte Comune. Tale percentuale viene così differenziata:

- 75%, se il lavoratore è inserito nell'organico dell'Orchestra o del Coro;
- 50%, se il lavoratore è inserito nell'organico della Banda o Complessi di Palcoscenico

Qualora l'intervallo fra una prestazione e l'altra sia superiore ai 7 giorni, non sarà dovuto alcun compenso.

E. TERSCOREI

Art. 97 – Programmazione

Si esprime il convincimento che le potenzialità del Corpo di Ballo debbano trovare ampia realizzazione attraverso un programma di attività che, nella certezza dello sviluppo professionale dei Tersicorei, possa ispirarsi ai seguenti criteri:

- il programma annuale di attività relativa al Corpo di Ballo dovrà essere finalizzato alla creazione di un repertorio equilibrato fra balletti classici, moderni e contemporanei, con la prevalente realizzazione del repertorio classico presso la Sede storica del Piermarini;
- le rappresentazioni relative al repertorio di ricerca e sperimentazione saranno tendenzialmente svolte presso altre sedi nel territorio cittadino. Nell'ambito della programmazione complessiva, si conferma l'obiettivo di mantenere un alto livello qualitativo e quantitativo di recite di balletto, sviluppando l'attività anche in sede regionale;
- nell'ottica di un maggiore sviluppo delle risorse interne al Corpo di Ballo, si tenderà a creare per i Tersicorei del Teatro alla Scala nuove e diverse opportunità di visibilità, compatibilmente con le scelte artistiche.

L'attività del Corpo di Ballo, con l'obiettivo di una presenza continuativa sul territorio nazionale, potrà trovare uno sviluppo anche attraverso specifici accordi istituzionali di programmazione pluriennale con altre Fondazioni liriche e altri Teatri di rilevanza nazionale ed europea.

Una particolare attenzione sarà data alla programmazione di tournée all'estero, in campo europeo ed extra-europeo, che consenta lo sviluppo di un potenziale mercato in grado di assorbire un'offerta diversificata mantenendo il livello qualitativo quale elemento di riconoscibilità della Produzione del Teatro alla Scala.

Il programma annuale della Compagnia verrà comunicato nell' incontro programmato annualmente con le rappresentanze sindacali. Esso dovrà essere finalizzato alla creazione di un repertorio della Compagnia, in un rapporto equilibrato fra balletti classici, moderni e contemporanei.

Per quanto fa riferimento alle tournée in Italia ed all'estero, esse saranno oggetto di specifiche comunicazioni di volta in volta, ove alla loro definizione non si sia ancora pervenuti al momento della presentazione del programma annuale.

Viene precisato che il progetto artistico della nuova stagione di balletto dovrà essere compiutamente presentato entro il mese di maggio di ogni anno precedente alla stagione di riferimento, secondo quanto previsto dalla vigente normativa. Successivamente, la programmazione della produzione verrà mensilmente aggiornata da parte della Direzione della Fondazione e poi comunicata alla rappresentanza sindacale aziendale.

Si concorda sull'esigenza di realizzare quale obiettivo primario un repertorio di grande richiamo di pubblico.

A tal fine la Direzione della Fondazione, confermando la decisione e l'impegno di ripristinare ed ampliare il repertorio classico, si impegna ad effettuare scelte di programmazione che vanno in questa direzione.

Si concorda sull'esigenza di valorizzare gli elementi di talento presenti nel Corpo di Ballo e insieme di sviluppare il livello professionale e artistico di tutti i componenti, in base a quanto previsto nella scheda funzioni del Direttore del Ballo.

La Direzione si impegna ad incrementare il numero di spettacoli di balletto indicando in 80/90 il numero di serate da realizzare, di cui almeno il 50% in Sede. Tale impegno si realizza anche attraverso lo sviluppo di impegnativi programmi di lavoro da svolgere in tournée in Italia e all'Estero.

Le scelte artistiche dei calendari di produzione e delle liste degli interpreti per i singoli balletti sono esclusiva competenza della Direzione Artistica del Corpo di Ballo.

La lista definitiva dei ruoli per il balletto in corso di preparazione dovrà essere pubblicata 5 giorni prima dall'inizio della prova in sala, salvo eccezioni da concordare.

Sulla scelta definitiva dei cast verrà data comunicazione formale, previa comunicazione delle rotazioni, alle Rappresentanze sindacali del Ballo entro 15 giorni dal debutto.

Le stesse rotazioni possono essere variate a seguito del rientro di un/a tersicoreo/a per infortunio o malattia superiore a 15 giorni La Direzione conferma l'impegno di utilizzare nelle opere il Corpo di Ballo del Teatro ove possibile.

La Direzione del Teatro dichiara la propria disponibilità a consegnare a inizio settembre di ogni anno copia della pianificazione annuale di attività, dopo averla discussa e convenuta. La stessa programmazione dovrà contenere l'indicazione dei doppi riposi per l'intera programmazione della Stagione.

La Direzione si impegna ad una programmazione mensile degli orari di lavoro che contenga l'indicazione dei riposi e doppi riposi. La conferma degli orari di lavoro individuali avverrà mediante il programma settimanale delle attività, predisposto entro le ore 13.00 del penultimo giorno lavorativo della settimana che precede il periodo di attività preso in considerazione.

Resta comunque fermo quanto previsto alla possibilità di variazioni all'ordine del giorno entro le ore 13 del giorno precedente, pur impegnandosi ad una effettiva riduzione delle stesse.

Le variazioni orarie al programma delle attività devono essere contenute in un massimo di 2 variazioni settimanali da riferirsi alla programmazione contenuta nel settimanale di lavoro, fatte salve deroghe che possono essere concordate tra le parti o per sopravvenute cause di forza maggiore. Non sono ivi ricomprese le variazioni agli orari di lavoro richieste dagli Artisti del Ballo, la cancellazione di una prestazione o le riduzioni orarie.

Per quanto riguarda l'orario di inizio degli spettacoli, la Direzione dichiara la propria disponibilità, compatibilmente con le esigenze produttive, per la giornata di domenica, a programmare lo spettacolo preferibilmente in fascia pomeridiana.

Oltre alla programmazione presentata nei termini previsti dal presente articolo, la Fondazione potrà programmare altri impegni riguardanti le tournée.

Il tempo limite per comunicare ulteriori trasferte non previste nella programmazione è di due mesi dall'inizio delle tournée medesime. Congiuntamente alla comunicazione dovranno essere indicati i criteri delle relative trasferte. Eventuali eccezioni verranno concordate tra le Parti.

La fissazione degli orari di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno mensile predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della RSA/RSU.

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno mensile, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari e la programmazione o l'annullamento delle prove straordinarie, saranno comunicate entro le ore 13.00 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

Per quanto qui non previsto vale l'articolo 32 "Programmazione" della Parte Comune.

Art. 98 – Inquadramento e profili professionali

Le Parti dal 30 luglio 2008 hanno convenuto di abolire, fino ad esaurimento, il ruolo di 1° Interprete. Viene conseguentemente ripristinato un gettone quantificato in Euro 600,00 (seicento/00) per i Primi Ballerini che interpretano ruoli di Étoiles. Per la definizione dei ruoli di Étoiles si rimanda ad un opportuno approfondimento con la Direzione del Ballo, attraverso uno studio in merito alle attribuzioni delle valutazioni relative al repertorio di spettacoli di balletto.

Pertanto, la distribuzione categoriale del Corpo di Ballo viene così ridefinito:

<u>Livelli</u>	
2° livello	- Primo ballerino (ruoli comprimari) con obbligo di étoile, solista e mimo interprete
3° livello	- Solista con obbligo di primo ballerino, di fila e mimo
4° livello Scala	- Ballerino di fila con obbligo di solista, primo ballerino e mimo
5° livello ex CCNL	- Ballerino di fila con obbligo di solista, primo ballerino e mimo

	UOMINI	DONNE
2° livello Primo ballerino	5	5
3° livello Solista	7	10
4°/5°	20	33

La figura di Etoile è riservata a ballerini ospiti di fama internazionale o ai Primi Ballerini interni, dietro corresponsione del Gettone Etoiles.

Il personale di nuova assunzione viene inquadrato nel 5° livello.

Per i ballerini di fila assunti a tempo indeterminato inquadrati al 5° livello il passaggio al 4° livello è subordinato ai seguenti requisiti:

- 1 anno di permanenza nel 5° livello per coloro i quali siano in possesso di diploma di abilitazione alla professione rilasciato da una scuola di danza;
- 1 anno di permanenza nel 5° livello e audizione interna per coloro i quali non siano in possesso dei titoli di cui al punto precedente.

Per i nuovi assunti del ballo fila vincitori di concorso, ai fini dell'iter sopra definito si terrà conto dei periodi di servizio prestati con forme di contratto non a tempo indeterminato.

Essendo così fissato il numero dei Tercicorei per livello, il passaggio alla categoria superiore potrà avvenire esclusivamente per concorso pubblico e solo quando si viene a scoprire un posto disponibile ai vari livelli superiori alla fila.

Qualora il Tercicoreo che cessa l'attività di ballerino appartenga ad un inquadramento superiore, la sua qualifica potrà essere ricoperta da un Tercicoreo appartenente alla categoria inferiore.

Si conferma che l'obbligo di mimo è esteso a tutti i Tercicorei. Il contenuto dei ruoli mimici deve corrispondere al valore artistico delle categorie d'appartenenza. Il riferimento categoriale di mimo sarà equiparato all'inquadramento secondo la lista di valutazione dei ruoli stabilita dal Direttore del Corpo di Ballo. Il ballerino di fila utilizzato come mimo sarà comunque retribuito come solista.

Gli allievi della scuola di danza della Fondazione possono essere utilizzati nel corpo di ballo previo accordo con le Rappresentanze sindacali. In tal caso le relative prestazioni giornaliere verranno retribuite, a seconda che si tratti di allievi del quinto corso, ovvero del sesto e settimo corso, ovvero dell'ottavo corso, rispettivamente con compensi pari al 50%, 60% ed 80% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza del 5° livello dell'area artistica.

Art. 99 – Mutamento di mansioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 6 di Parte Comune, si specifica che fermo restando gli obblighi previsti dai vigenti inquadramenti, nel caso in cui i Tercicorei venissero impegnati in ruoli di livello superiore, verrà riconosciuto loro la differenza retributiva tra il loro livello di appartenenza e quello di livello superiore su tutte le voci dirette della retribuzione di fatte (con esclusione ovvia degli scatti di anzianità), per le giornate all'interno del periodo di svolgimento della preparazione e dell'esecuzione dello spettacolo, con esclusione degli intervalli di tempo in cui non vi siano né prove né spettacolo dello titolo.

Il compenso di cui al comma precedente spetta anche al Tersicoreo cui venga attribuito il ruolo di sostituto.

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

Si conviene sull'attivazione di percorsi individuali di mobilità per i Tersicorei a tempo indeterminato, su proposta dell'interessato o della Direzione. Tali percorsi di mobilità potranno aver corso solo previo reciproco assenso, sulla base ed in ottemperanza delle disposizioni di legge. Qualora il Tersicoreo inserito in nuove mansioni non abbia ancora raggiunto il requisito di anzianità contributiva minima per il diritto alla pensione per questa categoria, la Fondazione si farà carico di continuare la contribuzione secondo le regole della categoria tersicorei sino al raggiungimento di detta anzianità. Successivamente all'acquisizione di detto requisito, o nel caso che il Tersicoreo l'abbia già raggiunto, la contribuzione, nel suo complesso, proseguirà secondo le regole contributive della nuova mansione assegnata. Qualora detta nuova mansione rientri nei posti dell'organico funzionale, l'interessato potrà optare per il pensionamento all'età prevista per la categoria tersicorei o per proseguire il rapporto di lavoro sino al limite di età pensionabile della nuova mansione, Qualora la nuova mansione non rientri tra i posti dell'organico funzionale, l'interessato cesserà d'ufficio dal servizio al raggiungimento del limite di età pensionabile dei tersicorei.

Il Tersicoreo che cessa l'attività specifica sarà sostituito con un Tersicoreo a termine, finché non sarà risolto il contratto a tempo indeterminato con la Fondazione Teatro alla Scala.

Art. 100 – Comparsata, trucco e vestizione

Il Tersicoreo, qualunque sia il livello di inquadramento, è tenuto, senza diritto ad alcuna maggiorazione di retribuzione, ad effettuare tutte le prestazioni che richiedono speciali attitudini artistiche e che in quanto tali non rientrano nelle mansioni proprie delle comparse.

Le prove dei costumi, delle calzature e delle parrucche devono avvenire senza incidere sul normale svolgimento delle prestazioni giornaliere del Corpo di Ballo secondo un calendario di prove che verrà gestito attraverso l'Ispettore del Ballo nelle giornate e nell'orario in cui agiscono anche i reparti coinvolti nelle prove dei costumi, delle calzature e delle parrucche

Il Tersicoreo è tenuto ad indossare il costume per due prove al piano e per due prove con orchestra oltre alla prova antegenerale e alla prova generale. Tali prove, quando si tratti di spettacoli in più atti, possono non seguire la successione degli atti di spettacolo.

In dette prove e negli spettacoli il Tersicoreo è tenuto alla truccatura, anche completa, del corpo senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo. Il fabbisogno per la truccatura e la struccatura sono a carico della Fondazione.

Art. 101 – Qualifica impiegatizia

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

Art. 102 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro è fissato in prestazioni e servizi per una durata ordinaria effettiva di 125 ore mensili. Sono riconosciute nell'orario tre lezioni settimanali di un'ora e 15 minuti ciascuna. L'orario delle prove di sala, sarà computato per l'effettiva durata, così come la durata delle prove di scena e dello spettacolo.

Le suddette lezioni potranno essere articolate in relazione alle esigenze di preparazione degli spettacoli, concentrandole o dilatandole in un periodo non superiore al mese, garantendo la media di 3 lezioni settimanali. Il numero di 12 lezioni mensili viene fissato come obbligatorio qualora il Tersicoreo non sia chiamato a prendere parte alle produzioni previste nella programmazione del mese.

Fermo restando che le prestazioni devono intendersi individuali e pertanto la relativa articolazione settimanale e giornaliera può essere diversificata per il singolo Tersicoreo, la distribuzione e la durata delle prestazioni e servizi di lavoro ordinario durante la settimana è la seguente: undici prestazioni ordinarie distribuite su sei giornate lavorative per la durata complessiva di 28 ore e 45 minuti di lavoro effettivo, comprensive delle 3 lezioni settimanali di cui sopra.

Il Tersicoreo potrà essere chiamato su base giornaliera, in relazione all'attività prevista, per 2 prestazioni o per 1 prestazione. In quest'ultimo caso, la Fondazione ha facoltà di programmare o meno l'altra prestazione giornaliera. Ove la Fondazione non programmi l'altra prestazione giornaliera, qualsivoglia sia la durata della prova di Antepiano o Insieme prevista, o dello spettacolo, della prova Generale o Antegenerale programmata, di durata non superiore alle 4 ore, la durata convenzionale della prestazione resa è di quattro ore, così esaurendo l'orario di lavoro giornaliero.

Nel caso in cui nessuna prestazione venga prevista, fermo restando l'intangibilità della retribuzione mensile, il Tersicoreo è a disposizione nella stessa giornata dalle ore 10.00 alle ore 13.30 salvo variazioni programmate entro le ore 13.00 del giorno precedente che comunichino orari differenti di attività.

Si conferma l'obbligo della firma prima dell'inizio delle lezioni sull'apposito foglio delle presenze redatto dall'Ispettore del Ballo e controllato dallo stesso alla fine del mese

Ai fini del computo dell'orario di lavoro del Tersicoreo la durata di Antegenerale/Generale/Spettacolo viene computata per il tempo reale della prestazione effettuata e i minuti eccedenti l'ora-verranno ragguagliati al quarto d'ora.

Ai soli sensi ed effetti della norma relativa all'intervallo di 11 ore tra la prestazione serale e quella successiva, ove, in via eccezionale, il termine delle prestazioni del singolo tersicoreo, non coincida con la fine dell'Antegenerale/Generale/Spettacolo, la prestazione sarà considerata ultimata al termine dell'intervallo successivo all'ultimo atto nel quale il tersicoreo è presente.

La prova di posizione, la cui attestazione di presenza sarà effettuata 1 ora e 15 minuti prima dell'inizio della prova generale e dello spettacolo, tenuta sotto forma di lezione in preparazione dello spettacolo viene retribuita con una quota forfetaria pari al 15% della retribuzione giornaliera.

La chiamata individuale o di gruppo ad una prova di posizione prima di una prova generale o di uno spettacolo, che può essere realizzata in palcoscenico o in sala prove sia in sede che fuori sede, potrà avvenire anche successivamente alla firma di attestazione di presenza e avrà la durata massima di un'ora e 15 minuti. Verrà retribuita con una quota forfetaria pari al 60% della retribuzione giornaliera e non darà diritto ad alcun altro compenso, assorbendo la maggiorazione già prevista del 15% su prove generali e spettacoli.

Sarà possibile programmare le due prestazioni ordinarie, ove previste, relative ai danzatori impegnati nei ruoli di primo interprete, sull'arco di 3 fasce orarie in orari compresi tra le ore 11.25 e le 18.30.

L'eventuale prolungamento di prova, se non previsto nella durata programmata della prestazione, viene considerato in regime straordinario e, comunque, le prestazioni non programmate danno luogo al riconoscimento della maggiorazione per lavoro straordinario.

In giornata di Antegenerale, Generale o Spettacolo, la Fondazione ha facoltà di programmare o meno la prima prestazione giornaliera.

La durata dell'intervallo tra le due prestazioni non può essere inferiore a 45 minuti.

Viene estesa anche alle prove di sala la norma che consente in via eccezionale e su precisa richiesta del Direttore e del Coreografo, la prova unica giornaliera della durata di tre ore e 15 minuti di riposo;

Può essere previsto l'inizio della lezione alle ore 10.00 ed alle ore 11.00 l'inizio delle prove di scena, con possibilità di terminare le prove di scena anche alle ore 13.30/14.00. Al mattino successivo allo spettacolo, qualora fosse programmata una prova di sala, verrà resa disponibile una lezione alternativa con inizio alle ore 10.30.

La prova di Antepiano è una prova di scena in costume e luci e, se richiesto, in trucco e parrucco, al massimo di 3 ore.

La prova di Antepiano non potrà iniziare prima delle ore 11.00 ad eccezione delle produzioni d'Opera dove, se necessario, potrà essere anticipata la chiamata del Ballo in palcoscenico alle ore 10.30.

Il Tersicoreo è tenuto ad eseguire due spettacoli nella stessa giornata senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo. L'eventuale eccedenza oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sarà peraltro retribuita in regime straordinario. La Direzione s'impegna a non programmare nell'ambito della stessa settimana più di una giornata con doppio spettacolo nel caso di balletti inequivocabilmente impegnativi o la cui durata superi le tre ore. La verifica del carico di lavoro verrà esaminato in sede di analisi della Stagione, prima della sua stesura definitiva che avverrà entro il 15 settembre di ciascun anno.

Le prove di sala hanno la durata complessiva di 4 ore e 30 minuti oppure di 5 ore 30 minuti, suddivise in due prestazioni di lavoro.

Le prestazioni in sala terminano, in linea di massima alle ore 16.30 di ogni giornata lavorativa, mentre lo stesso termine può essere spostato alle ore 17.30 per i primi ballerini e per i solisti.

Qualora una soltanto delle due prestazioni giornalieri sia una prova di sala, la stessa potrà avere durata da un minimo di un'ora fino ad un massimo di 2 ore e 15 minuti comprensive di pausa.

Le prove di insieme hanno la stessa durata prevista per i professori d'orchestra, a prescindere che una soltanto o entrambe le prove giornaliere siano d'insieme con l'orchestra. Il Tersicoreo potrà essere convocato in orario di competenza, escludendo di conseguenza la presenza nella parte programmata senza Ballo. La durata della prestazione del Tersicoreo verrà comunque computata in conformità alla chiamata dell'Orchestra.

Il Tersicoreo nel corso prove di insieme suddette ha diritto ad un riposo con le seguenti modalità:

- **1 ora e 30 minuti** senza intervallo con una durata convenzionale di due ore;
- **2 ore** comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova;
- **2 ore e 30 minuti** comprensive di 15 minuti di riposo nel corso della prima ora e 30 della prova, senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova;
- **3 ore** comprensive di:

A -- 2 pause di 10 minuti di riposo ciascuna, la prima di queste nel corso della prima ora e 30 della prova.

B -- 1 pausa unica di 25 minuti all'interno della prova senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova.

- **3 ore e 30 minuti** in prova unica comprensiva di 2 pause, una di 15 minuti ed una di 10 minuti di riposo, la prima di queste nel corso della prima ora e 30 della prova e senza generare durate di più di un'ora e 25 minuti di prova.

La durata convenzionale è di 5 ore ed esaurisce la giornata di lavoro senza la possibilità di programmare straordinari nella stessa giornata.

- **5 ore** in prova unica di insieme così articolata: 2 ore di prova comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova, 1 ora di riposo, 2 ore di prova comprensive di 10 minuti di riposo nel corso della prima ora e 20 della prova. La durata convenzionale è di 5 ore ed esaurisce la giornata di lavoro senza possibilità di programmare straordinari nella stessa giornata.

La prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, può essere prevista solo in insieme con l'orchestra e solo in casi eccezionali. Ha una durata di 3 ore e 30 minuti non prolungabili nemmeno in regime straordinario, ed assorbe convenzionalmente 5 ore di lavoro. Nella giornata in cui è programmata la prova unica giornaliera, sostitutiva delle due prove ordinarie, non può essere programmata nessuna prova straordinaria

PROVE D'INSIEME MISTE PROGRAMMATE: BALLO

Per prova d'insieme mista, programmata nell'Ordine del Giorno, si intende una prova nella quale l'insieme risulti prevalente ma che può essere comunque trasformata, in qualsiasi momento della sua durata, in prova all'italiana o in prova di lettura d'orchestra, senza preventiva programmazione dei diversi momenti che compongono la prova stessa.

La prova d'insieme mista programmata non può aver corso nella giornata di domenica e neppure nella giornata di rientro dal giorno di riposo prima delle ore 16.00, salvo accordo tra le parti.

Nel caso in cui venga programmata nell'Ordine del Giorno una *prova mista d'Orchestra*, (Insieme/Lettura/Italiana in caso di produzione d'opera e Insieme/Lettura nel caso di produzione di

balletto), il Tercicoreo potrà essere convocato in orario di competenza, anche in anticipo rispetto alla convocazione dell'Orchestra, escludendo di conseguenza la sua presenza nella parte riguardante Letture, Italiana senza Coro e Ballo (produzione d'opera) o parte di Insieme senza Ballo (produzione di balletto). La durata della prestazione del Tercicoreo verrà comunque computata in conformità alla chiamata dell'Orchestra.

TRASFORMAZIONE NON PROGRAMMATA DELLA PROVA D'INSIEME IN PROVA D'INSIEME MISTA: BALLO

La trasformazione di una prova d'insieme in prova d'insieme mista (Insieme/Lettura/Italiana) senza programmazione preventiva può avvenire, a discrezione della Direzione Artistica, in tutte le prove di insieme previste, comprese quelle programmate nella giornata di domenica e nel giorno di rientro dal giorno di riposo a partire dalle ore 14.00, limitatamente a 30 minuti non frazionabili:

Nel caso in cui anche oltre il termine delle ore 13.00 una prova di Insieme del giorno successivo venga trasformata interamente in una prova all'Italiana per causa di forza maggiore, il Tercicoreo, non partecipando alla prova suddetta, effettuerà la sua prestazione in sala riducendo la propria prestazione ad un'ora e mezza. Ove due prove di insieme, precedentemente programmate, vengano trasformate in italiane per causa di forza maggiore, il Tercicoreo, non partecipando alle prove suddette, effettuerà la sua prestazione in sala riducendo le due prestazioni a due ore.

Nel caso in cui, durante una prova d'insieme che coinvolga il Ballo, il Direttore d'Orchestra liberi l'Orchestra prima dell'orario di fine prova programmato, il Tercicoreo potrà comunque completare la sua prova in palcoscenico con accompagnamento al pianoforte.

Antegenerale, Generale e spettacolo

Ove la durata dello spettacolo superi le 3 ore e 45 minuti fino a un limite di 4 ore è consentita la programmazione di un'ulteriore prestazione di massimo 2 ore nel corso della stessa giornata. La durata convenzionale delle due prestazioni così programmate verrà computata in 6 ore complessive.

Ove la durata dello spettacolo superi le quattro ore non è consentita la programmazione di una ulteriore prestazione e la durata convenzionale dello stesso verrà computata in 6 ore complessive.

In giornata di spettacolo, prova Generale o Antegenerale, la Fondazione ha facoltà di programmare o meno la prima prestazione giornaliera. Ove la Fondazione, in tali giornate, non programmi la prima prestazione giornaliera, la durata dello spettacolo, della prova Generale o Antegenerale, in regime ordinario di lavoro, è di quattro ore, così esaurendo l'orario normale di lavoro giornaliero.

In giornata di doppio spettacolo l'eventuale eccedenza oltre l'orario normale di lavoro giornaliero sarà retribuita in regime straordinario. L'inizio dello spettacolo pomeridiano sarà alle 14.30 salvo eccezioni da concordare.

Lo svolgimento della prova Antegenerale e generale può essere effettuato dalla Fondazione senza tener conto della normale successione degli atti, in relazione alle esigenze tecniche ed artistiche.

Prova Antegenerale di un singolo titolo

Nel caso in cui la prova Antegenerale venga divisa in due prestazioni distinte nel corso della stessa giornata, l'intervallo tra le stesse non potrà essere inferiore alle 2 ore e 30 minuti e la durata totale delle due prestazioni non potrà superare le 6 ore.

La prova Antegenerale di un singolo titolo può essere divisa in distinte prestazioni in giornate diverse mantenendo però convenzionalmente l'intera durata della prova Antegenerale su ciascuna delle giornate nelle quali la prova Antegenerale viene programmata, come se la prova fosse eseguita per intero.

Prova Antegenerale di titoli diversi

La prova Antegenerale di due titoli diversi può essere divisa in distinte prestazioni anche in giornate diverse. Ognuna delle due prestazioni avrà, a prescindere dalla durata reale, una durata minima convenzionale di 2 ore e 30 minuti.

Prima della prova generale potranno essere programmate al massimo due prove Antegenerali mentre per produzioni che abbiano periodi differenti di programmazione nella stessa stagione, in sede o in sedi diverse (trasferte), non è posto alcun limite circa l'effettuazione ed il numero delle prove Antegenerali nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova Generale o Antegenerale e dopo l'andata in scena dello spettacolo.

Non è posto alcun limite circa l'effettuazione ed il numero delle prove Antegenerali nonché circa l'effettuazione di prove ordinarie dopo la prova Generale o Antegenerale e dopo l'andata in scena dello spettacolo per produzioni che abbiano periodi differenti di programmazione nella stessa stagione, in sede o in sedi diverse (trasferte).

Nel caso in cui la richiesta di eventuali prove d'Insieme non previste nella programmazione convenuta con i Rappresentanti Sindacali, avvenisse subito dopo la prova Generale, Antegenerale e spettacolo, dette prove avranno corso previa intesa tra le parti.

Nella giornata di domenica, oppure nella giornata di sabato qualora il Tersicoreo usufruisca del riposo nella giornata di domenica, l'orario normale di lavoro è fissato in 3 ore, ferma restando la durata prevista per ciascun tipo di prestazione. In tali giornate può essere effettuato lo spettacolo o la prova Generale o la prova Antegenerale o la prova ordinaria. Lo spettacolo, la prova Generale o Antegenerale possono essere effettuati sia al mattino che al pomeriggio che alla sera. La prova ordinaria 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 dell'attività promozionale e decentrata. L'eventuale eccedenza oltre le 3 ore deve essere retribuita in regime straordinario.

Il Tersicoreo, nel corso della stessa prova, può essere chiamato a prestare la sua attività in palcoscenico, in sala o in sale appositamente predisposte nel rispetto della durata prevista per ciascun tipo di prova. È pertanto consentita l'effettuazione di prove miste di sala e di palcoscenico con pianoforte o con orchestra. In tal caso la frazione della prova in sala non può avere durata inferiore ad 1 ora. Se la prova dura 2 ore sono previsti 10 minuti di riposo, elevati a 15 minuti se la prova dura 2 ore e 30 minuti. Se la prova dura 3 ore sono previsti 20 minuti di riposo suddivisi in riposi di 10 minuti.

La durata degli intervalli nelle prove Antegenerale, Generale e spettacolo non sarà inferiore a 25 minuti elevati a 30 minuti per spettacoli superiori a 4 ore di durata, salvo accordo tra le parti.

Per l'attività lirica all'aperto il limite è elevato alle ore 1.30 per le prove Antegenerali, Generali e per lo spettacolo, fatte salve le consuetudini locali. Le altre prove non potranno protrarsi in regime normale oltre le ore 24.00.

Lo spettacolo, la prova Generale e la prova Antegenerale possono aver corso, in relazione alle necessità produttive, anche al mattino (con inizio non prima delle ore 11.00 e con termine non oltre le ore 14.00 per il balletto) e al pomeriggio (con inizio non prima delle ore 14.00 in caso di spettacolo o 13.30 in caso di prova d'Insieme o prova Antegenerale/Generale).

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

Disciplina che regola il cambio del giorno di riposo

In occasione del cambio del giorno di riposo, dalla domenica al lunedì, la settimana lavorativa sarà di tredici prestazioni, in orario normale di lavoro. Viceversa, in occasione del cambio del giorno di riposo, dal lunedì alla domenica, la settimana lavorativa sarà di nove prestazioni. Ai fini amministrativi per il controllo del numero delle prestazioni dovrà essere considerata la somma delle prestazioni effettuate nell'arco delle due settimane.

In occasione del cambiamento del giorno di riposo da lunedì a domenica, nei periodi iniziali e finali della stagione produttiva, verrà unificata l'attività produttiva di Orchestra, Coro e Ballo secondo questa indicazione:

- Lunedì: una prestazione;
- Sabato: due prestazioni
- oppure
- Lunedì: due prestazioni;
- Sabato: una prestazione.

Doppio riposo settimanale

Fino ad un massimo di due volte al mese nell'ambito dell'orario mensile, l'orario di termine delle prestazioni in sala può essere fissato per le ore 17.30 per il Corpo di Ballo e per le ore 18.30 per solisti e primi ballerini. Le due ore individualmente messe in flessibilità potranno essere programmate nel corso del mese a discrezione della Direzione e indicate nella programmazione settimanale. Il meccanismo di recupero collegato a tale flessibilità genererà un doppio riposo per tutti i componenti del Corpo di Ballo che dovrà essere comunque applicato una volta al mese, salvo nei casi in cui venisse diversamente concordato con le Rappresentanze Sindacali.

Settimana a 5 giorni lavorativi

Le Parti concordano inoltre che, nell'ambito dell'orario mensile, venga messa individualmente in flessibilità la prestazione di 2 ore e 15 minuti del giorno che precede la giornata di riposo. Tale prestazione potrà essere recuperata suddividendo la stessa in 4 prolungamenti di 30 minuti alle prove ordinarie, da programmare durante il primo giorno di ogni settimana lavorativa, e un prolungamento di 15 minuti da programmare al venerdì o al sabato, sia per il Corpo Ballo che per i Solisti e Primi Ballerini. Questo meccanismo consentirà al Tersicoreo di poter godere mensilmente di una settimana a 5 giornate lavorative che si aggiunge al doppio riposo già previsto, compatibilmente con le attività

programmate in palcoscenico e ad eccezione del mese di dicembre e dei mesi di programmazione che prevedono periodi di ferie o attività di tournée.

Le Parti concordano la possibilità di programmare un doppio spettacolo nella giornata di domenica durante il periodo con riposo settimanale al lunedì (novembre – maggio). Tale possibilità viene limitata ad un massimo di 2 volte consecutive, sempre mantenendo il limite massimo di 11 prestazioni settimanali e non superando il limite giornaliero di 5 ore complessive, non generando alcun tipo di straordinario. Non si applicherà dunque, in questi casi, la maggiorazione per l'attività domenicale che ecceda la prestazione di 3 ore. Il giorno della settimana con una sola prestazione sarà in questo caso il martedì precedente.

Qualora la somma dei due spettacoli domenicali superasse le 5 ore, fino ad un massimo di 5 ore e mezza, nel martedì successivo al rientro dalla giornata di riposo sarà possibile programmare una sola prestazione.

A fronte di questa flessibilità saranno programmate 2 settimane a ridotta attività, dal lunedì a venerdì nel periodo con giornata di riposo alla domenica (giugno-ottobre), con la specifica “settimana a 5 giorni lavorativi per doppio spettacolo alla domenica”.

Ulteriori 2 domeniche con doppio spettacolo secondo le specifiche precedentemente descritte potranno essere programmate identificando due settimane a 5 giorni lavorativi aggiuntive, sempre nel periodo giugno-ottobre o, in accordo con le RSA, anche in concomitanza di giornate di riposo, ferie o festive.

Giornate con prestazioni di sei ore

Le prestazioni giornaliere di sei ore possono essere programmate al massimo sei volte al mese, e comunque non più di due nella stessa settimana-

Per il Corpo di Ballo l'articolazione suddetta è limitata alle prove di insieme con l'orchestra e alle prove di scena.

Ai fini del computo delle giornate di 6 ore, il servizio svolto per la lezione obbligatoria non entrerà nel computo dell'orario complessivo giornaliero, pur rientrando quest'ultima nell'ambito del monte ore bimestrale. Pertanto, l'orario giornaliero potrà raggiungere le 7 ore e 15 minuti complessivi per coloro che hanno effettuato la lezione.

Accorpamento atti e intervalli in caso di partecipazione del Ballo a spettacoli d'opera

Fatte salve le esecuzioni di opere abitualmente realizzate per scelte drammaturgiche e musicali accorpando gli atti previsti nel manoscritto originale di partitura in modo da superare l'ora e trenta minuti di esecuzione (es. *Wozzeck*, *Katia Kabanova*, *Da una casa di morti*, *Sogno di una notte di mezza estate*, ecc.), tale limite per le altre opere non potrà essere superato. Resta, invece, confermata nella durata prevista dalla partitura l'esecuzione di opere in atto unico, anche se di durata superiore ad un'ora e trenta minuti. L'elenco delle opere eseguite abitualmente accorpando gli atti verrà aggiornato e concordato annualmente alla presentazione del programma di attività.

In caso di accorpamento di atti come sopra definito si riconoscono ai singoli Tergicorei, se impegnati in tutti gli atti, 30 minuti per ogni recita da cumularsi nell'orario mensile.

La durata reale degli atti accorpati verrà definita al termine della prova generale di ogni spettacolo.

Art. 103 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il Tercicoreo 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'articolo precedente sarà compensato come segue:

- 1) prolungamento di un quarto d'ora: non deve essere programmato ed è compensato con il 12% della retribuzione giornaliera;
- 2) prolungamento di mezz'ora: deve essere programmato ed è compensato con il 25% della retribuzione giornaliera;
- 3) 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;
- 4) 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 1.00 (ore 0.30 per le prove antegenerali e ore 1.30 per l'attività lirica all'aperto, salve le consuetudini locali) 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 Fondazione richieda una o più prove straordinarie fuori dell'orario normale giornaliero e non in prolungamento delle prestazioni ordinarie, verrà corrisposto al tersicoreo 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 Tercicoreo 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 tersicoreo con l'ordine del giorno mensile. Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno mensile (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 13.00 del giorno precedente.

Qualora il Tercicoreo sia chiamato a prestare servizio nei giorni festivi avrà diritto ad un compenso pari all'80% della retribuzione giornaliera per le prestazioni che non superano le 2 ore. In caso di

spettacolo, prova antegenerale 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'articolo precedente che potrà essere richiesta al tersicoreo da parte della Fondazione.

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

Art. 104 – Suddivisione ed utilizzazione del complesso del ballo

Onde consentire lo svolgimento contemporaneo di diverse attività artistiche, la Fondazione ha diritto, in relazione alle esigenze produttive e di programmazione, di suddividere il complesso di ballo in più formazioni autonome.

Il complesso di ballo può essere altresì suddiviso in due gruppi, uno prevalentemente addetto all'attività ballettistica, l'altro a quella inerente la stagione lirica. I criteri di selezione e di formazione dei due gruppi verranno definiti dalla Direzione aziendale d'intesa con la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

La consistenza numerica delle formazioni autonome deve risultare superiore a 10 elementi.

La suddivisione del Corpo di Ballo in formazioni autonome deve rientrare, comunque, nel confronto fra le Parti in occasione della programmazione aziendale.

Art. 105 – Scarpine

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 35 "Vestiaro" di Parte Comune, si specifica che le scarpe/scarpine da ballo vengono fornite ai Tersicorei con le seguenti modalità.

DONNE

Ogni mese alle ballerine di età inferiore agli anni 42 verranno fornite 2 paia di punte di marca "Gaynor".

Qualora le interessate optino per punte di marca Freed e Sansha, verranno fornite 3 paia al mese

Alle ballerine di età superiore agli anni 42 verrà fornito un solo paio di punte di marca "Gaynor" ogni due mesi oppure un paio di altra marca ogni mese.

A tutte le ballerine verrà fornito 1 paio di mezze punte, Gaynor o altra marca al mese.

Non verrà effettuata alcuna fornitura alle tersicoree nei mesi in cui saranno in maternità o aspettativa o malattie ed infortuni di lunghi periodi.

UOMINI

Ai ballerini verranno fornite 2 scarpe al mese di marca e 3 sospensori all'anno di marca Block, Capezio Sansha o Wear Moi.

Non verrà effettuata alcuna fornitura di scarpe nei mesi in cui i ballerini saranno assenti per aspettative o malattie ed infortuni di lunghi periodi.

Per quanto riguarda le forniture per gli spettacoli, essa verrà valutata dalla Direzione del Ballo a seconda della tipologia di spettacolo e impegno dei tersedici.

Art. 106 – Trasferte

Premesso che le tournées sono uno strumento importante per il rilancio del Corpo di Ballo, la Direzione della Fondazione conferma, anche al fine di aumentare la produttività, l'impegno di realizzare almeno una tournée all'anno in un Paese estero, di cui verrà data di volta in volta formale comunicazione ad accordi raggiunti. Mentre nel nostro Paese la Direzione intende privilegiare un rapporto culturale con le altre Fondazioni lirico-sinfoniche o prevedendo, in alternativa, la presenza del nostro Corpo di Ballo in spazi teatrali comunque adeguati.

Il Tersicoreo 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 regolamentazione delle trasferte, è così fissata:

A) TRASFERTE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI:

- La durata complessiva della giornata di trasferta, comprensiva di viaggio e prestazione/i, ad esclusione della prova di posizione, non potrà superare le sette ore. L'orario compreso tra le cinque ore e le sette ore verrà retribuito in regime ordinario.
- In giornata di trasferta, ove il viaggio non superi le 3 ore, possono essere effettuate in regime ordinario di lavoro:
 - o una prova e uno spettacolo;
 - o due prove;
 - o una prova di posizione e una prova ordinaria;
 - o una prova di posizione e una prova generale o spettacolo.
- L'eventuale prova di posizione, in sala e/o in scena, potrà dunque, in eccezione in trasferta, precedere non solo la prova generale e lo spettacolo, ma anche la prova ordinaria. La prova di posizione sarà retribuita e normata nelle modalità previste dal vigente contratto all'art.102 comma 9 e 10 .
- in giornata di trasferta, ove il viaggio duri tra le 3 e le 5 ore consecutive di viaggio, può essere effettuato in regime ordinario di lavoro soltanto una prova ordinaria o prova generale o spettacolo che potranno essere preceduti da una prova di posizione.
- oltre le cinque ore e fino a 6 ore consecutive di viaggio è consentita l'effettuazione unicamente di una prova generale o di uno spettacolo, preceduti da una prova di posizione.”
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta al tersicoreo il solo trattamento di trasferta;
- per ogni spettacolo lirico o di balletto messo in scena la Fondazione può richiedere al tersicoreo l'effettuazione anche di una prova generale;
- il rientro del Tersicoreo dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;

- alloggio di norma in camera doppia con servizi e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà al Tersicoreo un posto di riposo;

B) TRASFERTE REGIONALI ED INTERREGIONALI:

- nella giornata di trasferta il tersicoreo è tenuto ad effettuare la prima prestazione giornaliera in sede qualora il relativo impegno complessivo (prestazione ordinaria in sede, viaggio di andata, spettacolo in trasferta, viaggio di ritorno) non ecceda le 7 ore. In tal caso l'eccedenza oltre le 5 ore e fino a 7 ore sarà retribuita in regime ordinario. Ove l'impegno complessivo ecceda le 7 ore, non sarà programmata la prestazione ordinaria in sede e l'eccedenza oltre le 5 ore verrà retribuita in regime ordinario;
- il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2.30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite, l'eccedenza di orario oltre le ore 2.30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- il pernottamento, da programarsi preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- nella giornata successiva alla trasferta, il tersicoreo è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, il tersicoreo non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- in caso di pernottamento, il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera. Conseguentemente il tersicoreo effettuerà una sola prestazione ossia lo spettacolo o la seconda prestazione giornaliera, intendendosi per tale quella di maggiore durata prevista dal presente Contratto;

C) TRASFERTE REGIONALI DI PIÙ GIORNI DI DURATA:

- nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza potranno essere richieste al tersicoreo nell'ambito del normale orario di lavoro giornaliero tutte le prestazioni inerenti allo spettacolo od agli spettacoli programmati;
- nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse l'impegno complessivo non può eccedere le 7 ore. In tal caso l'eccedenza oltre le 5 ore e fino a 7 ore sarà retribuita in regime ordinario;

D) MISSIONI INDIVIDUALI

Al Tersicoreo 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 il tersicoreo avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telefoniche e per taxi).

A tutela dell'immagine del Teatro alla Scala all'estero e in Italia eventuali vertenze riferite a possibili variazioni organizzative, economiche, logistiche, di programmazione della produzione, ecc., conseguenti ad obiettive circostanze sopravvenute rispetto a quanto programmato prima della partenza, vengono definite al rientro in sede del personale. Inoltre, si precisa che eventuali prestazioni in regime straordinario dovranno essere previste e concordate tra le Parti prima della partenza della trasferta, con particolare riguardo al lavoro notturno di qualsiasi tipo e alle prestazioni eccedenti le due giornaliere.

Oltre alla programmazione presentata nei termini previsti dagli articoli in materia, la Fondazione potrà programmare altri impegni riguardanti le tournée.

Il tempo limite per comunicare ulteriori trasferte non previste nella programmazione è di due mesi dall'inizio delle tournée medesime. Congiuntamente alla comunicazione dovranno essere indicati i criteri delle relative trasferte. Eventuali eccezioni verranno concordate tra le Parti.

La data dell'inizio delle ferie dovrà essere comunicata entro la fine del mese di marzo.

Le Parti confermano la possibilità di effettuare prove di spettacoli per titoli diversi non inseriti nella tournée, alle seguenti condizioni:

- non potranno riguardare la fase iniziale della creazione o il montaggio di nuove coreografie che potranno essere messe in prova in tournée dopo un'adeguata impostazione presso il Teatro, salvo particolari opportunità artistiche che verranno concordate tra le Parti.
- le prove riguarderanno esclusivamente titoli della programmazione successivi alla trasferta.
- dovranno essere garantite sale adeguate per le prove di ballo.
- le prove relative a titoli diversi potranno iniziare solo dopo la messa in scena della prima rappresentazione in ogni teatro del balletto in tournée. Di norma non potranno essere effettuate prove relative a titoli diversi durante il giorno precedente e coincidente la giornata di ritorno dalla trasferta o di trasferimento ad altra destinazione.
- nei giorni di spettacolo, i tircorei effettivamente impegnati nella recita dello stesso giorno in ruoli di 1° interprete e 1° ballerino saranno esentati da tali prove.

Negli accordi specifici relativi alle trasferte internazionali verrà definito il numero di riposi compensativi. Tale numero sarà riferito ai seguenti parametri: uno relativo al fuso orario, e l'altro relativo alla durata della trasferta

Art. 107 – Copertura assicurativa e norme sanitarie specifiche

Si conviene di prevedere una convenzione che garantisca un'assistenza ortopedica di carattere specialistico e auspicabilmente una convenzione con un fisioterapista con presenza organizzata in alcuni giorni concordati della settimana lavorativa.

Viene confermato l'impegno della Direzione della Fondazione a stipulare apposita convenzione con un istituto universitario specializzato in ortopedia per il controllo periodico preventivo e diagnostico della struttura fisica dei ballerini.

Saranno messi altresì a disposizione, compatibilmente con le attuali disponibilità logistiche, un'area attrezzata per fisioterapia e massaggio con attigua sauna, nonché una sala di riposo adeguatamente arredata.

Le Parti concordano, nei tempi brevi e con modalità da definire, l'estensione della copertura assicurativa, relativa agli infortuni sul lavoro, ai rimborsi per operazioni chirurgiche e cure post-operatorie atte al recupero professionale e/o particolari esami clinici urgenti.

Si estende la presenza del fisioterapista durante tutte le prove di palcoscenico. Sarà cura della Direzione del Teatro cercare soluzioni logistiche in grado di ospitare servizi ginnico-riabilitativi quali ad esempio quelli utilizzando la tecnica Pilates.

Nei periodi di suddivisione dell'organico nei diversi Teatri la Fondazione assicurerà la presenza di un massaggiatore nelle diverse sedi.

La Direzione si impegna a rivedere in modo organico, rafforzandoli, il complesso degli interventi aziendali riguardanti la salvaguardia dell'efficienza fisica dei Tersicorei.

Art. 108 – Aggiornamento o perfezionamento professionale

Spetta al Tersicoreo una riduzione concordata del monte ore di 10 ore in ragione d'anno finalizzata all'aggiornamento o perfezionamento professionale.

Art. 109 - 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:

- 1) 1 mese per il tersicoreo con un'anzianità di servizio fino a 2 anni;
- 2) 2 mesi per il tersicoreo con un'anzianità di servizio oltre i 2 anni e fino a 4 anni;
- 3) 3 mesi per il tersicoreo con un'anzianità di servizio oltre i 4 anni e fino a 9 anni;
- 4) 4 mesi per il tersicoreo 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 Fondazione ha diritto di ritenere, su quanto sia dalla stessa dovuto al Tersicoreo, 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 d'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 Tersicoreo per cause attribuibili alla Fondazione 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 Fondazione concederà al Tersicoreo 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.

E. ARTISTI STABILIZZATI

Art. 110 – Regolamentazione

Articolo soppresso.

PARTE SPECIFICA

AREA TECNICA

Art. 111 – Programmazione

La Direzione del Teatro consegnerà a inizio settembre di ogni anno copia della pianificazione annuale dell'attività, dopo averla discussa e convenuta.

La Direzione si impegna ad una programmazione bimensile degli orari di lavoro. Resta comunque fermo quanto previsto in merito alle variazioni all'ordine del giorno (art. 32).

La fissazione degli orari di lavoro avverrà mediante programma dell'attività bimensile predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della RSA/RSU che avverrà tra il 15 e il 20 di ogni mese e comunque entro la pubblicazione ufficiale degli orari del bimestre. Tale fissazione deve contenere anche l'assegnazione nominale degli ordini di servizio per il primo mese di programmazione.

Le variazioni agli orari previsti dal bimensile sono possibili secondo le modalità normate all'art. 32 della Parte Comune del presente contratto. Per i reparti tecnici la variazione agli orari dovrà essere comunicata con il turno in servizio.

Le giornate di riposo settimanale e doppio riposo previste dal bimensile non possono subire variazioni anche in riferimento all'orario indicativo del secondo mese, ad eccezione di quanto normato dall'art. 17 del presente contratto.

La Direzione s'impegna, in via sperimentale a partire dal primo gennaio 2024, a contenere le variazioni per i lavoratori dell'area Tecnica in un massimo di 25 per anno solare. Tali variazioni s'intendono individuali e comprendono anche le variazioni ai turni generate dagli ordini di servizio. Non sono ivi comprese le variazioni agli orari di lavoro generate da cambi di turno richiesti dai lavoratori, le riduzioni orarie all'interno dell'attività programmata, o nei casi in cui malattia, infortunio, ferie, permessi o congedo rendano necessarie le sostituzioni. L'indicazione successiva della sede di lavoro (Teatro, Laboratori, Sale prove) all'interno della stessa fascia oraria o in riduzione non potrà essere considerata una variazione.

In via eccezionale, ove non fosse possibile contenere le variazioni nel numero di 25, verrà garantita al singolo lavoratore un'ora di permesso retribuito, da concordare con il capo reparto, da fruire entro il trimestre e in ogni caso non oltre il 31 dicembre di ogni anno.

A. PERSONALE DI LABORATORIO

Art. 112 – Mobilità del personale

Viene riconfermato il principio contrattuale dell'orario individuale di lavoro.

La squadra o più squadre sono tenute su determinazione del Capo Servizio, a fornire le loro prestazioni in altre sedi interne od esterne al Teatro.

Si conferma la reale mobilità del personale dipendente dai Laboratori al Teatro e viceversa sulla base delle esigenze tecnico-organizzative derivanti dalla programmazione della produzione. Detta mobilità dovrà coinvolgere non solo il Personale di Laboratorio che presta la propria attività in Laboratorio, ma anche tutto il Personale dell'Area Tecnica, al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili in Teatro. Naturalmente, la suddetta mobilità si riferisce anche da e verso altre sedi, stabili o temporanee della Fondazione, di produzione, di spettacoli o di altre manifestazioni programmate dal Teatro.

Si conferma che il Personale di Laboratorio, a fronte di esigenze produttive, è tenuto a prestare la sua opera in palcoscenico.

Le parti convengono che la distribuzione del personale all'interno del reparto Sartoria non va intesa in modo rigido restando la possibilità, nel rispetto delle leggi e degli accordi sindacali vigenti, di spostamenti anche temporanei di addetti qualora obiettive esigenze organizzative o produttive lo richiedessero.

ATTIVITA' NEI LABORATORI

- QUADRI E DIRETTIVI

Art. 113 – Regolamentazione

Le Parti convengono sull'importante necessità di rivalutare la funzione e il ruolo dei Quadri della Fondazione, siano essi con funzioni direttive e intermedie, siano essi inseriti negli organici artistici, tecnici o amministrativi, siano essi con funzioni di comando o in posizioni specialistiche da esperto.

L'obiettivo di arricchire la loro professionalità e di favorire una maggiore assunzione di responsabilità e di autonomia decisionale nell'ambito delle deleghe assegnate potrà essere oggetto di un programma di aggiornamento e di sviluppo professionale.

Attento approfondimento verrà dato, comunque, al problema dei Quadri in occasione dell'esame del piano organico funzionale.

Nell'intento di compensare economicamente il ruolo dei Quadri in misura differenziata dagli altri lavoratori, è istituita l'indennità di funzione i cui valori sono definiti nella Parte Economica.

Informazione

Sul piano informativo, la Fondazione fornirà agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali concernenti l'area di attività nella quale sono inseriti.

La Direzione concorda sulla necessità di coinvolgere preventivamente i Quadri e il personale direttivo nella individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere, sia programmatici che organizzativi, e dei relativi mezzi e strumenti per il loro conseguimento.

Ciò al fine di ottenere da detto personale un contributo responsabile e costruttivo.

La Direzione concorda altresì di effettuare una verifica periodica della programmazione circa gli eventuali eccessivi carichi di lavoro ricadenti sulle singole figure professionali.

Formazione

Nei confronti dei Quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici e organizzativi.

Nel ribadire l'apporto determinante dei Quadri connesso alle funzioni svolte e le rilevanti responsabilità attribuite nei settori di propria competenza, la Direzione dichiara che saranno programmati appositi piani formativi destinati ad arricchire le conoscenze specifiche, nonché a favorire il ruolo strategico dei Quadri nell'ambito della gestione complessiva del Teatro

Responsabilità civile e/o penale

Il Teatro si impegna a garantire ai Quadri e Direttivi che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocate da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

La scelta del legale avverrà a cura del dipendente interessato.

Profili professionali di Quadri/Direttivi di Personale dei Laboratori – Attività in Laboratorio

Si indicano qui di seguito i profili professionali che risultano da fonti contrattuali collettive:

- Capo scenografo realizzatore

Si intende capo scenografo realizzatore il lavoratore che, in piena autonomia e responsabilità tecnico-artistica, attraverso la direzione ed il coordinamento del reparto scenografico, è preposto alle realizzazioni scenografiche sulla base delle sole direttive ricevute.

- Scenografi realizzatori

Si intendono scenografi realizzatori i lavoratori che in autonomia e con responsabilità tecnico-artistica sono preposti alle realizzazioni scenografiche sulla base delle direttive ricevute.

Ai Quadri/Direttivi si applica la normativa del settore in cui operano, in quanto compatibile.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro dei Quadri e Direttivi la durata settimanale è di 38 ore.

- IMPIEGATI

Art. 114 – Inquadramento e profili professionali

Nell'esercizio della propria attività l'impiegato è tenuto, nell'adempimento delle proprie mansioni, allo svolgimento dei compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento della mansione

stessa, intendendosi per tali quelle operazioni necessarie per lo svolgimento della mansione principale e che non assumono aspetto prevalente.

Salvo gli specifici profili professionali sotto indicati, l'inquadramento degli Impiegati del Personale di Laboratorio – Attività in Laboratorio è definito secondo quanto previsto dall'articolo 5 "Classificazione del Personale" di Parte Comune.

Il personale addetto alla Scenografia, secondo quanto previsto da fonti contrattuali collettive, si distingue in:

- Scenografi collaboratori (2° livello)

Si intendono scenografi collaboratori i lavoratori che, in possesso di cognizioni tecniche, pratiche ed artistiche, acquisite con una corrispondente esperienza di lavoro, collaborano alle realizzazioni scenografiche, alla elaborazione costumi e alla elaborazione dell'attrezzatura.

- Aiuto scenografi (livello 3A(senior)/3B (junior))

Si intendono aiuto scenografi i lavoratori che, sulla base di direttive ricevute, eseguono, nell'ambito della loro qualificazione professionale, mansioni di aiuto nelle realizzazioni scenografiche, nella elaborazione costumi e nella elaborazione dell'attrezzatura.

Art. 115 – Mutamento di mansioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 6 di Parte Comune, 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.

Art. 116 – Cumulo di mansioni

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 sempreché altre mansioni espletate.

Art. 117 – Indennità per maneggio denaro

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

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

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 118 – Orario di lavoro

Viene riconfermato il principio contrattuale dell'orario individuale di lavoro.

La presente normativa si applica al Personale dei Laboratori nei seguenti settori: falegnameria, meccanici, scenografia, scultura, termoformatura, lavanderia, magazzino costumi, elaborazione costumi ed elaborazione attrezzeria.

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 38 ore settimanali, salvo quanto stabilito di seguito nel rispetto della legge.

E' individuato come obiettivo la possibilità di soddisfare attraverso le strutture interne tutte le necessità connesse alla realizzazione di allestimenti scenici di una stagione d'opera e balletto limitando il più possibile il ricorso ad aziende esterne.

Gli orari di lavoro verranno organizzati a turni dal lunedì al sabato fermo restando le 38 ore per gli impiegati.

La programmazione dell'orario individuale e la composizione numerica dei gruppi di lavoro avverrà in funzione delle specifiche esigenze di ogni allestimento scenico, con possibilità di chiamata anche del singolo lavoratore. Tale programmazione sarà effettuata a cura dei responsabili delle specifiche strutture.

L'orario di lavoro sarà articolato su sei giorni settimanali, dal lunedì al sabato dalle 8.30, eccezionalmente dalle 8.00, alle 20.00, eccezionalmente alle 22.00. Non potranno essere programmate più di 6 giornate che abbiano termine alle ore 22.00 nel corso di ciascun anno solare.

L'orario giornaliero individuale non potrà essere inferiore alle 4 ore e non superiore alle 9 ore dal lunedì al venerdì, non inferiore alle 6 ore e non superiore alle 8 ore il sabato.

Per le giornate superiori alle sei ore, la pausa mensa sarà fissata in un'ora, dalle ore 12.00 alle ore 14.00 e dalle ore 18.00 alle ore 20.00.

Il sabato l'inizio delle attività sarà alle ore 8.00 o alle ore 8.30. Durante le giornate di sabato programmate con almeno 6 ore e fino a un massimo di 8 di lavoro, potrà essere prevista una breve pausa pranzo, di non oltre 30 minuti, all'interno dell'orario di lavoro. Qualora fossero programmate, 8 ore di lavoro in due prestazioni sarà previsto un intervallo di un'ora.

La programmazione dell'orario settimanale potrà prevedere un massimo di 48 ore, ferma restando l'attuale normativa sugli orari di lavoro.

Sulla base delle 38 ore settimanali, l'orario medio sarà ripartito in 35 ore dal lunedì al venerdì (1° monte ore) e in 3 ore al sabato (2° monte ore).

Le eccedenze di orario relative al 1° monte ore potranno essere assorbite da eventuali carenze di orario relative al 2° monte ore.

Ai fini del riconoscimento di eccedenze di orario riguardanti sia il 1° sia il 2° monte ore, le parti concordano che si terrà conto del totale delle ore lavorative previste nel semestre di riferimento.

Sulla base delle 38 ore settimanali, l'orario sarà calcolato su un periodo di sei mesi, dal 1° agosto al 31 gennaio e dal 1° febbraio al 31 luglio. Il monte ore complessivo risultante nel semestre s'intende comunque soddisfatto anche nel caso in cui non sia stato interamente utilizzato.

In sede di definizione dei programmi relativi a ciascuna stagione produttiva potranno essere concordati periodi di calcolo dei monte ore diversi dal semestre, qualora venisse individuata la concreta possibilità di compensazione degli orari in archi temporali diversi, suddividendo proporzionalmente il numero dei sabati lavorativi.

E' riconosciuta per il presente orario ai lavoratori l'Indennità Turni ex CCNL (cioè un elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, che consiste in una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'impiegato che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%).

Nei periodi di ferie e di permessi o aspettative a qualsiasi titolo non sarà riconosciuta l'Indennità Turni, né altro compenso connesso all'articolazione dell'orario di lavoro.

Potranno essere programmate, compatibilmente con le esigenze di servizio, giornate di non presenza del lavoratore (zero ore) pur garantendo la regolare corresponsione della retribuzione mensile, qualora il recupero dell'orario avvenga attraverso una diversa distribuzione dello stesso (relativamente a ciascun monte ore) nel corso del semestre o di altro periodo precedentemente concordato.

L'orario giornaliero eccedente o mancante le 7 ore (dal lunedì al venerdì) e le 3 ore (al sabato) verrà conteggiato a titolo di recupero compensativo, positivo o negativo, da effettuare entro il semestre e sarà comunque considerato in regime di lavoro ordinario.

Le giornate di non presenza programmate per esigenze produttive (zero ore) saranno tendenzialmente collocate in concomitanza alla giornata di riposo settimanale (domenica).

Le eventuali eccedenze di orario risultanti alla fine del semestre saranno retribuite in regime straordinario. Su richiesta del lavoratore, se compatibile con le esigenze produttive l'eccedenza oraria può essere goduta in giorni di riposo.

Al fine del computo dell'orario giornaliero in caso di ferie, permessi, malattia, ecc, resta valida la durata convenzionale di 7 ore per gli impiegati giornalieri dal lunedì al venerdì e di 3 ore al sabato. La durata convenzionale della mezza giornata al fine di cui sopra è quantificata in 3 ore e 30 minuti per gli impiegati dal lunedì al venerdì.

Nella giornata lavorativa articolata su due prestazioni, la durata minima della prestazione viene fissata in due ore e trenta minuti, quella massima in 6 ore.

Le Parti convengono che nell'ambito del monte ore (78 ore) del sabato, di cui alla presente normativa non potranno essere programmati più di 3 sabati di lavoro consecutivi a livello individuale.

Fatto salvo quanto sopra previsto, in via residuale valgono le seguenti previsioni:

- La durata giornaliera del lavoro qualora la prestazione sia continuata non può superare le 6 ore.
- 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.
- Qualora si decida, in via del tutto eccezionale e per eventi straordinari, di effettuare l'orario continuato in 5 giorni alla settimana, con una breve sosta di 15 minuti, detto orario sarà di 7 ore e 15 minuti al giorno.

Ai lavoratori a cui si applica l'orario sopra definito spetta l'Assegno lavoratori scenografici, come definito nella Parte Economica.

Art. 119 – 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'articolo precedente "Orario di lavoro".

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 24.00 e le ore 8.00, salvo eccezioni specificamente indicate.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'articolo 19 "Ricorrenze festive" di Parte Comune. 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.

Le Parti, convengono sulla determinazione di riconoscere per l'attività del giorno 7 dicembre (giorno dell'inaugurazione della Stagione scaligera) la maggiorazione prevista per le ore effettive di lavoro.

Le Parti, altresì, convengono che l'orario eccedente a quello programmato non rientrerà a far parte del monte ore mensile.

Art. 120 – Trasferte

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

La regolamentazione delle trasferte, fermo restando è così fissata:

A) TRASFERTE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta all'impiegato una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'impiegato il solo trattamento di trasferta;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'impiegato un posto di riposo;
- il rientro dell'impiegato dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;
- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

B) TRASFERTE REGIONALI ED INTERREGIONALI:

- in giornata di trasferta l'impegno complessivo dell'impiegato tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2.30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite, l'eccedenza di orario oltre le ore 2.30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- il pernottamento, da programinarsi preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- nella giornata successiva alla trasferta l'impiegato è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, l'impiegato non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- in caso di pernottamento il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera;

C) TRASFERTE REGIONALI DI PIÙ GIORNI DI DURATA:

- nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza l'impiegato è tenuto a fornire le normali prestazioni giornaliere;
- nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della

trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;

D) 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 telefoniche e per taxi).

A tutela dell'immagine del Teatro alla Scala all'estero e in Italia eventuali vertenze riferite a possibili variazioni organizzative, economiche, logistiche, di programmazione della produzione, ecc., conseguenti ad obiettive circostanze sopravvenute rispetto a quanto programmato prima della partenza, vengono definite al rientro in sede del personale. Inoltre, si precisa che eventuali prestazioni in regime straordinario dovranno essere previste e concordate tra le Parti prima della partenza della trasferta, con particolare riguardo al lavoro notturno di qualsiasi tipo e alle prestazioni eccedenti le due giornaliere.

Negli accordi specifici relativi alle trasferte internazionali verrà definito il numero di riposi compensativi. Tale numero sarà riferito ai seguenti parametri: uno relativo al fuso orario, e l'altro relativo alla durata della trasferta.

Criteri di rotazione del personale tecnico (tra cui il Personale dei Laboratori) per la partecipazione alle trasferte

Questa normativa non si applica alle missioni individuali.

Il personale tecnico necessario ai progetti di tournée è definito dalla Direzione del Teatro in rapporto alle esigenze dei singoli progetti, salvaguardando il principio della rotazione del personale a parità di responsabilità e di inquadramenti professionali.

In quest'ambito, con esclusione dei capi, dei vice-capi e dei capisquadra, per il restante personale varrà il criterio della rotazione nell'ambito dello stesso reparto o settore di appartenenza sulla base del risultato scaturito dal rapporto individuale tra giorni di trasferta effettuati e anzianità calcolata per anni interi, dando origine a due graduatorie una per le trasferte internazionali l'altra per le trasferte nazionali, a condizione che:

- ci sia la conoscenza tecnico-pratica degli spettacoli da realizzare in tournée;
- nel periodo programmato di trasferta non vi siano temporanei impedimenti psico-fisici tali da non permettere la partecipazione del dipendente interessato;
- non vi siano in corso provvedimenti disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni di sospensione dal lavoro di almeno un giorno nell'arco di tempo previsto dall'articolo 7, ultimo comma, della L. 300/1970;
- che non abbia partecipato ad altra trasferta precedente a quella da realizzare.

Per quanto riguarda il rapporto individuale tra giorni di trasferta effettuati e anzianità calcolata per anni interi, il periodo di esplorazione dei dati riguardante le partecipazioni alle precedenti trasferte internazionali partirà dall'anno 2000, coincidente con la trasferta internazionale di Tokio, corretta con

l'eventuale partecipazione alla precedente tournée in Giappone del 1995, per quelle nazionali dal 1995. Per il personale a tempo indeterminato inquadrato nei livelli dal 3A al 5°, sarà di conseguenza formata un'unica graduatoria individuale di reparto senza distinzione di livello di inquadramento. A parità di coefficiente si procederà all'individuazione del personale in base all'anzianità di servizio. I neoassunti a tempo indeterminato potranno partecipare alle tournée al termine del terzo anno di anzianità di servizio.

Inoltre, in relazione ad eventuale coinvolgimento di detto personale nelle trasferte, sarà redatta un'ulteriore graduatoria separata per il personale a tempo determinato con i criteri di cui sopra. A parità di coefficiente si procederà all'individuazione del personale in base all'anzianità di servizio.

Con esclusione dei capi reparto e dei vice capi, fermo restando i criteri di rotazione come sopra definiti si conferma che nelle trasferte internazionali la partecipazione degli addetti alle costruzioni (falegnami e meccanici) è in ragione di uno a dieci dell'organico del Personale di Palcoscenico (macchinisti e meccanici) previsto per la trasferta, mentre per quanto riguarda il personale di sartoria di laboratorio la partecipazione dovrà avvenire con un rapporto di un terzo rispetto all'organico del personale turnista per la trasferta.

La pubblicazione delle liste ove possibile avverrà due mesi prima di ogni trasferta. In caso di trasferte, stabilite nell'ambito del programma di produzione annuale, coincidenti con il periodo di ferie estive, la pubblicazione delle liste avverrà entro il 31 marzo, termine di definizione delle ferie estive.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per l'esame dei singoli progetti e in quella sede verranno anche verificate sia la corretta applicazione della presente normativa, sia le eventuali deroghe alla rotazione in relazione alle particolari esigenze di garantire all'estero o in Italia lo stesso risultato artistico raggiunto in sede (personale adibito in spettacoli che richiedono movimenti scena-tecnici di natura speciale, come ad esempio il meccanico addetto comandi del barcone in "Tristano e Isotta", elettricisti addetti a segui persona ed altri che di volta in volta verranno individuati).

Art. 121 – 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.

- OPERAI E CAPISQUADRA

Art. 122 – Inquadramento e profili professionali

L'inquadramento degli operai e dei capisquadra del Personale di Laboratorio – Attività in Laboratorio è definito secondo quanto previsto dall'articolo 5 "Classificazione del Personale" di Parte Comune.

Ad integrazione si indicano qui di seguito gli specifici profili professionali derivanti dalle fonti contrattuali collettive.

Resta inteso che il livello di accesso ai Laboratori è quello di operaio specializzato corrispondente al 4° livello dell'Area Tecnico-Amministrativa.

FALEGNAMI

4° LIVELLO - operai specializzati – 1ª categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- eseguire operazioni di costruzione, di montaggio e smontaggio di costruzioni, sia in laboratorio che in palcoscenico;

- utilizzare correttamente gli utensili e i macchinari del laboratorio;
- conoscere le problematiche tecnico-pratiche del palcoscenico;
- conoscere i diversi materiali utilizzati e il loro particolare impiego nelle varie costruzioni.

LIVELLO 3B - categoria speciale operai

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale, si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti;
- eseguire operazioni complesse di costruzione, di montaggio e smontaggio di costruzioni, sia in laboratorio che in palcoscenico;
- conoscere i diversi materiali utilizzati, il loro particolare impiego nelle varie costruzioni e la tecnologia relativa alla loro lavorazione.

LIVELLO 3A - operai di massima specializzazione

Lavoratori che, oltre ad esplicare mansioni superiori a quelle degli operai inquadrati nel livello 3 B, si siano dimostrati capaci di:

- costruire in autonomia elementi scenici basandosi solo sui disegni tecnici o su indicazioni di massima ricevute dal caporeparto, segnalando a quest' ultimo la necessità di eventuali modifiche, anche dei disegni costruttivi, per adattarli alle specifiche necessità funzionali e strutturali del palcoscenico (spostamenti delle scenografie, accorgimenti di assemblaggio, portate, ecc.);
- disporre dell'esperienza e delle capacità tecniche per il corretto utilizzo di tutte le macchine utensili del reparto;
- coordinare l'attività di piccoli gruppi di falegnami, per la costruzione di parti complesse delle scenografie, seguendo le istruzioni generali ricevute dal caporeparto.

2° LIVELLO

Lavoratori che, oltre a saper svolgere tutte le mansioni di cui ai livelli precedenti, sono dedicati in modo permanente:

- alla guida di uno dei due gruppi di lavoro adibiti (nella nuova organizzazione a turni) alla realizzazione delle costruzioni scenografiche;
- alla guida del gruppo adibito alla costruzione della piccola e grande attrezzatura;
- al coordinamento del lavoro da svolgere con i macchinari in dotazione alla falegnameria, garantendo altresì la manutenzione e il rispetto delle norme d'uso e delle norme antinfortunistiche. Si precisa che i lavoratori inquadrati in questo livello sono tenuti a svolgere in modo flessibile, a seconda delle esigenze, tutte e tre le mansioni previste dal profilo.

SARTE

4° LIVELLO - operai specializzati – 1ª categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- confezionare costumi o vestiario di ogni epoca e stile su prodotto consegnato dal tagliatore;
- adattare e riparare costumi e vestiario in genere;

- stirare i costumi e il vestiario a lavorazione ultimata;
- possedere la conoscenza tecnico-pratica di tutte le macchine del laboratorio.

LIVELLO 3B - categoria speciale operai

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale, si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti;
- confezionare ed adattare costumi;
- sviluppare il modello di costume ricevuto in differenti taglie;
- provvedere al taglio e all'applicazione di tutti gli accessori per la confezione del costume (fodere, tasche, ecc.).

LIVELLO 3A – operai di massima specializzazione

Lavoratori che, con ampia autonomia e piena responsabilità di risultati eseguono lavori altamente specialistici e si siano mostrati capaci di distribuire e coordinare il lavoro da eseguire in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e dei tempi di produzione.

Svolgono inoltre, nello specifico, almeno una delle seguenti mansioni:

- confezionare o adattare costumi o maglieria e cappelli di varie epoche o fogge, predisponendo la prova su manichino o sull'interessato e garantendo un prodotto finito consono all'alta qualità artigianale della produzione scaligera;
- sviluppare un prototipo e sostituire il tagliatore;
- sostituire il Responsabile coordinamento delle attività della Sartoria nella Sede in caso di assenza o impedimento ai fini della sola gestione delle prove e dello spettacolo.

Inoltre è richiesto di saper utilizzare con conoscenza tecnico pratica, tutte le macchine utensili dei laboratori, provvedendo alla loro prima manutenzione.

Nell'ambito del Reparto Sartoria verranno individuati dei corsi di formazione professionale specifici per professionalità di difficile reperimento all'esterno. La partecipazione a tali corsi con esito positivo e la successiva verifica professionale prevista dagli accordi aziendali vigenti saranno condizione per una anticipazione dei tempi di comporta previsti per l'eventuale inquadramento a livello superiore.

MECCANICI

4° LIVELLO - operai specializzati – 1^a categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- gestire i cinematismi per il sollevamento degli scenari di palcoscenico attraverso il posizionamento di carrucole, rinvii, funi e le manovre conseguenti con l'osservanza di tutte le norme di sicurezza;
- provvedere alle manovre dei sipari;
- movimentare i ponti mobili di palcoscenico nei modi e nei tempi richiesti, provvedendo alla manutenzione degli stessi;
- eseguire lavori non complessi di carpenteria metallica anche attraverso la conoscenza tecnico-pratica dei vari materiali di officina.

LIVELLO 3B - categoria speciale operai

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale, si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti;
- utilizzare i macchinari e le attrezzature di officina;
- eseguire lavori di carpenteria metallica, utilizzando saldature elettriche, ossiacetileniche, a filo continuo e saldature di leghe leggere, e attraverso lavori di attrezzeria meccanica, di aggiustaggio, molatura, smerigliatura, maschiatura, filettatura, piegatura, tranciatura, ecc.;
- conoscere i materiali e la loro tecnologia per l'utilizzo ed il trattamento più opportuno;
- provvedere, ove necessario, alla registrazione ed al collaudo degli impianti prima del loro funzionamento.

LIVELLO 3 A - operai di massima specializzazione

Lavoratori che, oltre ad esplicare mansioni superiori a quelle degli operai inquadrati nel livello 3 B, si siano dimostrati capaci di:

- eseguire con perizia lavori di carpenteria metallica, con l'utilizzo delle attrezzature e dei macchinari di officina, anche per la realizzazione delle parti meccaniche degli allestimenti, secondo le indicazioni ricevute dal caporeparto;
- provvedere alla manutenzione di tutti gli impianti del Teatro (meccanici, pneumatici, oleodinamici), anche attraverso il corretto utilizzo degli strumenti di misura e la lettura dei disegni degli impianti;
- provvedere, quando necessario, alla sostituzione del caposquadra.

ELETTRICISTI

4° LIVELLO - operai specializzati – 1ª categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- eseguire installazioni, modifiche e manutenzioni non complesse degli impianti generali del Teatro e delle apparecchiature ed impianti del proprio settore.

Inoltre,

a) Illuminotecnico

- eseguire correttamente tutte le manovre degli apparecchi illuminanti secondo le indicazioni ricevute.

b) Cabinista

- garantire l'esecuzione di tutte le operazioni e manovre richieste dal datore-luci o da altra persona responsabile dello spettacolo.

c) Fonico

- eseguire l'installazione di tutti gli elementi per le registrazioni audio/video, nonché la riproduzione e diffusione delle stesse.

LIVELLO 3B - categoria speciale operai

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti;
- eseguire installazioni, modifiche e manutenzioni anche complesse degli impianti generali del Teatro, oltre alle apparecchiature ed impianti del proprio settore;
- intervenire, in caso di emergenza, su impianti ed attrezzature, garantendone il ritorno al normale funzionamento.

Inoltre:

a) Illuminotecnico

- eseguire il montaggio degli apparecchi illuminanti, sfruttando al meglio le potenzialità delle attrezzature e degli accessori presi singolarmente o nelle varie e possibili loro composizioni.

b) Cabinista

- garantire l'esecuzione di tutte le operazioni e manovre richieste dal datore luci o da altra persona responsabile.

c) Fonico

- eseguire installazioni di tutti gli elementi necessari per le registrazioni audio/video degli spettacoli, per le registrazioni musicali e per la successiva riproduzione e diffusione.

LIVELLO 3A - operai di massima specializzazione

Lavoratori che, oltre ad esplicare mansioni superiori a quelle degli operai inquadrati nel livello 3B, si siano dimostrati capaci di:

a) Illuminotecnico/Cabinista

- gestire, sulla base di sommarie ed essenziali disposizioni del caporeparto, del responsabile della cabina o dei capisquadra, con competenza tecnico-pratica e con l'autonomia necessaria, gli impianti della cabina luci o i mezzi illuminotecnici, eseguendo le operazioni e le manovre richieste dal realizzatore-luci e, inoltre, garantire la manutenzione degli apparati della cabina luci o degli apparati illuminotecnici;
- provvedere all'installazione e manutenzione, nel rispetto delle norme di sicurezza, degli apparati e degli impianti generali: quadri elettrici di distribuzione (alta e bassa tensione), illuminazione, macchine operatrici, ecc., attraverso il corretto utilizzo degli strumenti di misura e la lettura degli schemi elettrici;
- provvedere, quando necessario, alla sostituzione del caposquadra.

b) Fonico

- gestire, sulla base di sommarie ed essenziali disposizioni del caporeparto e del responsabile della cabina, con competenza tecnico-pratica e con l'autonomia necessaria, i mezzi audiovisivi del reparto, realizzando l'ottimizzazione dei processi di riproduzione audiovisiva richiesti a questo settore, compresi gli effetti sonori speciali, secondo le esigenze espresse dal regista;
- provvedere alla manutenzione di tutti gli apparati in dotazione al settore di appartenenza, attraverso il corretto utilizzo degli strumenti di misura e la lettura degli schemi elettrici;
- provvedere, quando necessario, alla sostituzione del caposquadra.

SCENOPLASTICI (FORMATORI)

- eseguire in completa autonomia e a regola d'arte calchi e riproduzioni di oggetti, accessori e sculture anche complesse partendo da modelli di qualsiasi materiale e tipo, scegliendo i materiali più idonei allo scopo (PVC, lattice, poliuretano espanso, poliestere, polistirolo antiurto);
- individuare e proporre le sostituzioni di pezzi prodotti attraverso il sistema della formatura, dello stampaggio sottovuoto e dell'eventuale colatura, scegliendo le tecniche di riproduzione più opportune anche d'intesa con il Responsabile del settore;
- utilizzare e provvedere alla manutenzione corrente delle macchine del laboratorio, in modo particolare della macchina per la formatura sotto-vuoto.

2° LIVELLO RESPONSABILE GRUPPO SCENOPLASTICA/TERMOFORMATURA

In funzione del livello di autonomia raggiunto nel lavoro e della consistente crescita dell'attività di scenoplastica e termoformatura - che comporta il coordinamento in pianta pressoché stabile di un piccolo gruppo di addetti – si ritiene di istituire il Responsabile Squadra Scenoplastica e Termoformatura con inquadramento nel 2° livello.

TECNICI DI SCENOGRAFIA

I lavoratori inseriti nell'ambito del gruppo dei Tecnici di Scenografia sono addetti alle attività di preparazione dei materiali, sia scenografici che di scultura, e di confezione tecnica degli elementi e delle strutture di scenografia e scultura.

Tali attività comportano lo svolgimento dei seguenti compiti, che pur non esaurendo la mansione sono da considerarsi tra i più significativi:

- preparazione dei materiali sia scenografici che di scultura: preparare colori, tavolozze; predisporre, stendere e inchiodare tele, veli e fondali con imprime ture secondo le misure richieste; assemblare e predisporre per le sculture i materiali da scolpire (polistirolo, moltoprene, ecc.); applicare la plastica termoformata; ecc.
- confezione tecnica degli elementi e delle strutture di scenografia e scultura: orlare e applicare teli e veli; predisporre la confezione con sete ed altri materiali speciali; incollare alle tele moltoprene, polistirolo espanso ed altri materiali; rivestire ed ingarzare materiali di sculture, ecc.

Su indicazione del responsabile è richiesto inoltre ai tecnici di scenografia lo spostamento di parti scenografiche inerenti l'attività di competenza.

I tecnici di scenografia si distribuiscono nei livelli della scala di inquadramento dell'area tecnico-amministrativa nel seguente modo:

LIVELLO 4°:

Lavoratori che svolgano con una speciale competenza tecnica teorico/pratica e a regola d'arte i compiti attribuiti al gruppo professionale dei tecnici di scenografia.

Il passaggio di categoria non esime il lavoratore dall'obbligo di continuare a svolgere anche le mansioni di livello inferiore.

LIVELLO 3B:

Lavoratori che svolgano in condizioni di specifica autonomia esecutiva e con una particolare abilità ed esperienza professionale i compiti attribuiti al gruppo professionale.

In particolare devono, sulla base delle esigenze tecniche relative a elementi di scenografia e scultura che vengono loro indicate, saper sviluppare il lavoro di preparazione e di confezione con ottimale risultato tecnico. Devono inoltre essere in grado di addestrare professionalmente i lavoratori di livello inferiore, trasferendo loro conoscenze ed esperienze e assistendoli nel processo di crescita sul lavoro.

FATTORINO LABORATORI

E' tenuto, oltre ai normali compiti compatibili con il livello di inquadramento, a effettuare, qualora esigenze di servizio lo richiedano ancorché in maniera non prevalente, attività di trasporto di cose e/o persone alla guida di automezzi aziendali. A tale scopo, deve essere munito di patente B.

Per quanto riguarda la disciplina dei passaggi di categoria si veda quanto previsto all'articolo 5 "Classificazione del Personale" Parte Comune.

Art. 123 – Mutamento di mansioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 6 di Parte Comune, all'operaio e al caposquadra, in relazione alle esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

All'operaio e al caposquadra 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'operaio o del caposquadra a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio o caposquadra assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 124 – Orario di lavoro

Viene riconfermato il principio contrattuale dell'orario individuale di lavoro.

La presente normativa si applica al Personale dei Laboratori nei seguenti settori: falegnameria, meccanici, scenografia, scultura, termoformatura, lavanderia e magazzino costumi.

L'orario di lavoro dell'operaio e del caposquadra è fissato in regime normale in 39 ore settimanali salvo quanto stabilito di seguito nel rispetto della legge.

Durante ciascuna delle prestazioni l'operaio ha diritto ad un sosta di 10 minuti.

L'intervallo per il pasto non potrà superare le 2 ore.

L'orario di lavoro, qualora la prestazione sia continuata, è fissato in 36 ore settimanali con un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri, comprensivi di una sosta di 15 minuti.

Qualora si decida, in via del tutto eccezionale e per eventi straordinari, di effettuare l'orario continuato in 5 giorni alla settimana, con una breve sosta di 15 minuti, detto orario sarà di 7 ore e 15 minuti al giorno.

Nel periodo estivo, nel caso in cui l'ambiente di lavoro non avesse le condizioni climatiche idonee a causa di un malfunzionamento del sistema di raffreddamento o condizioni meteo eccezionali, (D. Lgs 81/2008 all. IV requisiti dei luoghi di lavoro) la direzione in accordo con le Rsa potrà applicare l'orario continuato.

E' individuato come obiettivo la possibilità di soddisfare attraverso le strutture interne tutte le necessità connesse alla realizzazione di allestimenti scenici di una stagione d'opera e balletto limitando il più possibile il ricorso ad aziende esterne.

Di conseguenza gli orari di lavoro verranno organizzati a turni dal lunedì al sabato fermo restando le 39 ore per gli operai e i capisquadra.

La programmazione dell'orario individuale e la composizione numerica dei gruppi di lavoro avverrà in funzione delle specifiche esigenze di ogni allestimento scenico, con possibilità di chiamata anche del singolo lavoratore. Tale programmazione sarà effettuata a cura dei responsabili delle specifiche strutture.

L'orario di lavoro sarà articolato su sei giorni settimanali, dal lunedì al sabato dalle 8.30, eccezionalmente dalle 8.00, alle 20.00, eccezionalmente alle 22.00. Non potranno essere programmate più di 6 giornate che abbiano termine alle ore 22.00 nel corso di ciascun anno solare.

L'orario giornaliero individuale non potrà essere inferiore alle 4 ore e non superiore alle 9 ore dal lunedì al venerdì, non inferiore alle 6 ore e non superiore alle 8 ore il sabato.

Per le giornate superiori alle sei ore, la pausa mensa sarà fissata in un'ora, dalle ore 12.00 alle ore 14.00 e dalle ore 18.00 alle ore 20.00.

Il sabato l'inizio delle attività sarà alle ore 8.00 o alle ore 8.30. Durante le giornate di sabato programmate con almeno 6 ore e fino a un massimo di 8 di lavoro, potrà essere prevista una breve pausa pranzo, di non oltre 30 minuti, all'interno dell'orario di lavoro. Qualora fossero programmate, 8 ore di lavoro in due prestazioni sarà previsto un intervallo di un'ora.

La programmazione dell'orario settimanale potrà prevedere un massimo di 48 ore, ferma restando l'attuale normativa sugli orari di lavoro.

Sulla base delle 39 ore settimanali, l'orario medio sarà ripartito in 36 ore dal lunedì al venerdì (1° monte ore) e in 3 ore al sabato (2° monte ore).

Le eccedenze di orario relative al 1° monte ore potranno essere assorbite da eventuali carenze di orario relative al 2° monte ore.

Ai fini del riconoscimento di eccedenze di orario riguardanti sia il 1° sia il 2° monte ore, le parti concordano che si terrà conto del totale delle ore lavorative previste nel semestre di riferimento.

Sulla base delle 39 ore settimanali, l'orario sarà calcolato su un periodo di sei mesi, dal 1° agosto al 31 gennaio e dal 1° febbraio al 31 luglio. Il monte ore complessivo risultante nel semestre s'intende comunque soddisfatto anche nel caso in cui non sia stato interamente utilizzato.

In sede di definizione dei programmi relativi a ciascuna stagione produttiva potranno essere concordati periodi di calcolo dei monte ore diversi dal semestre, qualora venisse individuata la

concreta possibilità di compensazione degli orari in archi temporali diversi, suddividendo proporzionalmente il numero dei sabati lavorativi.

E' riconosciuta per il presente orario ai lavoratori l'Indennità Turni ex CCNL (cioè un elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, che consiste in una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio o al caposquadra che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assentino per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%).

Nei periodi di ferie e di permessi o aspettative a qualsiasi titolo non sarà riconosciuta l'Indennità Turni, né altro compenso connesso all'articolazione dell'orario di lavoro.

Potranno essere programmate, compatibilmente con le esigenze di servizio, giornate di non presenza del lavoratore (zero ore) pur garantendo la regolare corresponsione della retribuzione mensile, qualora il recupero dell'orario avvenga attraverso una diversa distribuzione dello stesso (relativamente a ciascun monte ore) nel corso del semestre o di altro periodo precedentemente concordato.

L'orario giornaliero eccedente o mancante le 7 ore e 12 minuti (dal lunedì al venerdì) e le 3 ore (al sabato) verrà conteggiato a titolo di recupero compensativo, positivo o negativo, da effettuare entro il semestre e sarà comunque considerato in regime di lavoro ordinario.

Le giornate di non presenza programmate per esigenze produttive (zero ore) saranno tendenzialmente collocate in concomitanza alla giornata di riposo settimanale (domenica).

Le eventuali eccedenze di orario risultanti alla fine del semestre saranno retribuite in regime straordinario. Su richiesta del lavoratore, se compatibile con le esigenze produttive l'eccedenza oraria può essere goduta in giorni di riposo.

La durata convenzionale della mezza giornata al fine di cui sopra è quantificata in 3 ore e 36 minuti dal lunedì al venerdì.

Nella giornata lavorativa articolata su due prestazioni, la durata minima della prestazione viene fissata in due ore e trenta minuti, quella massima in 6 ore.

Le Parti convengono che nell'ambito del monte ore (78 ore) del sabato, di cui alla presente normativa non potranno essere programmati più di 3 sabati di lavoro consecutivi a livello individuale.

In merito all'orario di lavoro della termoformatura, le parti stabiliscono che l'attività lavorativa si svolga nei limiti delle 8 ore giornaliere, con pause di 15 minuti ogni 2 ore, per 40 ore settimanali per un massimo di 6 giorni settimanali.

Ai lavoratori a cui si applica l'orario sopra definito spetta l'Assegno lavoratori scenografici, come definito nella Parte Economica.

Normativa specifica Reparto sartoria (relativamente al personale non turnista):

Gli addetti al reparto che attualmente articolano l'attività su cinque giorni lavorativi dal lunedì al venerdì potranno "elasticizzare" l'orario di lavoro secondo il seguente schema:

- ingresso: dalle 8.00 alle 9.30
- uscita:
- dalle 16.30 alle 18.30

dalle 16.00 alle 18.30 il venerdì. Se non ostano esigenze di servizio, su richiesta del lavoratore, il Capo Reparto potrà autorizzare l'uscita alle ore 15, fermo restando la durata dell'orario di lavoro.

L'intervallo meridiano sarà variabile: da ½ ora a 1 ora, normalmente a partire dalle ore 12.00 sino alle ore 13.00. Qualora esigenze di servizio richiedessero una collocazione oraria della pausa pranzo oltre le ore 13.00 e comunque con ripresa del servizio non oltre le ore 14.30, il Responsabile dovrà farne richiesta entro le ore 11.00. Qualora sia indispensabile per motivi di servizio, su richiesta del Responsabile, potrà essere effettuato l'orario continuativo sulla base dell'orario giornaliero previsto con pausa mensa di 30 minuti.

Dovrà essere garantito un adeguato presidio in ciascun settore del reparto dalle ore 8.00 alle ore 17.30 dal lunedì al venerdì.

Per il personale non turnista, in occasione delle vigilie di festività e nei giorni di chiusura della mensa, sarà effettuato, fatte salve esigenze produttive, l'orario continuato. Inoltre l'orario continuato potrà essere disposto dal Responsabile del Reparto per esigenze di servizio, così esauendo l'orario normale giornaliero di lavoro.

Per quanto riguarda il reparto Sartoria, fermo restando l'orario continuativo - di ore 7.48 medie per gli operai e i capisquadra- qualora i propri addetti siano chiamati a svolgere attività in palcoscenico, e questa attività dovesse terminare un'ora prima del termine dell'orario di cui sopra, l'orario di lavoro si intende completato con la timbratura in teatro dell'uscita anticipata e sarà riconosciuta agli aventi diritto l'Indennità Turni ex CCNL (cioè un elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, che consiste in una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio o al caposquadra che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assentino per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%) per i giorni di effettivo utilizzo della presente articolazione.

L'orario settimanale viene considerato su base bimestrale e ammonta a 338 ore.

Le ore complessivamente eccedenti il limite di 338 ore bimestrali saranno retribuite in regime straordinario, secondo le vigenti norme contrattuali, a condizione che il lavoratore ne faccia esplicita richiesta. La liquidazione avverrà al termine del bimestre.

Qualora il lavoratore non faccia esplicita richiesta di pagamento delle ore eccedenti il cumulo bimestrale di 338 ore, tutte le ore eccedenti tale cumulo saranno accantonate in una banca-ore per poter essere utilizzate come permessi retribuiti. La fruizione avverrà, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro l'anno solare con priorità rispetto a ferie e permessi. Le ore accantonate nella banca-ore saranno retribuite con la sola maggiorazione per lavoro straordinario

Nei casi di permessi, retribuiti e non ferie, altre assenze, l'orario giornaliero è valutato in 7 ore e 48 minuti per l'intera giornata e in 3 ore e 54 minuti per la mezza giornata.

La fruizione dei tre permessi annui potrà avvenire frazionando detti permessi in 23 ore annue.

Le Parti convengono che in caso di prove in costume, di antepiano, prove antegenereali, generali e comunque tutte quelle volte che il Responsabile ritenga necessaria un'articolazione dell'orario con utilizzo oltre le fasce previste nei precedenti comma, verrà accorpato l'orario di lavoro in prestazione unica, con orario continuativo, e sarà riconosciuto agli aventi diritto l'Indennità Turni ex CCNL (cioè un elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, che consiste in una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio o al caposquadra che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assentino per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%), per i giorni di effettivo utilizzo della presente articolazione.

Art. 125 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario cui all'articolo precedente “Orario di lavoro”.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 24.00 e le ore 7.00, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'articolo precedente.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'articolo 19 “Ricorrenze festive” di Parte Comune. 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.

Le Parti convengono sulla determinazione di riconoscere per l'attività del giorno 7 dicembre (giorno dell'inaugurazione della Stagione scaligera) la maggiorazione prevista per le ore effettive di lavoro.

Le Parti, altresì, convengono che l'orario eccedente a quello programmato non rientrerà a far parte del monte ore mensile.

Art. 126 – Attrezzi di lavoro ed indumenti di lavoro

La Fondazione fornirà agli operai e ai capisquadra gli attrezzi indispensabili alle prestazioni lavorative nonché gli indumenti di lavoro.

I capi di vestiario assegnati agli operai e capisquadra addetti al laboratorio, la loro durata minima, sono i seguenti:

- 1 felpa maniche lunghe;
- 1 smanicato;
- 2 magliette cotone maniche corte;
- “ “ “ “ lunghe ;
- 3 pantaloni/salopette;
- 2 grembiuli.

Art. 127 – Trasferte

L'operaio e il caposquadra hanno 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 regolamentazione delle trasferte è così fissata:

A) TRASFERTE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta all'operaio e al caposquadra una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'operaio e al caposquadra il solo trattamento di trasferta;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'operaio e al caposquadra un posto di riposo;
- il rientro dell'operaio e del caposquadra dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;
- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

B) TRASFERTE REGIONALI ED INTERREGIONALI:

- in giornata di trasferta l'impegno complessivo dell'operaio e del caposquadra tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2.30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite, l'eccedenza di orario oltre le ore 2.30 sarà compensata con la retribuzione normale;

- il pernottamento, da programmarsì preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- nella giornata successiva alla trasferta l'operaio e il caposquadra è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, l'operaio e il caposquadra non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- in caso di pernottamento, il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera;

C) TRASFERTE REGIONALI DI PIÙ GIORNI DI DURATA:

- nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza l'operaio e il caposquadra è tenuto a fornire le normali prestazioni giornaliere;
- nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;

D) MISSIONI INDIVIDUALI

All'operaio e al caposquadra 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'operaio e il caposquadra avranno diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telefoniche e per taxi).

A tutela dell'immagine del Teatro alla Scala all'estero e in Italia eventuali vertenze riferite a possibili variazioni organizzative, economiche, logistiche, di programmazione della produzione, ecc., conseguenti ad obiettive circostanze sopravvenute rispetto a quanto programmato prima della partenza, vengono definite al rientro in sede del personale. Inoltre, si precisa che eventuali prestazioni in regime straordinario dovranno essere previste e concordate tra le Parti prima della partenza della trasferta, con particolare riguardo al lavoro notturno di qualsiasi tipo e alle prestazioni eccedenti le due giornaliere.

Negli accordi specifici relativi alle trasferte internazionali verrà definito il numero di riposi compensativi. Tale numero sarà riferito ai seguenti parametri: uno relativo al fuso orario, e l'altro relativo alla durata della trasferta.

Criteria di rotazione del personale tecnico (tra cui il Personale dei Laboratori) per la partecipazione alle trasferte

Questa normativa non si applica alle missioni individuali.

Il personale tecnico necessario ai progetti di tournée è definito dalla Direzione del Teatro in rapporto alle esigenze dei singoli progetti, salvaguardando il principio della rotazione del personale a parità di responsabilità e di inquadramenti professionali.

In quest'ambito, con esclusione dei capi, dei vice-capi e dei capisquadra, per il restante personale varrà il criterio della rotazione nell'ambito dello stesso reparto o settore di appartenenza sulla base del risultato scaturito dal rapporto individuale tra giorni di trasferta effettuati e anzianità calcolata per anni interi, dando origine a due graduatorie una per le trasferte internazionali l'altra per le trasferte nazionali, a condizione che:

- ci sia la conoscenza tecnico-pratica degli spettacoli da realizzare in tournée;
- nel periodo programmato di trasferta non vi siano temporanei impedimenti psico-fisici tali da non permettere la partecipazione del dipendente interessato;
- non vi siano in corso provvedimenti disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni di sospensione dal lavoro di almeno un giorno nell'arco di tempo previsto dall'articolo 7, ultimo comma, della L. 300/1970;
- che non abbia partecipato ad altra trasferta precedente a quella da realizzare.

Per quanto riguarda il rapporto individuale tra giorni di trasferta effettuati e anzianità calcolata per anni interi, il periodo di esplorazione dei dati riguardante le partecipazioni alle precedenti trasferte internazionali partirà dall'anno 2000, coincidente con la trasferta internazionale di Tokio, corretta con l'eventuale partecipazione alla precedente tournée in Giappone del 1995, per quelle nazionali dal 1995. Per il personale a tempo indeterminato inquadrato nei livelli dal 3A al 5°, sarà di conseguenza formata un'unica graduatoria individuale di reparto senza distinzione di livello di inquadramento. A parità di coefficiente si procederà all'individuazione del personale in base all'anzianità di servizio. I neoassunti a tempo indeterminato potranno partecipare alle tournée al termine del terzo anno di anzianità di servizio.

Inoltre, in relazione ad eventuale coinvolgimento di detto personale nelle trasferte, sarà redatta un'ulteriore graduatoria separata per il personale a tempo determinato con i criteri di cui sopra. A parità di coefficiente si procederà all'individuazione del personale in base all'anzianità di servizio.

Con esclusione dei capi reparto e dei vice capi, fermo restando i criteri di rotazione come sopra definiti si conferma che nelle trasferte internazionali la partecipazione degli addetti alle costruzioni (falegnami e meccanici) è in ragione di uno a dieci dell'organico del Personale di Palcoscenico (macchinisti e meccanici) previsto per la trasferta, mentre per quanto riguarda il personale di sartoria di laboratorio la partecipazione dovrà avvenire con un rapporto ricompreso di un terzo rispetto all'organico del personale turnista per la trasferta.

La pubblicazione delle liste ove possibile avverrà due mesi prima di ogni trasferta. In caso di trasferte, stabilite nell'ambito del programma di produzione annuale, coincidenti con il periodo di ferie estive, la pubblicazione delle liste avverrà entro il 31 marzo, termine di definizione delle ferie estive.

A partire dal 1 gennaio 2019 in caso di rinuncia alla tournée da parte di un lavoratore, verranno conteggiati come effettuati i giorni della tournée stessa. Comunque, per il principio dell'alternanza, chi partecipa ad una tournée, non può partecipare alla successiva

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per l'esame dei singoli progetti e in quella sede verranno anche verificate sia la corretta applicazione della presente normativa, sia le eventuali deroghe alla rotazione in relazione alle particolari esigenze di garantire all'estero o in Italia lo stesso risultato artistico raggiunto in sede (personale adibito in spettacoli che richiedono movimenti scena-tecnici di natura speciale, come ad esempio il meccanico addetto comandi del barcone in "Tristano e Isotta", elettricisti addetti a seguei persona ed altri che di volta in volta verranno individuati).

Art. 128 – 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 i capisquadra (2° livello) il tempo di preavviso è:

- 1) 1 mese e mezzo, in caso di anzianità inferiore a 5 anni e superamento periodo di prova;
- 2) 2 mesi e mezzo, in caso di anzianità superiore a 5 anni e inferiore ai 10 anni;
- 3) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità superiore a 10 anni.

B) livelli 3A e 3B

- 4) 1 mese per anzianità fino a 5 anni;
- 5) 2 mesi per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni;
- 6) 3 mesi per anzianità oltre 10 anni e fino a 20 anni;
- 7) 4 mesi per anzianità oltre 20 anni.

C) livelli 4°, 5°

- 1) 15 giorni per anzianità fino a 5 anni;
- 2) 45 giorni per anzianità superiore a 5 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 Fondazione ha diritto di ritenere su quanto sia dalla stessa dovuto al lavoratore, 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 lavoratore per cause attribuibili alla Fondazione 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 Fondazione concederà al lavoratore 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.

ATTIVITA' IN TEATRO (Sartoria settore Vestizione, Calzoleria, Parruccheria)

- QUADRI E DIRETTIVI

Art. 129 – Regolamentazione

Le Parti convengono sull'importante necessità di rivalutare la funzione e il ruolo dei Quadri della Fondazione, siano essi con funzioni direttive e intermedie, siano essi inseriti negli organici artistici, tecnici o amministrativi, siano essi con funzioni di comando o in posizioni specialistiche da esperto.

L'obiettivo di arricchire la loro professionalità e di favorire una maggiore assunzione di responsabilità e di autonomia decisionale nell'ambito delle deleghe assegnate potrà essere oggetto di un programma di aggiornamento e di sviluppo professionale.

Attento approfondimento verrà dato, comunque, al problema dei Quadri in occasione dell'esame del piano organico funzionale.

Nell'intento di compensare economicamente il ruolo dei Quadri in misura differenziata dagli altri lavoratori, è istituita l'indennità di funzione i cui valori sono definiti nella Parte Economica.

Informazione

Sul piano informativo, la Fondazione fornirà agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali concernenti l'area di attività nella quale sono inseriti.

La Direzione concorda sulla necessità di coinvolgere preventivamente i Quadri e il personale direttivo nella individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere, sia programmatici che organizzativi, e dei relativi mezzi e strumenti per il loro conseguimento.

Ciò al fine di ottenere da detto personale un contributo responsabile e costruttivo.

La Direzione concorda altresì di effettuare una verifica periodica della programmazione circa gli eventuali eccessivi carichi di lavoro ricadenti sulle singole figure professionali

Formazione

Nei confronti dei Quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici e organizzativi.

Nel ribadire l'apporto determinante dei Quadri connesso alle funzioni svolte e le rilevanti responsabilità attribuite nei settori di propria competenza, la Direzione dichiara che saranno programmati appositi piani formativi destinati ad arricchire le conoscenze specifiche, nonché a favorire il ruolo strategico dei Quadri nell'ambito della gestione complessiva del Teatro

Responsabilità civile e/o penale

Il Teatro si impegna a garantire ai Quadri e Direttivi che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocate da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi all' esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

La scelta del legale avverrà a cura del dipendente interessato.

Profili professionali di Quadri/Direttivi di Personale dei Laboratori – Attività in Teatro

Si indica qui di seguito il profilo professionale del Responsabile coordinamento delle attività della Sartoria in Teatro, livello 1°, che risulta da fonti contrattuali collettive:

- è alle dirette dipendenze del Capo Reparto Sartoria;
- segue l'intera opera o balletto di ripresa o nuova realizzazione, lavorando a stretto contatto con la sartoria, in tutto il ciclo di vita del costume, sia realizzato all'interno sia all'esterno;
- sovrintende l'organizzazione dei cambi di costume, all'interno degli atti e tra gli atti;
- predispone gli orari di tutto il personale, con particolare riferimento al personale turnista o serale, coordinando e supervisionando il lavoro dello stesso;
- assicura in stretto contatto con il responsabile delle attività diurne presso la Sede storica, la manutenzione del costume completo e della dotazione per gli artisti e per il coro e il ballo di asciugamani e strucchi;
- provvede all'archiviazione dello spettacolo, redigendo note di scena, cambi per atti, n° costumi;
- mantiene gli opportuni contatti con il magazzino costumi e con la sartoria per quanto riguarda le problematiche relative al ricevimento e all'invio del materiale;
- assiste alle prove del costume, assicurando eventuali interventi sartoriali sia di nuovo allestimento sia di ripresa;
- assicura la manutenzione e la distribuzione degli abiti in dotazione per il concerto dei ragazzi cantori e del coro donne;
- garantisce, in caso di attività fuori sede, il complesso di attività sopradescritte;
- svolge comunque ogni compito, anche non espressamente indicato nel presente profilo, compatibile con il livello inquadramentale di appartenenza, compresi, ove necessario, eventuali compiti di livello inferiore.

Ai Quadri e Direttivi si applica la normativa del settore in cui operano, in quanto compatibile.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro dei Quadri e Direttivi la durata settimanale è di 38 ore.

- OPERAI E CAPISQUADRA

Art. 130 – Inquadramento e profili professionali

L'inquadramento degli operai e capisquadra del Personale di Laboratorio – Attività in Teatro è definito secondo quanto previsto dall'articolo 5 "Classificazione del Personale" di Parte Comune.

Ad integrazione si indicano qui di seguito specifici profili professionali derivanti dalle fonti contrattuali collettive.

Resta inteso che il livello di accesso ai Laboratori è quello di operaio specializzato corrispondente al 4° livello dell'area tecnico-amministrativa.

PARRUCCHIERI – TRUCCATORI

4° LIVELLO - operai specializzati – 1ª categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- eseguire, per le grandi masse, qualsiasi montatura e lavorazione, con l'uncinetto, di ogni parte della parrucca nonché la costruzione di barbe, baffi, basette, sopracciglia, ecc.;
- eseguire il taglio dei capelli sia su parrucche che su veri capelli ed ogni tipo di pettinatura e acconciatura richiesta;
- eseguire truccature comuni e speciali su attori protagonisti e non protagonisti
- utilizzare gli attrezzi di laboratorio e provvedere alla loro manutenzione.

LIVELLO 3B- categoria speciale operai

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale, si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti;
- eseguire campioni complessi di pettinature con una approfondita conoscenza degli stili e delle fogge delle varie epoche;
- eseguire qualsiasi trucco sino alla deformazione dei lineamenti.

LIVELLO 3A- operai di massima specializzazione

Lavoratori che, oltre ad esplicare mansioni superiori a quelle degli operai inquadrati nel livello 3B, si siano dimostrati capaci di:

- impostare, provare ed eseguire, partendo dal bozzetto, acconciature e/o trucchi particolarmente complessi in completa autonomia;
- preparare i capelli nelle varie fasi di mescola di qualità, quantità e lunghezza, oltre che di colore, secondo le esigenze di costruzione delle parrucche;
- sostituire il superiore diretto in assenza dello stesso.

CALZOLAI

4° LIVELLO - operai specializzati – 1ª categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- eseguire con l'apposito macchinario la cucitura delle tomaie di qualsiasi materiale (pelle, camoscio, raso, tela, panno, stoffa, feltro, etc.) e la cucitura delle fodere;
- provvedere alla cucitura, su tutti i tipi di calzatura, di qualsiasi tipo di decorazione, anche complessa;
- provvedere alla riparazione, modifica e adattamento delle calzature già costruite, in funzione delle necessità delle rappresentazioni.

LIVELLO 3B - categoria speciale operai

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale, si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti;
- provvedere alla preparazione di soles, sottopiedi, speroni e cappellotti (o tacchi o zeppe) in materiale vario (cuoio gomma, legno, etc.)
- eseguire la finitura delle calzature attraverso il montaggio sulla tomaia di sperone, cappellotto (punta), sottopiede, suola e tacco avendo presente le caratteristiche della foggia delle scarpe usate nel periodo e/o nel luogo di riferimento;
- provvedere alla finitura di scarpe o di stivali per il corpo di ballo, differenziando il peso e le modalità di costruzione in funzione del ruolo del ballerino.

LIVELLO 3A - operai di massima specializzazione

Lavoratori che, oltre ad esplicare mansioni superiori a quelle degli operai inquadrati nel livello 3B, si siano dimostrati capaci di:

- eseguire modelli di calzature, anche attraverso il taglio della tomaia, partendo dal figurino;
- sostituire il superiore diretto in assenza dello stesso.

SARTE

4° LIVELLO - operai specializzati – 1ª categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- confezionare costumi o vestiario di ogni epoca e stile su prodotto consegnato dal tagliatore;
- adattare e riparare costumi e vestiario in genere;
- stirare i costumi e il vestiario a lavorazione ultimata;
- possedere la conoscenza tecnico-pratica di tutte le macchine del laboratorio.

LIVELLO 3B - categoria speciale operai

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale, si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti;
- confezionare ed adattare costumi;
- sviluppare il modello di costume ricevuto in differenti taglie;
- provvedere al taglio e all'applicazione di tutti gli accessori per la confezione del costume (fodere, tasche, ecc.).

LIVELLO 3A - operai di massima specializzazione

Lavoratori che, con ampia autonomia e piena responsabilità di risultati eseguono lavori altamente specialistici e si siano mostrati capaci di distribuire e coordinare il lavoro da eseguire in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e dei tempi di produzione.

Svolgono inoltre, nello specifico, almeno una delle seguenti mansioni:

- confezionare o adattare costumi o maglieria e cappelli di varie epoche o fogge, predisponendo la prova su manichino o sull'interessato e garantendo un prodotto finito consono all'alta qualità artigianale della produzione scaligera;
- sviluppare un prototipo e sostituire il tagliatore;
- sostituire il Responsabile coordinamento delle attività della Sartoria nella Sede in caso di assenza o impedimento ai fini della sola gestione delle prove e dello spettacolo.

Inoltre è richiesto di saper utilizzare con conoscenza tecnico pratica, tutte le macchine utensili dei laboratori, provvedendo alla loro prima manutenzione.

Nell'ambito del Reparto Sartoria verranno individuati dei corsi di formazione professionale specifici per professionalità di difficile reperimento all'esterno. La partecipazione a tali corsi con esito positivo e la successiva verifica professionale prevista dagli accordi aziendali vigenti saranno condizione per una anticipazione dei tempi di comportamento previsti per l'eventuale inquadramento a livello superiore

Si specificano qui di seguito le attività che sono svolte dalle sarte durante l'assistenza allo spettacolo con lavoro a turni:

- gestire le attività di prova e spettacolo (preparazione costumi per le rappresentazioni, "vestizione", lavaggio/manutenzione, riparazioni ed altri interventi e quant'altro necessario).

Per quanto riguarda la disciplina dei passaggi di categoria si veda quanto previsto all'articolo 5 "Classificazione del Personale" Parte Comune.

Art. 131 – Mutamento di mansioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 6 di Parte Comune, all'operaio e al caposquadra, in relazione alle esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

All'operaio e al caposquadra 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'operaio o del caposquadra a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio o caposquadra assente con diritto alla conservazione

Agli operai inquadrati nel livello 3A verrà riconosciuto il passaggio temporaneo di categoria qualora sostituiscano il caposquadra per un periodo pari o superiore a 15 giorni.

Per le situazioni produttive fuori sede tale riconoscimento temporaneo avverrà anche per periodi inferiori se il dipendente assume il compito di guida.

Art. 132 – Orario di lavoro

Il Personale dei Laboratori – Attività in Teatro (Sartoria settore Vestizione, Calzoleria, Parrucchieria) può svolgere due tipologie di orari:

- A) Orario di lavoro a turni

B) Orario di lavoro non a turni

A) ORARIO DI LAVORO A TURNI

L'orario di lavoro è individuale.

L'orario può essere articolato sia per turni sia per singola squadra o per gruppi di squadre in: mattina, pomeriggio, sera, notte o in orario continuato.

Le prestazioni del singolo lavoratore potranno essere effettuate all'interno delle seguenti fasce orarie:

- Mattino 9.00 (per eccezione dalle 8.30) /13.30;
- Pomeriggio 14.00/20.00;
- Sera 19.00/23.00 o 23.30.

La programmazione dell'orario di lavoro individuale e della composizione numerica dei gruppi di lavoro è in funzione delle specifiche esigenze di ogni allestimento scenico con possibilità di chiamata anche del singolo lavoratore.

La programmazione dell'attività produttiva è su 7 giorni alla settimana.

Durante ciascuna delle prestazioni l'operaio ha diritto ad una sosta di 10 minuti.

L'orario di lavoro dei capisquadra ed operai sarà di 39 ore settimanali. A queste andranno ad aggiungersi le quattro ore ex CCNL per il sesto giorno.

L'orario di lavoro verrà cumulato su un monte ore bimestrale. Le prestazioni straordinarie riferite ad accadimenti giornalieri non rientranti nel monte ore ordinario del cumulo bimestrale saranno liquidate a cadenza mensile secondo la prassi in atto, mentre quelle che supereranno il monte ore bimestrale predeterminato saranno liquidate con le spettanze del primo mese successivo al bimestre.

In via sperimentale a partire dal settembre 2018 all'orario mensile verrà allegato l'orario indicativo del mese successivo.

Rimane fermo il principio per il quale l'operaio e il caposquadra dovranno trovarsi al posto di lavoro in tempo utile per l'inizio delle varie prestazioni e per verificare la funzionalità della scena e delle attrezzature tecniche.

La programmazione delle prestazioni in ogni giornata di lavoro potrà prevedere la presenza del lavoratore per una o per due prestazioni. Inoltre, può anche non essere richiesta la presenza del lavoratore pur garantendo la regolare corresponsione della retribuzione mensile, in quanto detta assenza verrà recuperata attraverso una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nel corso di ogni bimestre, il cui monte ore, comunque, si intende soddisfatto anche nel caso in cui non sia stato interamente utilizzato.

La durata di ogni prestazione potrà variare da un minimo di 3 ad un massimo di 5 ore con possibili frazioni intermedie di quarto d'ora in quarto d'ora.

Sulla base delle 43 ore settimanali (39 ore + 4 ore del 6° giorno) la durata media convenzionale dell'attività lavorativa giornaliera, quale somma di due prestazioni, è di 7 ore e 10 minuti. Il limite superiore della durata delle due prestazioni può essere, in caso di necessità, elevato fino ad 8 ore e 10 minuti. L'ora eccedente le 7 ore e 10 minuti verrà conteggiata a titolo di recupero compensativo da effettuare entro il bimestre e sarà, comunque, considerata in regime di lavoro ordinario. Pertanto, la

flessibilità della durata dell'attività produttiva nella giornata per ogni singolo lavoratore è consentita nei seguenti limiti:

- in caso di mancata chiamata al lavoro (zero prestazioni), il recupero da prevedere è fino ad un massimo di 7 ore e 10 minuti;
- in caso di una sola prestazione da 3 a 5 ore il recupero è dato dalla differenza tra 7 ore e 10 minuti e l'effettiva durata della prestazione;
- in caso di due prestazioni la somma delle stesse non sarà inferiore alle 7 ore.

In caso di doppio spettacolo, l'orario forfettizzato vale solo per una delle 2 recite, mentre l'altro viene contabilizzato per l'effettivo tempo impiegato nel cumulo orario bimestrale, fermo restando quanto definito al capoverso precedente.

L'inizio dello spettacolo pomeridiano sarà alle 14.30 salvo eccezioni da concordare.

La durata di ogni prestazione potrà variare da un minimo di 3 ad un massimo di 5 ore con possibili frazioni intermedie di quarto d'ora in quarto d'ora.

L'orario forfettizzato in caso di spettacolo vale 3 ore e 45 minuti.

Le prestazioni del singolo lavoratore si articolano, ad esclusione dello spettacolo, con inizio dalle ore 9.00, per eccezione dalle ore 8.30 in orario continuato per non più di 3 volte al bimestre e non più di 10 volte individualmente dal 1 settembre al 31 agosto di ogni stagione e con termine alle ore 23.00 o 23.30. Il termine delle prestazioni serali viene definito alle ore 23.30 in caso di prova o di smontaggio dello spettacolo, attraverso l'utilizzo dell'orario continuato e alle ore 23 in caso di prestazioni tecniche (A.d.T. e/o prove luci).

Il termine della prestazione in giornata di domenica viene fissato alle ore 17.00, salvo la presenza serale di una o più masse artistiche o attività riguardante titoli d'opera che non prevedono la presenza del coro. Viene comunque garantito il servizio concerti per la gestione del concerto eventualmente programmato nella serata di domenica. Il montaggio dello stesso dovrà essere ultimato entro le ore 17.00.

L'intervallo fra le prestazioni mattino/pomeriggio e pomeriggio/sera verrà contenuto in un'ora. Tale intervallo può essere ampliato in caso di comprovate necessità produttive anche se riferito a quello tra lo spettacolo e la prestazione che lo precede, previo confronto tra le Parti.

Smontaggio al termine dello spettacolo

“Lo smontaggio al termine dello spettacolo potrà avvenire, per una durata massima di un'ora, per i reparti di palcoscenico (macchinisti, elettricisti attrezzisti e meccanici), attraverso l'utilizzo dell'orario unico continuato, con superamento dell'orario forfettizzato fino alle ore 23.30, per non più di 3 volte al bimestre e non più di 10 volte individualmente dal 1° settembre al 31 agosto di ogni stagione. Per gli altri reparti tecnici sarà possibile superare il numero di 10 smontaggi fino ad un massimo di 16. Per ogni smontaggio eccedente i 10 spetterà al lavoratore una mezza giornata di ferie aggiuntiva da fruire di norma entro il trimestre.

Non sarà possibile proporre lo smontaggio al termine dello spettacolo qualora il termine dello spettacolo ecceda le ore 22.30, salvo per quanto previsto al comma successivo.

Negli stessi limiti sarà possibile effettuare 30 minuti di smontaggio per spettacoli che terminino entro le ore 23, solo in caso di un servizio tecnico legato comunque allo smontaggio in assistenza agli addetti all'orchestra per la movimentazione e predisposizione della buca d'orchestra o per l'assistenza a service esterni impegnati nello smontaggio del proprio materiale. I tecnici impegnati in queste attività tra le 23.00 e le 23.30 rientreranno al lavoro il giorno successivo non prima delle ore 13.00.”.

Il termine dell'orario continuato potrà anche essere previsto all'interno dell'orario della Prova di scena, dell'Antepiano, dell'Insieme, dell'Antegenerale, della Generale e dello spettacolo; di conseguenza il termine della prestazione della giornata coinciderà con l'orario mensile programmato relativo al termine dell'orario continuato, comprensivo di un margine di sicurezza di almeno 15 minuti, superando la forfettizzazione di Antegenerale, Generale e spettacolo.

L'orario forfettizzato in caso di spettacolo vale 3 ore e 45 minuti.

La prestazione in orario continuato di 6 ore e 15 minuti esaurisce la prestazione giornaliera; vale, ai fini del computo del normale orario contrattuale, 7 ore e 10 minuti ed è comprensiva della sosta di 30 minuti per la consumazione del pasto il cui inizio dovrà aver corso rispettivamente non oltre le 13.30 (pranzo) e non oltre le 20.00 (cena) senza che questo pregiudichi il normale svolgimento del lavoro, purché l'orario continuato sia a cavallo dell'orario di fruizione della mensa.

In caso di spettacolo la cui durata superi le quattro ore, l'orario dei tecnici impegnati nello stesso fino al termine della recita sarà obbligatoriamente previsto in orario continuato.

Il numero di giornate programmate con una prestazione al mattino e una prestazione alla sera viene fissato in dieci (10).

Il numero di giornate programmate in prestazioni mattino/pomeriggio o pomeriggio/sera viene fissato individualmente in cento (100) per ciascuna stagione dal 1° settembre al 31 agosto

Dal computo rimangono escluse le prestazioni in orario spezzato (mattina/pomeriggio, mattina/sera, pomeriggio/sera) effettuate durante le trasferte in Italia o all'estero.

Per i settori o reparti che dispongono di un organico numericamente ridotto la Direzione ribadisce l'impegno a contenere i numeri delle giornate programmate in prestazioni mattino/pomeriggio o pomeriggio/sera, così da consentire un progressivo avvicinamento a quanto previsto per il personale turnista degli altri reparti, prevedendo una revisione organizzativa all'interno dei piccoli reparti. Ove, per i reparti e settori sopra citati, non fosse possibile contenere le prestazioni nel numero di 130, verranno garantite al lavoratore n. 3 giornate di ferie aggiuntive a compensazione di tutte le prestazioni in orario spezzato in esubero, a prescindere dal loro numero.

Orario notturno

L'orario notturno è compreso nelle fasce orarie dalle ore 24.00 alle ore 6.00, con una pausa di trenta minuti.

Le 6 ore del turno notturno valgono 7 ore e 10 minuti nel computo del monte ore bimestrale.

Nel corso della settimana, la Direzione ha la possibilità di far effettuare un numero di notti da una a cinque secondo le effettive necessità di produzione.

Nell'arco di un bimestre non sarà possibile superare individualmente il numero di 14 notti con un massimo di 8 notti individuali al mese. Ove le 8 notti individuali, (5 notti + 3 notti o 4 notti + 4 notti)

fossero programmate in due settimane consecutive nell'arco del bimestre, alle stesse seguiranno due settimane nelle quali non saranno previste ulteriori notti. Nel bimestre sarà possibile programmare non più di 4 settimane di notti individualmente, prevedendo in un mese un massimo di 3 settimane individuali, anche non consecutive, di notti.

Non sarà possibile programmare individualmente due settimane di cinque notti se non distanziate da tre settimane l'una dall'altra.

Ove alla settimana di cinque notti facesse seguito il riposo settimanale, il rientro in Teatro la giornata successiva al riposo settimanale avverrà a partire dalle ore tredici.

Nel caso in cui la settimana di cinque notti fosse programmata conseguentemente ad un riposo settimanale coincidente con il riposo per notte al lavoratore spetterà al termine delle cinque notti il riposo compensativo previsto a cui farà seguito il riposo settimanale. Il rientro in Teatro la giornata successiva al riposo settimanale, avverrà a partire dalle ore tredici.

In merito alla singola notte viene confermato il mantenimento della prassi esistente.

Il rientro dalle notti durante la settimana verrà programmato con il turno pomeridiano.

Ove il riposo per notte coincida con il riposo settimanale, ad esclusione delle festività e in coincidenza con le due giornate di riposo consecutive previste dalla vigente normativa, viene confermata la possibilità di programmare notti da una a cinque, a condizione che venga garantito al lavoratore una giornata di riposo compensativo nella settimana immediatamente successiva. La coincidenza del riposo settimanale con l'inizio del lavoro notturno determina, indipendentemente dal numero delle notti programmate, la maggiorazione per lavoro notturno per la prima notte del 200%.

Riposo settimanale

Il giorno di riposo può essere differenziato con un meccanismo di rotazione senza l'applicazione della maggiorazione prevista dalla normativa esistente per lo spostamento di riposo. Si precisa rispetto a questa norma:

- che la rotazione del giorno di riposo viene limitata in alternanza esclusivamente alle giornate di lunedì e domenica durante la stagione produttiva;
- che quanto sopra riguarda il singolo lavoratore;
- che detta alternanza non necessariamente deve essere stabilita all'inizio della stagione;
- che ogni singolo lavoratore godrà almeno di un riposo in giornata di domenica ogni quattro settimane.

Sono previste a livello individuale due giornate consecutive (sabato/domenica o domenica/lunedì) non lavorative, di cui una coincidente con il giorno di riposo ed una attraverso i meccanismi di programmazione di giornate a zero prestazioni, per ogni mese di attività produttiva, ad eccezione del mese di dicembre, ove due giornate a zero prestazioni precederanno o seguiranno le festività natalizie indipendentemente dalla collocazione del giorno di riposo.

Tale normativa non trova applicazione in caso di trasferte nazionali o internazionali della Fondazione.

Il Personale a cui si applica il presente orario ha diritto al riconoscimento dell'Indennità Turni (cioè un elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico

e normativo, che consiste in una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio e al caposquadra che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%).

Il regime degli emolumenti economici individuati come “Indennità sostitutiva di palcoscenico” si trova regolamentato nella Parte Economica.

Parte Generale

Le parti si impegnano ad una verifica semestrale sulla ripartizione dei carichi (riposi settimanali, notti, orari continuati, orari spezzati, etc) all'interno dei vari reparti di palcoscenico.

L'azienda si impegna a individuare entro il 30 marzo di ogni anno, compatibilmente con le esigenze di produzione, i periodi di ferie da usufruire oltre al periodo di inattività dell'azienda.

Art. 133 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario cui all'articolo precedente “Orario di lavoro”.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 24.00 e le ore 7.00, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'articolo precedente.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'articolo 19 “Ricorrenze festive” di Parte Comune. 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 100%;
- lavoro straordinario notturno 100%;
- lavoro festivo 60%;
- lavoro straordinario festivo 100%.

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

Le Parti convengono sulla determinazione di riconoscere per l'attività del giorno 7 dicembre (giorno dell'inaugurazione della Stagione scaligera) la maggiorazione prevista per le ore effettive di lavoro.

Le Parti, altresì, convengono che l'orario eccedente a quello programmato non rientrerà a far parte del monte ore mensile.

Art. 134 – Attrezzi di lavoro ed indumenti di lavoro

A conferma di quanto previsto dall'articolo 35 di Parte Comune "Vestiaro", la Fondazione fornirà agli operai e ai capisquadra gli attrezzi indispensabili alle prestazioni lavorative nonché gli indumenti di lavoro.

Art. 135 – Trasferte

L'operaio e il caposquadra hanno 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 regolamentazione delle trasferte, fermo restando è così fissata:

A) TRASFERTE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta all'operaio e al caposquadra una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'operaio e al caposquadra il solo trattamento di trasferta;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'operaio e al caposquadra un posto di riposo;
- il rientro dell'operaio e del caposquadra dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;
- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

B) TRASFERTE REGIONALI ED INTERREGIONALI:

- in giornata di trasferta l'impegno complessivo dell'operaio e del caposquadra tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2.30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite, l'eccedenza di orario oltre le ore 2.30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- il pernottamento, da programarsi preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- nella giornata successiva alla trasferta l'operaio e il caposquadra è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, l'operaio e il caposquadra non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- in caso di pernottamento, il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera;

C) TRASFERTE REGIONALI DI PIÙ GIORNI DI DURATA:

- nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza l'operaio e il caposquadra è tenuto a fornire le normali prestazioni giornaliere;
- nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;

D) MISSIONI INDIVIDUALI

All'operaio e al caposquadra 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'operaio e il caposquadra avranno diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telefoniche e per taxi).

A tutela dell'immagine del Teatro alla Scala all'estero e in Italia eventuali vertenze riferite a possibili variazioni organizzative, economiche, logistiche, di programmazione della produzione, ecc., conseguenti ad obiettive circostanze sopravvenute rispetto a quanto programmato prima della partenza, vengono definite al rientro in sede del personale. Inoltre, si precisa che eventuali prestazioni in regime straordinario dovranno essere previste e concordate tra le Parti prima della partenza della trasferta, con particolare riguardo al lavoro notturno di qualsiasi tipo e alle prestazioni eccedenti le due giornaliere.

Negli accordi specifici relativi alle trasferte internazionali verrà definito il numero di riposi compensativi. Tale numero sarà riferito ai seguenti parametri: uno relativo al fuso orario, e l'altro relativo alla durata della trasferta.

Criteria di rotazione del personale tecnico (tra cui il Personale dei Laboratori) per la partecipazione alle trasferte

Il personale tecnico necessario ai progetti di tournée è definito dalla Direzione del Teatro in rapporto alle esigenze dei singoli progetti, salvaguardando il principio della rotazione del personale a parità di responsabilità e di inquadramenti professionali.

In quest'ambito, con esclusione dei capi, dei vice-capi e dei capisquadra, per il restante personale varrà il criterio della rotazione nell'ambito dello stesso reparto o settore di appartenenza sulla base del risultato scaturito dal rapporto individuale tra giorni di trasferta effettuati e anzianità calcolata per anni interi, dando origine a due graduatorie una per le trasferte internazionali l'altra per le trasferte nazionali, a condizione che:

- ci sia la conoscenza tecnico-pratica degli spettacoli da realizzare in tournée;
- nel periodo programmato di trasferta non vi siano temporanei impedimenti psico-fisici tali da non permettere la partecipazione del dipendente interessato;
- non vi siano in corso provvedimenti disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni di sospensione dal lavoro di almeno un giorno nell'arco di tempo previsto dall'articolo 7, ultimo comma, della L. 300/1970;
- che non abbia partecipato ad altra trasferta precedente a quella da realizzare.

Per quanto riguarda il rapporto individuale tra giorni di trasferta effettuati e anzianità calcolata per anni interi, il periodo di esplorazione dei dati riguardante le partecipazioni alle precedenti trasferte internazionali partirà dall'anno 2000, coincidente con la trasferta internazionale di Tokio, corretta con l'eventuale partecipazione alla precedente tournée in Giappone del 1995, per quelle nazionali dal 1995. Per il personale a tempo indeterminato inquadrato nei livelli dal 3A al 5°, sarà di conseguenza formata un'unica graduatoria individuale di reparto senza distinzione di livello di inquadramento. A parità di coefficiente si procederà all'individuazione del personale in base all'anzianità di servizio.

Inoltre, in relazione ad eventuale coinvolgimento di detto personale nelle trasferte, sarà redatta un'ulteriore graduatoria separata per il personale a tempo determinato con i criteri di cui sopra. A parità di coefficiente si procederà all'individuazione del personale in base all'anzianità di servizio.

Con esclusione dei capi reparto e dei vice capi, fermo restando i criteri di rotazione come sopra definiti si conferma che nelle trasferte internazionali la partecipazione degli addetti alle costruzioni (falegnami e meccanici) è in ragione di uno a dieci dell'organico del Personale di Palcoscenico (macchinisti e meccanici) previsto per la trasferta, mentre per quanto riguarda il personale di sartoria di laboratorio la partecipazione dovrà avvenire con un rapporto di un terzo rispetto all'organico del personale turnista per la trasferta.

La pubblicazione delle liste ove possibile avverrà due mesi prima di ogni trasferta. In caso di trasferte, stabilite nell'ambito del programma di produzione annuale, coincidenti con il periodo di ferie estive, la pubblicazione delle liste avverrà entro il 31 marzo, termine di definizione delle ferie estive.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per l'esame dei singoli progetti e in quella sede verranno anche verificate sia la corretta applicazione della presente normativa, sia le eventuali deroghe alla rotazione in relazione alle particolari esigenze di garantire all'estero o in Italia lo stesso risultato artistico raggiunto in sede (personale adibito in spettacoli che richiedono movimenti scena-tecnici di natura speciale, come ad esempio il meccanico addetto comandi del barcone in "Tristano e Isotta", elettricisti addetti a seguiti persona ed altri che di volta in volta verranno individuati).

Art. 136 – 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 i capisquadra (2° livello) il tempo di preavviso è:

- 1) 1 mese e mezzo, in caso di anzianità inferiore a 5 anni e superamento periodo di prova;
- 2) 2 mesi e mezzo, in caso di anzianità superiore a 5 anni e inferiore ai 10 anni;
- 3) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità superiore a 10 anni.

B) livelli 3A e 3B

- 1) 1 mese per anzianità fino a 5 anni;
- 2) 2 mesi per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni;
- 3) 3 mesi per anzianità oltre 10 anni e fino a 20 anni;
- 4) 4 mesi per anzianità oltre 20 anni.

C) livelli 4°, 5°

- 1) 15 giorni per anzianità fino a 5 anni;
- 2) 45 giorni per anzianità superiore a 5 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 Fondazione ha diritto di ritenere su quanto sia dalla stessa dovuto al lavoratore, 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 lavoratore per cause attribuibili alla Fondazione 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 Fondazione concederà al lavoratore 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.

B. PERSONALE DI PALCOSCENICO

Art. 137 – Mobilità del personale

Viene riconfermato il principio contrattuale dell'orario individuale di lavoro.

La squadra o più squadre sono tenute su determinazione del Capo Servizio, a fornire le loro prestazioni in altre sedi interne od esterne al Teatro.

Si conferma la reale mobilità del personale dipendente dai Laboratori al Teatro e viceversa sulla base delle esigenze tecnico-organizzative derivanti dalla programmazione della produzione. Detta mobilità dovrà coinvolgere non solo il Personale di Laboratorio che presta la propria attività in Laboratorio, ma anche tutto il Personale dell'Area Tecnica, al fine di ottimizzare lo impiego delle risorse disponibili in Teatro. Naturalmente, la suddetta mobilità si riferisce anche da e verso altre sedi, stabili o temporanee della Fondazione, di produzione, di spettacoli o di altre manifestazioni programmate dal Teatro.

- QUADRI E DIRETTIVI

Art. 138 – Regolamentazione

Le Parti convengono sull'importante necessità di rivalutare la funzione e il ruolo dei Quadri della Fondazione, siano essi con funzioni direttive e intermedie, siano essi inseriti negli organici artistici, tecnici o amministrativi, siano essi con funzioni di comando o in posizioni specialistiche da esperto.

L'obiettivo di arricchire la loro professionalità e di favorire una maggiore assunzione di responsabilità e di autonomia decisionale nell'ambito delle deleghe assegnate potrà essere oggetto di un programma di aggiornamento e di sviluppo professionale.

Attento approfondimento verrà dato, comunque, al problema dei Quadri in occasione dell'esame del piano organico funzionale.

Nell'intento di compensare economicamente il ruolo dei Quadri in misura differenziata dagli altri lavoratori, è istituita l'indennità di funzione i cui valori sono definiti nella Parte Economica.

Informazione

Sul piano informativo, la Fondazione fornirà agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali concernenti l'area di attività nella quale sono inseriti.

La Direzione concorda sulla necessità di coinvolgere preventivamente i Quadri e il personale direttivo nella individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere, sia programmatici che organizzativi, e dei relativi mezzi e strumenti per il loro conseguimento.

Ciò al fine di ottenere da detto personale un contributo responsabile e costruttivo.

La Direzione concorda altresì di effettuare una verifica periodica della programmazione circa gli eventuali eccessivi carichi di lavoro ricadenti sulle singole figure professionali

Formazione

Nei confronti dei Quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici e organizzativi.

Nel ribadire l'apporto determinante dei Quadri connesso alle funzioni svolte e le rilevanti responsabilità attribuite nei settori di propria competenza, la Direzione dichiara che saranno programmati appositi piani formativi destinati ad arricchire le conoscenze specifiche, nonché a favorire il ruolo strategico dei Quadri nell'ambito della gestione complessiva del Teatro

Responsabilità civile e/o penale

Il Teatro si impegna a garantire ai Quadri e Direttivi che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocate da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

La scelta del legale avverrà a cura del dipendente interessato.

Profili Professionali

Si indicano qui di seguito i profili professionali che risultano da fonti contrattuali collettive:

Settore Audiovisivi

Dipende da: Direzione Allestimento Scenico.

- Garantire, sulla base delle direttive ricevute dalla Direzione Allestimento Scenico, la corretta gestione delle apparecchiature audio/video impiegate nell'esecuzione di prove e spettacoli o altre manifestazioni istituzionali in sede e fuori sede, nonché degli altri impianti audiovisivi utilizzati nelle attività della Fondazione;
- Garantire il mantenimento in efficienza degli impianti e delle apparecchiature audiovisive di cui al punto precedente;
- Curare, in collaborazione con l'Archivio Musicale, la produzione e riproduzione di prodotti audiovisivi di tutte le manifestazioni.

Ai Quadri e Direttivi si applica la normativa del settore in cui operano, in quanto compatibile.

- IMPIEGATI

Art. 139 – Inquadramento e profili professionali

Nell'esercizio della propria attività l'impiegato è tenuto, nell'adempimento delle proprie mansioni, allo svolgimento dei compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento della mansione stessa, intendendosi per tali quelle operazioni necessarie per lo svolgimento della mansione principale e che non assumono aspetto prevalente.

Gli impiegati sono tenuti ad assicurare la propria prestazione lavorativa anche per le manifestazioni artistiche e collaterali ospitate dalla Fondazione, senza alcun compenso economico aggiuntivo.

L'inquadramento degli Impiegati del Personale di Palcoscenico è definito secondo quanto previsto dall'articolo 5 "Classificazione del Personale" di Parte Comune.

Art. 140 – Mutamento di mansioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 6 di Parte Comune, 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.

Art. 141 – Cumulo di mansioni

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 sempreché altre mansioni espletate.

Art. 142 – Indennità per maneggio denaro

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

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

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 143 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro è individuale.

Agli impiegati che seguono l'attività di palcoscenico (come il personale d'ufficio della Direzione di Produzione, Direzione di Scena, Ufficio Regia e dell'Allestimento Scenico) si applica la normativa prevista nell'art. 149.

Art. 144 – 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 di orario cui all'articolo precedente "Orario di lavoro".

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 23.00 e le ore 6.00, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'articolo precedente "Orario di lavoro".

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'articolo 19 "Ricorrenze festive" di Parte Comune. 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 100%;

- lavoro straordinario notturno 100%;
- lavoro festivo 60%;
- lavoro straordinario festivo 100%.

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

Le Parti, convengono sulla determinazione di riconoscere per l'attività del giorno 7 dicembre (giorno dell'inaugurazione della Stagione scaligera) la maggiorazione prevista per le ore effettive di lavoro.

Le Parti, altresì, convengono che l'orario eccedente a quello programmato non rientrerà a far parte del monte ore mensile.

Art. 145 – Trasferte

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

La regolamentazione delle trasferte è così fissata:

A) TRASFERTE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta all'impiegato una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'impiegato il solo trattamento di trasferta;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'impiegato un posto di riposo;
- il rientro dell'impiegato dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;
- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

B) TRASFERTE REGIONALI ED INTERREGIONALI:

- in giornata di trasferta l'impegno complessivo dell'impiegato tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2.30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite, l'eccedenza di orario oltre le ore 2.30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- il pernottamento, da programmare preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- nella giornata successiva alla trasferta l'impiegato è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, l'impiegato non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;

- in caso di pernottamento il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera;

C) TRASFERTE REGIONALI DI PIÙ GIORNI DI DURATA:

- nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza l'impiegato è tenuto a fornire le normali prestazioni giornaliere;
- nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;

D) 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 telefoniche e per taxi).

A tutela dell'immagine del Teatro alla Scala all'estero e in Italia eventuali vertenze riferite a possibili variazioni organizzative, economiche, logistiche, di programmazione della produzione, ecc., conseguenti ad obiettive circostanze sopravvenute rispetto a quanto programmato prima della partenza, vengono definite al rientro in sede del personale. Inoltre, si precisa che eventuali prestazioni in regime straordinario dovranno essere previste e concordate tra le Parti prima della partenza della trasferta, con particolare riguardo al lavoro notturno di qualsiasi tipo e alle prestazioni eccedenti le due giornaliere.

Negli accordi specifici relativi alle trasferte internazionali verrà definito il numero di riposi compensativi. Tale numero sarà riferito ai seguenti parametri: uno relativo al fuso orario, e l'altro relativo alla durata della trasferta.

Criteri di rotazione del personale tecnico per la partecipazione alle trasferte

Il personale tecnico necessario ai progetti di tournée è definito dalla Direzione del Teatro in rapporto alle esigenze dei singoli progetti, salvaguardando il principio della rotazione del personale a parità di responsabilità e di inquadramenti professionali.

In quest'ambito, con esclusione dei capi, dei vice-capi e dei capisquadra, per il restante personale varrà il criterio della rotazione nell'ambito dello stesso reparto o settore di appartenenza sulla base del risultato scaturito dal rapporto individuale tra giorni di trasferta effettuati e anzianità calcolata per anni interi, dando origine a due graduatorie una per le trasferte internazionali l'altra per le trasferte nazionali, a condizione che:

- ci sia la conoscenza tecnico-pratica degli spettacoli da realizzare in tournée;

- nel periodo programmato di trasferta non vi siano temporanei impedimenti psico-fisici tali da non permettere la partecipazione del dipendente interessato;
- non vi siano in corso provvedimenti disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni di sospensione dal lavoro di almeno un giorno nell'arco di tempo previsto dall'articolo 7, ultimo comma, della L. 300/1970;
- che non abbia partecipato ad altra trasferta precedente a quella da realizzare.

Per quanto riguarda il rapporto individuale tra giorni di trasferta effettuati e anzianità calcolata per anni interi, il periodo di esplorazione dei dati riguardante le partecipazioni alle precedenti trasferte internazionali partirà dall'anno 2000, coincidente con la trasferta internazionale di Tokio, corretta con l'eventuale partecipazione alla precedente tournée in Giappone del 1995, per quelle nazionali dal 1995. Per il personale a tempo indeterminato inquadrato nei livelli dal 3A al 5°, sarà di conseguenza formata un'unica graduatoria individuale di reparto senza distinzione di livello di inquadramento. A parità di coefficiente si procederà all'individuazione del personale in base all'anzianità di servizio.

Inoltre, in relazione ad eventuale coinvolgimento di detto personale nelle trasferte, sarà redatta un'ulteriore graduatoria separata per il personale a tempo determinato con i criteri di cui sopra. A parità di coefficiente si procederà all'individuazione del personale in base all'anzianità di servizio.

Con esclusione dei capi reparto e dei vice capi, fermo restando i criteri di rotazione come sopra definiti si conferma che nelle trasferte internazionali la partecipazione degli addetti alle costruzioni (falegnami e meccanici) è in ragione di uno a dieci dell'organico del Personale di Palcoscenico (macchinisti e meccanici) previsto per la trasferta, mentre per quanto riguarda il personale di sartoria di laboratorio la partecipazione dovrà avvenire con un rapporto di un terzo rispetto all'organico del personale turnista per la trasferta.

La pubblicazione delle liste ove possibile avverrà due mesi prima di ogni trasferta. In caso di trasferte, stabilite nell'ambito del programma di produzione annuale, coincidenti con il periodo di ferie estive, la pubblicazione delle liste avverrà entro il 31 marzo, termine di definizione delle ferie estive.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per l'esame dei singoli progetti e in quella sede verranno anche verificate sia la corretta applicazione della presente normativa, sia le eventuali deroghe alla rotazione in relazione alle particolari esigenze di garantire all'estero o in Italia lo stesso risultato artistico raggiunto in sede (personale adibito in spettacoli che richiedono movimenti scena-tecnici di natura speciale, come ad esempio il meccanico addetto comandi del barcone in "Tristano e Isotta", elettricisti addetti a seguei persona ed altri che di volta in volta verranno individuati).

Art. 146 – 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.

- OPERAI E CAPISQUADRA

Art. 147 – Inquadramento e profili professionali

L'inquadramento degli operai e capisquadra del Personale di Palcoscenico è definito secondo quanto previsto dall'articolo 5 "Classificazione del Personale" di Parte Comune.

Ad integrazione si indicano qui di seguito gli specifici profili professionali derivanti dalle fonti contrattuali collettive.

ATTREZZISTI

5° LIVELLO - operai qualificati – 2ª categoria

Lavoratori che, pur non avendo una specifica esperienza di palcoscenico o di laboratorio di attrezzatura, svolgano le attività del reparto con una normale specifica capacità e abbiano una conoscenza almeno teorica dei vari macchinari di officina.

Lavoratori che abbiano maturato un'anzianità effettiva di un anno.

4° LIVELLO - operai specializzati – 1ª categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- costruire attrezzi non complessi;
- provvedere alla gestione e manutenzione degli attrezzi attraverso l'utilizzo di tutti i macchinari del laboratorio;
- ricercare, anche all'esterno del Teatro, materiale di attrezzatura;
- eseguire durante le rappresentazioni, secondo i tempi e i modi indicati dal regista e/o dallo scenografo, tutte le operazioni di consegna/ritiro e di smontaggio/montaggio degli attrezzi propri dello spettacolo.

LIVELLO 3B - categoria speciale operai

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale, si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti;
- provvedere alla costruzione di attrezzi di natura complessa;
- utilizzare tutti i macchinari e le attrezzature di officina.

LIVELLO 3A - operai di massima specializzazione

Lavoratori che, oltre ad esplicare mansioni superiori a quelle degli operai inquadrati nel livello 3B, si siano dimostrati capaci di:

- costruire ex novo gli attrezzi o effettuare il restauro di quelli esistenti, anche utilizzando le macchine utensili del laboratorio;
- provvedere all'ideazione e realizzazione degli effetti scenici speciali di competenza del reparto;
- leggere ed interpretare correttamente i disegni relativi all'attività del reparto attrezzatura;
- provvedere, quando necessario, alla sostituzione del caposquadra.

MACCHINISTI

5°LIVELLO - operai qualificati – 2ª categoria

Lavoratori che, pur non avendo una specifica esperienza di palcoscenico siano comunque in grado di eseguire lavori che richiedono una normale specifica capacità per la loro esecuzione.

Lavoratori che abbiano maturato un'anzianità effettiva di un anno.

4° LIVELLO - operai specializzati – 1ª categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- provvedere all'assemblaggio e alla movimentazione delle scene nei tempi e nei modi previsti, sia per quanto attiene ai cambi di scena vera e propria, sia per i movimenti cosiddetti a vista;
- partecipare alla normale manutenzione degli apparati sia in palcoscenico che in soffitta (praticabili, scale, girelle, corde) alla loro pulizia ed al loro magazzinaggio.

LIVELLO 3B - categoria speciale operai

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale, si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti;
- approntare modifiche all'impianto scenografico, nel momento del suo primo assemblaggio, al fine di ottenere una migliore funzionalità durante lo svolgimento dello spettacolo;
- eseguire, dietro sintetici comandi dei preposti, la movimentazione delle scene nei tempi e nei modi previsti;
- garantire la normale manutenzione, riordino e magazzinaggio degli apparati del reparto.

LIVELLO 3A- operai di massima specializzazione

Lavoratori che, oltre ad esplicare mansioni superiori a quelle degli operai inquadrati nel livello 3B, si siano dimostrati capaci di:

- realizzare parziali rifacimenti dell'allestimento scenico, per la parte di costruzione, sulla base di semplici disposizioni del caporeparto, anche attraverso l'utilizzo di attrezzi e macchine utensili del laboratorio;
- operare sia in palcoscenico, sia in soffitta;
- provvedere, quando necessario, alla sostituzione del caposquadra.

SARTE

5° LIVELLO - operai qualificati – 2ª categoria

Lavoratori che, pur non avendo una specifica esperienza di palcoscenico o di laboratorio di sartoria teatrale possieda elementari nozioni per l'esecuzione di semplici lavori di sartoria senza particolari elaborazioni e difficoltà, e abbiano una conoscenza tecnico-pratica delle macchine in dotazione ai laboratori di sartoria.

Lavoratori che abbiano maturato un'anzianità effettiva di un anno.

4° LIVELLO - operai specializzati – 1ª categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- confezionare costumi o vestiario di ogni epoca e stile su prodotto consegnato dal tagliatore;
- adattare e riparare costumi e vestiario in genere;
- stirare i costumi e il vestiario a lavorazione ultimata;
- possedere la conoscenza tecnico-pratica di tutte le macchine del laboratorio.

LIVELLO 3B - categoria speciale operai

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale, si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti:
- confezionare ed adattare costumi:
- sviluppare il modello di costume ricevuto in differenti taglie:
- provvedere al taglio e all'applicazione di tutti gli accessori per la
- confezione del costume (fodere, tasche, ecc.).

LIVELLO 3A - operai di massima specializzazione

Lavoratori che, oltre ad esplicare mansioni superiori a quelle degli operai inquadrati nel livello 3B, si siano dimostrati capaci di:

- sviluppare un prototipo, confezionare o adattare costumi (o maglieria) di varie epoche o fogge, predisponendo la prova su manichino o sull'interessato;
- sostituire il tagliatore (o il coordinatore delle sarte a prestazione serale), distribuendo il lavoro da eseguire in funzione delle capacità dei singoli lavoratori e dei tempi di produzione;
- utilizzare, con conoscenza tecnico-pratica tutte le macchine utensili del laboratorio, provvedendo alla loro prima manutenzione.

MECCANICI

5° LIVELLO - operai qualificati – 2ª categoria

Lavoratori che, pur non avendo una specifica esperienza di palcoscenico o di officina meccanica, svolgano le attività del reparto con una normale specifica capacità e abbiano una conoscenza almeno teorica dei vari macchinari di officina.

Lavoratori che abbiano maturato un'anzianità effettiva di un anno.

4° LIVELLO - operai specializzati – 1ª categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- gestire i cinematismi per il sollevamento degli scenari di palcoscenico attraverso il posizionamento di carrucole, rinvii, funi e le manovre conseguenti con l'osservanza di tutte le norme di sicurezza;
- provvedere alle manovre dei sipari;
- movimentare i ponti mobili di palcoscenico nei modi e nei tempi richiesti, provvedendo alla manutenzione degli stessi;
- eseguire lavori non complessi di carpenteria metallica anche attraverso la conoscenza tecnico-pratica dei vari materiali di officina.

LIVELLO 3B - categoria speciale operai

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale, si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti;
- utilizzare i macchinari e le attrezzature di officina;
- eseguire lavori di carpenteria metallica, utilizzando saldature elettriche, ossiacetileniche, a filo continuo e saldature di leghe leggere, e attraverso lavori di attrezzeria meccanica, di aggiustaggio, molatura, smerigliatura, maschiatura, filettatura, piegatura, tranciatura, ecc.;
- conoscere i materiali e la loro tecnologia per l'utilizzo ed il trattamento più opportuno;

- provvedere, ove necessario, alla registrazione ed al collaudo degli impianti prima del loro funzionamento.

LIVELLO 3A- operai di massima specializzazione

Lavoratori che, oltre ad esplicare mansioni superiori a quelle degli operai inquadrati nel livello 3B, si siano dimostrati capaci di:

- eseguire con perizia lavori di carpenteria metallica, con l'utilizzo delle attrezzature e dei macchinari di officina, anche per la realizzazione delle parti meccaniche degli allestimenti, secondo le indicazioni ricevute dal caporeparto;
- provvedere alla manutenzione di tutti gli impianti del Teatro (meccanici, pneumatici, oleodinamici), anche attraverso il corretto utilizzo degli strumenti di misura e la lettura dei disegni degli impianti;
- provvedere, quando necessario, alla sostituzione del caposquadra.

ELETTRICISTI

5° LIVELLO - operai qualificati – 2ª categoria

Lavoratori che, pur non avendo una specifica esperienza di palcoscenico, svolgano le attività del reparto con una normale specifica capacità e abbiano una conoscenza almeno teorica delle attrezzature ed impianti elettrici del Teatro.

Lavoratori che abbiano maturato un'anzianità effettiva di un anno.

4° LIVELLO - operai specializzati – 1ª categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- eseguire installazioni, modifiche e manutenzioni non complesse degli impianti generali del Teatro e delle apparecchiature ed impianti del proprio settore.

Inoltre,

a) Illuminotecnico

- eseguire correttamente tutte le manovre degli apparecchi illuminanti secondo le indicazioni ricevute.

b) Cabinista

- garantire l'esecuzione di tutte le operazioni e manovre richieste dal datore-luci o da altra persona responsabile dello spettacolo.

c) Fonico

- eseguire l'installazione di tutti gli elementi per le registrazioni audio/video, nonché la riproduzione e diffusione delle stesse.

LIVELLO 3B- categoria speciale operai

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti;

- eseguire installazioni, modifiche e manutenzioni anche complesse degli impianti generali del Teatro, oltre alle apparecchiature ed impianti del proprio settore;
- intervenire, in caso di emergenza, su impianti ed attrezzature, garantendone il ritorno al normale funzionamento.

Inoltre:

a) Illuminotecnico

- eseguire il montaggio degli apparecchi illuminanti, sfruttando al meglio le potenzialità delle attrezzature e degli accessori presi singolarmente o nelle varie e possibili loro composizioni.

b) Cabinista

- garantire l'esecuzione di tutte le operazioni e manovre richieste dal datore-luci o da altra persona responsabile.

c) Fonico

- eseguire installazioni di tutti gli elementi necessari per le registrazioni audio/video degli spettacoli, per le registrazioni musicali e per la successiva riproduzione e diffusione.

LIVELLO 3A - operai di massima specializzazione

Lavoratori che, oltre ad esplicare mansioni superiori a quelle degli operai inquadrati nel livello 3B, si siano dimostrati capaci di

a) Illuminotecnico/Cabinista

- gestire, sulla base di sommarie ed essenziali disposizioni del caporeparto, del responsabile della cabina o dei capisquadra, con competenza tecnico-pratica e con l'autonomia necessaria, gli impianti della cabina luci o i mezzi illuminotecnici, eseguendo le operazioni e le manovre richieste dal realizzatore-luci e, inoltre, garantire la manutenzione degli apparati della cabina luci o degli apparati illuminotecnici;
- provvedere all'installazione e manutenzione, nel rispetto delle norme di sicurezza, degli apparati e degli impianti generali: quadri elettrici di distribuzione (alta e bassa tensione), illuminazione, macchine operatrici, ecc., attraverso il corretto utilizzo degli strumenti di misura e la lettura degli schemi elettrici;
- provvedere, quando necessario, alla sostituzione del caposquadra.

b) Fonico

- gestire, sulla base di sommarie ed essenziali disposizioni del caporeparto e del responsabile della cabina, con competenza tecnico-pratica e con l'autonomia necessaria, i mezzi audiovisivi del reparto, realizzando l'ottimizzazione dei processi di riproduzione audiovisiva richiesti a questo settore, compresi gli effetti sonori speciali, secondo le esigenze espresse dal regista;
- provvedere alla manutenzione di tutti gli apparati in dotazione al settore di appartenenza, attraverso il corretto utilizzo degli strumenti di misura e la lettura degli schemi elettrici;
- provvedere, quando necessario, alla sostituzione del caposquadra.
- Si specifica che gli operai e i capisquadra sono tenuti ad assicurare la propria prestazione lavorativa anche per le manifestazioni artistiche e collaterali ospitate dalla Fondazione, senza alcun compenso economico aggiuntivo.

Per quanto riguarda la disciplina dei passaggi di categoria si veda quanto previsto all'articolo 5 "Classificazione del Personale" Parte Comune.

Ad integrazione si specifica che qualora i neo-assunti nei reparti attrezzisti e macchinisti siano in possesso di documentata esperienza di lavoro specifica, venga loro riconosciuto, quale inquadramento di ingresso, il 5° livello area tecnico-amministrativa.

Art. 148 – Mutamento di mansioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 6 di Parte Comune, all'operaio e al caposquadra, in relazione alle esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

All'operaio e al caposquadra 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'operaio o del caposquadra a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio o caposquadra assente con diritto alla conservazione del posto.

Agli operai inquadrati nel livello 3A verrà riconosciuto il passaggio temporaneo di categoria qualora sostituiscano il caposquadra per un periodo pari o superiore a 15 giorni.

Per le situazioni produttive fuori sede tale riconoscimento temporaneo avverrà anche per periodi inferiori se il dipendente assume il compito di guida.

Art. 149 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro è individuale.

L'orario può essere articolato sia per turni sia per singola squadra o per gruppi di squadre in: mattina, pomeriggio, sera, notte o in orario continuato.

La programmazione dell'orario di lavoro individuale e della composizione numerica dei gruppi di lavoro è in funzione delle specifiche esigenze di ogni allestimento scenico con possibilità di chiamata anche del singolo lavoratore.

La programmazione dell'attività produttiva è su 7 giorni alla settimana.

Durante ciascuna delle prestazioni l'operaio ha diritto ad una sosta di 10 minuti.

L'orario di lavoro dei capisquadra ed operai sarà di 39 ore settimanali. A queste andranno ad aggiungersi le quattro ore ex CCNL per il sesto giorno.

L'orario di lavoro verrà cumulato su un monte ore bimestrale. Le prestazioni straordinarie riferite ad accadimenti giornalieri non rientranti nel monte ore ordinario del cumulo bimestrale saranno liquidate a cadenza mensile secondo la prassi in atto, mentre quelle che supereranno il monte ore bimestrale predeterminato saranno liquidate con le spettanze del primo mese successivo al bimestre.

Rimane fermo il principio per il quale l'operaio e il caposquadra dovranno trovarsi sul posto di lavoro in tempo utile per l'inizio delle varie prestazioni e per verificare la funzionalità della scena e delle attrezzature tecniche.

La programmazione delle prestazioni in ogni giornata di lavoro potrà prevedere la presenza del lavoratore per una o per due prestazioni. Inoltre, può non essere richiesta la presenza del lavoratore pur garantendo la regolare corresponsione della retribuzione mensile, in quanto detta assenza verrà recuperata attraverso una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nel corso di ogni bimestre, il cui monte ore, comunque, si intende soddisfatto anche nel caso in cui non sia stato interamente utilizzato.

La durata di ogni prestazione potrà variare da un minimo di 3 ad un massimo di 5 ore con possibili frazioni intermedie di quarto d'ora in quarto d'ora. La seconda prestazione in orario spezzato può durare meno di 3 ore qualora il capo servizio decida di anticipare il termine dell'attività programmata.

Sulla base delle 43 ore settimanali (39 ore + 4 ore del 6° giorno) la durata media convenzionale dell'attività lavorativa giornaliera, quale somma di due prestazioni, è di 7 ore e 10 minuti. Il limite superiore della durata delle due prestazioni può essere, in caso di necessità, elevato fino ad 8 ore e 10 minuti. L'ora eccedente le 7 ore e 10 minuti verrà conteggiata a titolo di recupero compensativo da effettuare entro il bimestre e sarà, comunque, considerata in regime di lavoro ordinario. Pertanto, la flessibilità della durata dell'attività produttiva nella giornata per ogni singolo lavoratore è consentita nei seguenti limiti:

- in caso di mancata chiamata al lavoro (zero prestazioni), il recupero da prevedere è fino ad un massimo di 7 ore e 10 minuti;
- in caso di una sola prestazione da 3 a 5 ore il recupero è dato dalla differenza tra 7 ore e 10 minuti e l'effettiva durata della prestazione;
- in caso di due prestazioni la somma delle stesse non sarà inferiore alle 7 ore.

La prestazione in orario continuato di 6 ore e 15 minuti esaurisce la prestazione giornaliera; vale, ai fini del computo del normale orario contrattuale, 7 ore e 10 minuti ed è comprensiva della sosta di almeno 30 minuti per la consumazione del pasto il cui inizio dovrà aver corso rispettivamente non oltre le 13.30 (pranzo) e non oltre le 20.00 (cena) senza che questo pregiudichi il normale svolgimento del lavoro.

Le prestazioni del singolo lavoratore si articolano, ad esclusione dello spettacolo, con inizio dalle ore 9.00, per eccezione dalle ore 8.30 in orario continuato per non più di 3 volte al bimestre e non più di 10 volte individualmente dal 1° gennaio al 31 dicembre e con termine alle ore 23.00 o 23.30. Il termine delle prestazioni serali viene definito alle ore 23.30, attraverso l'utilizzo dell'orario continuato, in caso di prova o di smontaggio dello spettacolo o del cosiddetto *servizio tecnici* in assistenza ad altri reparti o service esterni, oppure alle ore 23.00 in caso di prove luci e attività di streaming.

Fanno eccezione l'attività tecnica generica (montaggio, cambio scena), che non potranno protrarsi oltre le ore 22.00, salvo emergenze concordate con RSA e al netto delle prestazioni di tecnica da effettuarsi durante le trasferte in Italia o all'Estero, che potranno terminare entro le ore 23.30.

In presenza di orario spezzato mattina-pomeriggio, l'orario d'inizio della prestazione è fissato tra le 9.00 e le 10.30, ragguagliato alla mezz'ora, con termine entro le ore 13.30 per la fascia mattutina e con termine entro le ore 18.00 per la fascia pomeridiana, ad eccezione del fuori sede.

In presenza di orario spezzato pomeriggio-sera, l'orario d'inizio della prestazione è fissato tra le ore 14.00 e le ore 16.00 ragguagliato alla mezz'ora, ad eccezione del doppio spettacolo, e di tutti gli spettacoli con orario d'inizio antecedente le ore 20.00.

In presenza di orario continuato si ritiene superata la distinzione per fasce orarie.

L'intervallo fra le prestazioni mattino/pomeriggio e pomeriggio/sera verrà contenuto in un'ora. Tale intervallo può essere ampliato in caso di comprovate necessità produttive anche se riferito a quello tra lo spettacolo e la prestazione che lo precede, previo confronto tra le Parti. In caso di attività fuori sede, in assenza di servizio mensa, la sosta per la consumazione del pasto sarà non superiore ad un'ora e 30 minuti in caso di orario spezzato, e non meno di 45 minuti in caso di orario continuato.

La Direzione s'impegna a non programmare turni giornalieri mattino-sera.

Il numero di giornate programmate in prestazioni mattino/pomeriggio o pomeriggio/sera viene fissato individualmente in ottanta (80) dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Dal computo rimangono escluse le prestazioni in orario spezzato (mattina/pomeriggio, mattina/sera, pomeriggio/sera) effettuate durante le trasferte in Italia o all'estero.

Non risulta attualmente possibile contenere i limiti sopra descritti per i reparti a organico numericamente ridotto (Trucco e parrucco, Vestizione, Calzoleria, Addetti Orchestra, Audiovisivi). La programmazione di giornate programmate in prestazioni mattino/pomeriggio o pomeriggio/sera viene fissata per questi reparti entro il limite di 110, mentre il numero massimo di giornate con una prestazione al mattino e una prestazione alla sera rimane fissato individualmente in dieci (10), sempre con riferimento all'anno solare. Per compensare la diversa disciplina degli orari previsti con doppia prestazione si estende anche a questi settori l'introduzione dello "zero ore flessibilità" descritto ai paragrafi successivi. Nel caso eccezionale in cui per un reparto a ridotta dotazione organica non fosse possibile rispettare i limiti precedentemente prescritti verrà garantita, a fronte di ogni sfioramento, una giornata di esenzione dal lavoro, concordata con il capo reparto e da fruirsì nel trimestre successivo e comunque entro il 31 dicembre di ciascun anno.

La Direzione ribadisce in ogni caso l'impegno a consentire un progressivo avvicinamento a quanto previsto per il personale turnista degli altri reparti, prevedendo, ove possibile, una revisione organizzativa all'interno dei reparti a organico numericamente ridotto.

L'orario forfettizzato in caso di spettacolo vale 3 ore e 45 minuti.

In caso di doppio spettacolo, l'orario forfettizzato vale solo per una delle 2 recite. Lo spettacolo non conteggiato in orario forfettizzato viene contabilizzato per l'effettivo tempo impiegato nel cumulo orario bimestrale.

In caso di spettacolo la cui durata superi le quattro ore, l'orario dei tecnici impegnati nello stesso fino al termine della recita sarà obbligatoriamente previsto in orario continuato.

L'inizio dello spettacolo pomeridiano sarà alle 14.30 salvo eccezioni da concordare.

Ove per i lavoratori appartenenti ai reparti tecnici il termine della seconda prestazione serale in orario forfettizzato superasse la fine dello spettacolo, andrà riconosciuta una maggiorazione del 200% per il tempo necessario al riordino del materiale scenotecnico dello spettacolo stesso. Per le stesse ragioni tale maggiorazione andrà prevista qualora non fosse possibile terminare entro le 6 ore e 15 minuti in caso di orario continuato.

Il termine della prestazione in giornata di domenica viene fissato alle ore 17.00, salvo la presenza serale di una o più masse artistiche o attività riguardante titoli d'opera che non prevedono la presenza del coro. Viene comunque garantito il servizio concerti per la gestione del concerto eventualmente

programmato nella serata di domenica. Il montaggio dello stesso dovrà essere ultimato entro le ore 17.00 ad eccezione di quanto normato nel paragrafo successivo.

Giornate “zero ore flessibilità”

A partire dal mese di gennaio 2024 viene introdotto un nuovo istituto chiamato “zero ore flessibilità”. Tali giornate di esenzione, stabilite nel numero di 3 per il 2024, 6 per il 2025 e 12 per il 2026, saranno collegate alle giornate festive e/o alle giornate di riposo settimanale in relazione al calendario di programmazione. A partire dal gennaio 2027 le 12 giornate di zero ore flessibilità saranno così calendarizzate:

- 1) una giornata prevista il 2 gennaio o in alternativa nelle giornate in prossimità dell’Epifania (5 o 7 gennaio) oppure da collegarsi al riposo settimanale;
- 2) una giornata nel mese di febbraio da collegarsi al riposo settimanale;
- 3) una giornata nel mese di marzo da collegarsi al riposo settimanale;
- 4) una giornata in corrispondenza delle festività pasquali (sabato o martedì);
- 5) una giornata nel mese di aprile da collegarsi al 24 o al 26 aprile o al riposo settimanale;
- 6) una giornata il 2 maggio o da collegarsi a un riposo settimanale;
- 7) una giornata l’1 o il 3 giugno o da collegarsi a un riposo settimanale;
- 8) una giornata nel mese di luglio da collegarsi al giorno di riposo settimanale;
- 9) una giornata nel mese di agosto in corrispondenza del periodo di ferie o di chiusura attività;
- 10) una giornata nel mese di settembre da collegarsi al riposo settimanale;
- 11) una giornata nel mese di ottobre da collegarsi al riposo settimanale;
- 12) una giornata il 2 novembre o da collegarsi al riposo settimanale.

Al fine di salvaguardare la produttività in termini di alzate di sipario, con la stessa gradualità e con un meccanismo di compensazione (al massimo 3 volte nel 2024, 6 nel 2025 e 12 dal 2026), s’introduce la possibilità di programmare attività tecnica domenicale oltre le ore 17.00 anche in assenza delle masse artistiche, con un orario giornaliero non superiore a 6 ore e 15 e fino alle ore 20.00, finalizzata alla preparazione di un concerto serale o di una manifestazione, per un massimo di 12 volte all’anno.

Restano escluse dal presente accordo le attività di preparazione e gestione di prove e concerti dell’Associazione Filarmonica della Scala, regolate da un’apposita convenzione.

Smontaggio al termine dello spettacolo

Lo smontaggio al termine dello spettacolo potrà avvenire per i reparti di palcoscenico (macchinisti, elettricisti attrezzisti e meccanici), attraverso l’utilizzo dell’orario continuato, con superamento dell’orario forfettizzato, fino alle ore 23.30, in eccezione anche nella giornata di domenica durante le trasferte, per non più di 3 volte al bimestre e non più di 10 volte individualmente dal 1° gennaio al 31

dicembre. Per gli altri reparti tecnici sarà possibile superare il numero di 10 smontaggi prevedendo una maggiorazione del 200% per la durata che eccede il termine dell'orario continuato, sempre fino alle ore 23.30.

La durata dello smontaggio sarà al massimo di un'ora dal termine degli spettacoli che terminino entro le 22.30 quando indicato nell'orario di programmazione bimensile, ad eccezione degli smontaggi degli spettacoli fuori sede.

Il rientro dei tecnici impegnati tra le 23.00 e le 23.30 avverrà il giorno successivo non prima delle ore 13.00.

Il termine dell'orario continuato potrà anche essere previsto all'interno dell'orario della Prova di scena, dell'Antepiano, dell'Insieme, dell'Antegenerale, della Generale e dello spettacolo; di conseguenza il termine della prestazione della giornata coinciderà con l'orario mensile programmato relativo al termine dell'orario continuato, comprensivo di un margine di sicurezza di almeno 15 minuti, superando la forfettizzazione di Antegenerale, Generale e spettacolo.

Orario notturno

L'orario notturno è compreso nelle fasce orarie dalle ore 24.00 alle ore 06.00, con una pausa di trenta minuti. Per gli spettacoli fuori sede all'aperto rimane possibile programmare sessioni di lavoro notturno con orario 23.00/05.00 per consentire l'effettuazione delle prove luci.

Le 6 ore del turno notturno valgono 7 ore e 10 minuti nel computo del monte ore bimestrale.

Le notti di lavoro potranno essere programmate tenendo presenti le limitazioni di seguito specificate:

- un massimo di 5 notti a settimana;
- un massimo di 6 notti mensili distribuite in un massimo di 3 settimane;
- le settimane che prevedono 5 notti consecutive devono essere distanziate, una dall'altra, da almeno tre settimane senza notti.

Il rientro dalle notti durante la settimana verrà programmato con il turno pomeridiano.

Ove alla settimana di cinque notti facesse seguito il riposo settimanale, il rientro in Teatro nella giornata successiva al riposo settimanale avverrà a partire dalle ore tredici.

Nel caso in cui la settimana di cinque notti fosse programmata conseguentemente ad un riposo settimanale coincidente con il riposo per notte, al lavoratore spetterà al termine delle cinque notti il riposo compensativo previsto, a cui farà seguito il riposo settimanale.

Ove il riposo per notte coincida con il riposo settimanale (non festivo) e in coincidenza con due giornate di riposo consecutive previste dalla vigente normativa, al lavoratore spetterà al termine della notte o del ciclo di notti, un giorno di riposo compensativo.

Il rientro dalle notti conseguentemente a due giornate non lavorative consecutive (riposo compensativo, doppio riposo, zero ore, riposo settimanale o festivo, zero ore flessibilità) potrà avvenire anche al mattino.

La coincidenza del riposo settimanale con l'inizio del lavoro notturno determina, indipendentemente dal numero delle notti programmate, la maggiorazione per lavoro notturno per la prima notte del 200%. oppure al 300% per il turno che abbia svolto attività lavorativa oltre le ore 17.00 nel giorno antecedente al riposo per notte coincidente con il riposo settimanale.

Riposo settimanale

Il giorno di riposo può essere differenziato con un meccanismo di rotazione senza l'applicazione della maggiorazione prevista dalla normativa esistente per lo spostamento di riposo. Si precisa rispetto a questa norma:

- che la rotazione del giorno di riposo viene limitata in alternanza esclusivamente alle giornate di lunedì e domenica durante la stagione produttiva;
- che quanto sopra riguarda il singolo lavoratore;
- che detta alternanza non necessariamente deve essere stabilita all'inizio della stagione;
- che ogni singolo lavoratore godrà almeno di un riposo in giornata di domenica ogni quattro settimane.
- Il tempo dedicato al riposo settimanale non può essere inferiore a 35 ore a meno che il riposo settimanale coincida con il riposo per notte, prevedendo le compensazioni sopra individuate.

Sono previste a livello individuale due giornate consecutive (sabato/domenica o domenica/lunedì) non lavorative, di cui una coincidente con il giorno di riposo ed una attraverso i meccanismi di programmazione di giornate a zero prestazioni, per ogni mese di attività produttiva, ad eccezione del mese di dicembre, ove due giornate a zero prestazioni precederanno o seguiranno le festività natalizie indipendentemente dalla collocazione del giorno di riposo. Viene garantito un periodo continuativo di cinque giorni di non attività per tutti i turni nel periodo natalizio. Ove le festività del 25 e 26 dicembre coincidessero con il giorno di riposo (riposo festivo) si garantirà una giornata di zero ore manutenzione il 31 dicembre per il turno che non potrà fruire dei 5 giorni continuativi di non attività.

Tale normativa non trova applicazione in caso di trasferte nazionali o internazionali della Fondazione.

Il Personale a cui si applica il presente orario ha diritto al riconoscimento dell'Indennità Turni (cioè, di un elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, che consiste in una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio e al caposquadra che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%).

Il regime degli emolumenti economici individuati come "Indennità sostitutiva di palcoscenico" si trova regolamentato nella Parte Economica.

Parte Generale

Le parti si impegnano ad una verifica semestrale sulla ripartizione dei carichi (riposi settimanali, notti, orari continuati, orari spezzati, ecc.) all'interno dei vari reparti di palcoscenico.

L'azienda si impegna a individuare entro il 30 marzo di ogni anno, compatibilmente con le esigenze di produzione, i periodi di ferie da usufruire oltre al periodo di inattività dell'azienda.

Art. 150 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario cui all'articolo precedente.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 23.00 e le ore 6.00, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'articolo precedente.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'articolo 19 “Ricorrenze festive” di Parte Comune. 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 100%;
- lavoro straordinario notturno 100%;
- lavoro festivo 60%;
- lavoro straordinario festivo 100%.

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

Le Parti convengono sulla determinazione di riconoscere per l'attività del giorno 7 dicembre (giorno dell'inaugurazione della Stagione scaligera) la maggiorazione prevista per le ore effettive di lavoro.

Le Parti, altresì, convengono che l'orario eccedente a quello programmato non rientrerà a far parte del monte ore mensile

Art. 151 – Prestazioni in costume

L'operaio e i capisquadra ove ricorrano esigenze dello spettacolo e della prova generale, sono tenuti a prestare la propria opera in costume senza diritto ad alcuna maggiorazione di retribuzione o compenso particolare. Per esigenze dello spettacolo e della prova generale si intende esclusivamente l'impiego dei tecnici di palcoscenico per il funzionamento dei macchinismi teatrali.

Art. 152 – Attrezzi di lavoro ed indumenti di lavoro

La Fondazione fornirà agli operai e ai capisquadra gli attrezzi indispensabili alle prestazioni lavorative nonché gli indumenti di lavoro.

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 35 di Parte Comune “Vestiaro”, i capi di vestiario assegnati ai capisquadra ed operai addetti al palcoscenico, la loro durata minima, sono i seguenti:

Uomini

- n. 3 completi da lavoro da definire secondo le esigenze del reparto. Tuta unica ovvero giacca e pantalone ovvero giubbotto e pantalone e n. 3 camicie o magliette: durata anni due
- n. 2 completi saranno consegnati all'atto dell'assunzione, n. 1 completo dopo il primo anno

Donne

- n. 2 vestaglie: durata anni uno

Fattorini dell'orchestra

- n. 1 abito blue con due pantaloni: durata anni due
- n. 2 camicie: durata anni uno

Art. 153 – Trasferte

L'operaio e il caposquadra hanno 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 regolamentazione delle trasferte è così fissata:

A) TRASFERTE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta all'operaio e al caposquadra una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'operaio e al caposquadra il solo trattamento di trasferta;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'operaio e al caposquadra un posto di riposo;
- il rientro dell'operaio e del caposquadra dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;
- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

B) TRASFERTE REGIONALI ED INTERREGIONALI:

- in giornata di trasferta l'impegno complessivo dell'operaio e del caposquadra tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2.30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite, l'eccedenza di orario oltre le ore 2.30 sarà compensata con la retribuzione normale;

- il pernottamento, da programinarsi preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- nella giornata successiva alla trasferta l'operaio e il caposquadra è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, l'operaio e il caposquadra non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- in caso di pernottamento, il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera;

C) TRASFERTE REGIONALI DI PIÙ GIORNI DI DURATA:

- nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza l'operaio e il caposquadra è tenuto a fornire le normali prestazioni giornaliere;
- nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;

D) MISSIONI INDIVIDUALI

All'operaio e al caposquadra 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'operaio e il caposquadra avranno diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telefoniche e per taxi).

A tutela dell'immagine del Teatro alla Scala all'estero e in Italia eventuali vertenze riferite a possibili variazioni organizzative, economiche, logistiche, di programmazione della produzione, ecc., conseguenti ad obiettive circostanze sopravvenute rispetto a quanto programmato prima della partenza, vengono definite al rientro in sede del personale. Inoltre, si precisa che eventuali prestazioni in regime straordinario dovranno essere previste e concordate tra le Parti prima della partenza della trasferta, con particolare riguardo al lavoro notturno di qualsiasi tipo e alle prestazioni eccedenti le due giornaliere.

Negli accordi specifici relativi alle trasferte internazionali verrà definito il numero di riposi compensativi. Tale numero sarà riferito ai seguenti parametri: uno relativo al fuso orario, e l'altro relativo alla durata della trasferta.

Criteria di rotazione del personale tecnico per la partecipazione alle trasferte

Questa normativa non si applica alle missioni individuali.

Il personale tecnico necessario ai progetti di tournée è definito dalla Direzione del Teatro in rapporto alle esigenze dei singoli progetti, salvaguardando il principio della rotazione del personale a parità di responsabilità e di inquadramenti professionali.

In quest'ambito, con esclusione dei capi, dei vice-capi e dei capisquadra, per il restante personale varrà il criterio della rotazione nell'ambito dello stesso reparto o settore di appartenenza sulla base del risultato scaturito dal rapporto individuale tra giorni di trasferta effettuati e anzianità calcolata per anni interi, dando origine a due graduatorie una per le trasferte internazionali l'altra per le trasferte nazionali, a condizione che:

- ci sia la conoscenza tecnico-pratica degli spettacoli da realizzare in tournée;
- nel periodo programmato di trasferta non vi siano temporanei impedimenti psico-fisici tali da non permettere la partecipazione del dipendente interessato;
- non vi siano in corso provvedimenti disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni di sospensione dal lavoro di almeno un giorno nell'arco di tempo previsto dall'articolo 7, ultimo comma, della L. 300/1970;
- che non abbia partecipato ad altra trasferta precedente a quella da realizzare.

Per quanto riguarda il rapporto individuale tra giorni di trasferta effettuati e anzianità calcolata per anni interi, il periodo di esplorazione dei dati riguardante le partecipazioni alle precedenti trasferte internazionali partirà dall'anno 2000, coincidente con la trasferta internazionale di Tokio, corretta con l'eventuale partecipazione alla precedente tournée in Giappone del 1995, per quelle nazionali dal 1995. Per il personale a tempo indeterminato inquadrato nei livelli dal 3A al 5°, sarà di conseguenza formata un'unica graduatoria individuale di reparto senza distinzione di livello di inquadramento. A parità di coefficiente si procederà all'individuazione del personale in base all'anzianità di servizio. I neoassunti a tempo indeterminato potranno partecipare alle tournée al termine del terzo anno di anzianità di servizio.

A partire dal 1 gennaio 2019 in caso di rinuncia alla tournée da parte di un lavoratore, verranno conteggiati come effettuati i giorni della tournée stessa. Comunque, per il principio dell'alternanza, chi partecipa ad una tournée, non può partecipare alla successiva.

Inoltre, in relazione ad eventuale coinvolgimento di detto personale nelle trasferte, sarà redatta un'ulteriore graduatoria separata per il personale a tempo determinato con i criteri di cui sopra. A parità di coefficiente si procederà all'individuazione del personale in base all'anzianità di servizio.

Con esclusione dei capi reparto e dei vice capi, fermo restando i criteri di rotazione come sopra definiti si conferma che nelle trasferte internazionali la partecipazione degli addetti alle costruzioni (falegnami e meccanici) è in ragione di uno a dieci dell'organico del Personale di Palcoscenico (macchinisti e meccanici) previsto per la trasferta, mentre per quanto riguarda il personale di sartoria di laboratorio la partecipazione dovrà avvenire con un rapporto uno a tre rispetto all'organico del personale turnista per la trasferta.

La pubblicazione delle liste ove possibile avverrà due mesi prima di ogni trasferta. In caso di trasferte, stabilite nell'ambito del programma di produzione annuale, coincidenti con il periodo di ferie estive, la pubblicazione delle liste avverrà entro il 31 marzo, termine di definizione delle ferie estive.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per l'esame dei singoli progetti e in quella sede verranno anche verificate sia la corretta applicazione della presente normativa, sia le eventuali deroghe alla rotazione

in relazione alle particolari esigenze di garantire all'estero o in Italia lo stesso risultato artistico raggiunto in sede (personale adibito in spettacoli che richiedono movimenti scena-tecnici di natura speciale, come ad esempio il meccanico addetto comandi del barcone in "Tristano e Isotta", elettricisti addetti a seguei persona ed altri che di volta in volta verranno individuati)

Art. 154 – 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 i capisquadra (2° livello) il tempo di preavviso è:

- 1) 1 mese e mezzo, in caso di anzianità inferiore a 5 anni e superamento periodo di prova;
- 2) 2 mesi e mezzo, in caso di anzianità superiore a 5 anni e inferiore ai 10 anni;
- 3) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità superiore a 10 anni.

B) livelli 3A e 3B

- 1) 1 mese per anzianità fino a 5 anni;
- 2) 2 mesi per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni;
- 3) 3 mesi per anzianità oltre 10 anni e fino a 20 anni;
- 4) 4 mesi per anzianità oltre 20 anni.

C) livelli 4°, 5°

- 1) 15 giorni per anzianità fino a 5 anni;
- 2) 45 giorni per anzianità superiore a 5 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 Fondazione ha diritto di ritenere su quanto sia dalla stessa dovuto al lavoratore, 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 lavoratore per cause attribuibili alla Fondazione 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 Fondazione concederà al lavoratore 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.

C. PERSONALE DEL PRESIDIO VIGILANZA ED EMERGENZA

- QUADRI E DIRETTIVI

Art. 155 – Regolamentazione

Le Parti convengono sull'importante necessità di rivalutare la funzione e il ruolo dei Quadri della Fondazione, siano essi con funzioni direttive e intermedie, siano essi inseriti negli organici artistici, tecnici o amministrativi, siano essi con funzioni di comando o in posizioni specialistiche da esperto.

L'obiettivo di arricchire la loro professionalità e di favorire una maggiore assunzione di responsabilità e di autonomia decisionale nell'ambito delle deleghe assegnate potrà essere oggetto di un programma di aggiornamento e di sviluppo professionale.

Attento approfondimento verrà dato, comunque, al problema dei Quadri in occasione dell'esame del piano organico funzionale.

Nell'intento di compensare economicamente il ruolo dei Quadri in misura differenziata dagli altri lavoratori, è istituita l'indennità di funzione i cui valori sono definiti nella Parte Economica.

Informazione

Sul piano informativo, la Fondazione fornirà agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali concernenti l'area di attività nella quale sono inseriti.

La Direzione concorda sulla necessità di coinvolgere preventivamente i Quadri e il personale direttivo nella individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere, sia programmatici che organizzativi, e dei relativi mezzi e strumenti per il loro conseguimento.

Ciò al fine di ottenere da detto personale un contributo responsabile e costruttivo.

La Direzione concorda altresì di effettuare una verifica periodica della programmazione circa gli eventuali eccessivi carichi di lavoro ricadenti sulle singole figure professionali

Formazione

Nei confronti dei Quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici e organizzativi.

Nel ribadire l'apporto determinante dei Quadri connesso alle funzioni svolte e le rilevanti responsabilità attribuite nei settori di propria competenza, la Direzione dichiara che saranno programmati appositi piani formativi destinati ad arricchire le conoscenze specifiche, nonché a favorire il ruolo strategico dei Quadri nell'ambito della gestione complessiva del Teatro

Responsabilità civile e/o penale

Il Teatro si impegna a garantire ai Quadri e Direttivi che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocate da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi all' esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

La scelta del legale avverrà a cura del dipendente interessato.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro dei Quadri e Direttivi la durata settimanale è di 38 ore.

- OPERAI

Art. 156 – Inquadramento e profili professionali

Il Personale del Presidio Vigilanza ed Emergenza dipende dal Capo Servizio Prevenzione, Igiene e Sicurezza che è altresì responsabile dell'emergenza per la sede del Piermarini e coordina l'attività inerente.

Gli addetti, di livello 4° o 3B, al Presidio Vigilanza ed Emergenza hanno l'incarico di:

- in caso di allarme incendio, ricevute sulle apparecchiature site nel camerino di presidio o comunque ricevute sul cellulare di servizio in dotazione, verificare la zona di provenienza dell'allarme, e nel caso di principio d'incendio procedere al primo intervento avvertendo immediatamente il Responsabile dell'emergenza per le procedure del caso (principio d'incendio estinto o possibilità di sviluppo dell'incendio);
- presidiare l'apposito camerino, attualmente ubicato presso il palcoscenico a strada, dove sono collocati gli allarmi antincendio;
- garantire l'osservanza del divieto di fumare in Teatro;
- garantire puntualmente l'osservanza del divieto di deposito di materiale davanti ai quadri elettrici, agli estintori e agli idranti, ai comandi degli impianti antincendio/emergenza nonché nei cavei di servizio;
- garantire, con verifiche prima dell'inizio di ogni turno e prima di ogni manifestazione con presenza di pubblico, che le vie d'esodo siano sgombre da materiali e le porte di sicurezza sempre libere. In caso d'impedimento esterno all'uso dell'uscita, avvisare la Vigilanza Urbana per l'immediata rimozione dell'automezzo intralciante l'uscita, mentre nel caso in cui all'interno dette uscite fossero ostruite da allestimenti scenici o da altro materiale, segnalare con urgenza l'obbligo di rimozione al Capo Servizio/Reparto e alla Direzione Allestimento, che dovrà provvedere immediatamente.
- collaborare al fine di garantire la pronta richiesta d'intervento tecnico per fermo impianto alla ditta manutenzione ascensori in mancanza del personale dell'Ufficio tecnico, nonché recuperare le persone bloccate nelle cabine degli ascensori in caso di guasto degli stessi. Nessuna responsabilità viene attribuita agli addetti per l'operato del tecnico della ditta di manutenzione;
- effettuare il sopralluogo dei locali utilizzati dal Teatro al termine delle rispettive manifestazioni, segnalando eventuali situazioni di pericolo;
- controllare il rispetto delle specifiche disposizioni rilasciate dal comando dei VV.FF relative ad effetti scenici ed attenersi alle direttive inerenti il coordinamento tra il servizio interno ed esterno tutte le volte che quest'ultimo dovrà intervenire;

- assicurare il buon funzionamento degli impianti antincendio attuando tutte le procedure e le verifiche periodiche previste dal vigente Piano di Emergenza del Teatro;
- assicurarsi sul perfetto funzionamento delle luci di sicurezza installate nell'interno del Teatro;
- quotidianamente, ed almeno per due volte controllare l'efficienza dei telefoni interni del Servizio di Vigilanza del Teatro e delle ricetrasmittenti e alle ore 19.00 provare altresì la diretta con il Comando VV.FF.
- controllare con i responsabili del Reparto Meccanici il perfetto funzionamento del sipario di sicurezza, il cui uso e manutenzione dovranno essere conformi alle norme vigenti, e custodire altresì accuratamente le chiavi dell'armadietto contenente i comandi del sipario stesso;
- sorvegliare lo svolgimento dei lavori nel Teatro svolto dai tecnici Rai o di altre Società cinematografiche o televisive, espressamente autorizzate dalla Direzione della Fondazione;
- indossare l'abito di lavoro in dotazione;
- portare sempre con sé il cellulare di servizio predisposto per la ricezione di eventuali segnalazioni di allarme;
- rispettare le disposizioni, ritenute adeguate ai rischi specifici connessi a particolari spettacoli o situazioni lavorative, che di volta in volta Il Capo Servizio potrà emanare;
- compilare il registro delle presenze giornaliero in cui saranno custodite le autorizzazioni concesse e le annotazioni varie.

In particolare, il Responsabile di turno, di livello 3A, del Presidio Vigilanza ed Emergenza in servizio dovrà:

- assicurarsi che il personale del proprio turno svolga puntualmente e regolarmente i compiti assegnati, nonché tutte le procedure e verifiche previste, e indossi la divisa in dotazione;
- sostituire durante la sua assenza e l'assenza del sostituto il Responsabile dell'Emergenza;
- garantire la tempestiva compilazione dei previsti registri;
- previo accertamento dei lavori che possono causare effetti negativi sulla sicurezza del Teatro e sulla tutela della pubblica e privata incolumità, fornire parere favorevole o contrario all'attuazione degli stessi;
- predisporre, previo accordi appositamente programmati con il Responsabile dell'Emergenza, eventuali prove di simulazione incendio.

Per quanto riguarda la disciplina dei passaggi di categoria si veda quanto previsto all'articolo 5 "Classificazione del Personale" Parte Comune.

Art. 157 – Mutamento di mansioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 6 di Parte Comune, all'operaio, in relazione alle esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

All'operaio 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'operaio a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 158 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro degli operai non impiegati nei turni di palcoscenico (laboratori, servizi, ecc.) sarà di 39 ore settimanali.

Il personale del Presidio Vigilanza ed Emergenza è suddiviso in 4 squadre, le quali ruotano su due turni di 12 ore secondo lo schema 08/20- 20/08- RIPOSO/NON LAVORATIVO.

La distribuzione degli addetti nelle squadre e nei turni è rimessa alla discrezione del Capo Servizio, sulla base delle prescrizioni vigenti, interne ed esterne, nonché delle esigenze di servizio.

Il Personale a cui si applica il presente orario ha diritto al riconoscimento della l'Indennità Turni (cioè un elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, che consiste in una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%).

Durante ciascuna delle prestazioni l'operaio ha diritto ad una sosta di 10 minuti.

Art. 159 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario cui all'articolo precedente.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 24.00 e le ore 7.00, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'articolo precedente.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'articolo 19 “Ricorrenze festive di Parte Comune. 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.

Le Parti convengono sulla determinazione di riconoscere per l'attività del giorno 7 dicembre (giorno dell'inaugurazione della Stagione scaligera) la maggiorazione prevista per le ore effettive di lavoro.

Le Parti, altresì, convengono che l'orario eccedente a quello programmato non rientrerà a far parte del monte ore mensile.

Art. 160 – Attrezzi di lavoro ed indumenti di lavoro

La Fondazione fornirà agli operai gli attrezzi indispensabili alle prestazioni lavorative nonché gli indumenti di lavoro.

I capi di vestiario assegnati agli addetti al Presidio Vigilanza ed emergenza e la loro durata minima, sono i seguenti:

- n. 1 divisa invernale, durata anni due
- n.1 divisa estiva, durata anni due
- n. 1 paio di stivali, durata anni due

Art. 161 – 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) livelli 3°A e 3°B

- 1) 1 mese per anzianità fino a 5 anni;
- 2) 2 mesi per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni;
- 3) 3 mesi per anzianità oltre 10 anni e fino a 20 anni;
- 4) 4 mesi per anzianità oltre 20 anni.

B) livelli 4°, 5°

- 1) 15 giorni per anzianità fino a 5 anni;
- 2) 45 giorni per anzianità superiore a 5 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 Fondazione ha diritto di ritenere su quanto sia dalla stessa dovuto al lavoratore, 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 lavoratore per cause attribuibili alla Fondazione 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 Fondazione concederà al lavoratore 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.

D. PERSONALE DI MOVIMENTAZIONE

Art. 162 – Mobilità del personale

Tutti gli addetti al settore movimentazione, senza eccezioni, potranno essere chiamati a prestare servizio in qualsiasi sede aziendale di attività, con particolare riferimento a quelle permanenti, ovvero attualmente: Teatro Piermarini, Laboratori ex Ansaldo, Magazzini Scene e Attrezzeria, Sale Prova Abanella e Padiglione 36 Ansaldo.

In conseguenza di ciò, gli addetti alla movimentazione dovranno presentarsi in tempo utile in servizio presso la sede dove l'inizio del lavoro è programmato, e consumare i pasti nelle mense ivi funzionanti.

- QUADRI E DIRETTIVI

Art. 163 – Regolamentazione

Le Parti convengono sull'importante necessità di rivalutare la funzione e il ruolo dei Quadri della Fondazione, siano essi con funzioni direttive e intermedie, siano essi inseriti negli organici artistici, tecnici o amministrativi, siano essi con funzioni di comando o in posizioni specialistiche da esperto.

L'obiettivo di arricchire la loro professionalità e di favorire una maggiore assunzione di responsabilità e di autonomia decisionale nell'ambito delle deleghe assegnate potrà essere oggetto di un programma di aggiornamento e di sviluppo professionale.

Attento approfondimento verrà dato, comunque, al problema dei Quadri in occasione dell'esame del piano organico funzionale.

Nell'intento di compensare economicamente il ruolo dei Quadri in misura differenziata dagli altri lavoratori, è istituita l'indennità di funzione i cui valori sono definiti nella Parte Economica.

Informazione

Sul piano informativo, la Fondazione fornirà agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali concernenti l'area di attività nella quale sono inseriti.

La Direzione concorda sulla necessità di coinvolgere preventivamente i Quadri e il personale direttivo nella individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere, sia programmatici che organizzativi, e dei relativi mezzi e strumenti per il loro conseguimento.

Ciò al fine di ottenere da detto personale un contributo responsabile e costruttivo.

La Direzione concorda altresì di effettuare una verifica periodica della programmazione circa gli eventuali eccessivi carichi di lavoro ricadenti sulle singole figure professionali

Formazione

Nei confronti dei Quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici e organizzativi.

Nel ribadire l'apporto determinante dei Quadri connesso alle funzioni svolte e le rilevanti responsabilità attribuite nei settori di propria competenza, la Direzione dichiara che saranno programmati appositi piani formativi destinati ad arricchire le conoscenze specifiche, nonché a favorire il ruolo strategico dei Quadri nell'ambito della gestione complessiva del Teatro

Responsabilità civile e/o penale

Il Teatro si impegna a garantire ai Quadri e Direttivi che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocate da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

La scelta del legale avverrà a cura del dipendente interessato.

Ai Quadri e Direttivi si applica la normativa del settore in cui operano, in quanto compatibile.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro dei Quadri e Direttivi la durata settimanale è di 38 ore.

- OPERAI E CAPISQUADRA

Art. 164 – Inquadramento e profili professionali

L'inquadramento degli operai e capisquadra del Personale di Movimentazione è definito secondo quanto previsto dall'articolo 5 "Classificazione del Personale" di Parte Comune.

Ad integrazione si indicano qui di seguito gli specifici profili professionali derivanti dalle fonti contrattuali collettive.

Agli autisti dipendenti della Fondazione Teatro alla Scala si applicano le norme degli operai, con esclusione delle parti disciplinate di seguito.

- E' compito degli autisti di assicurare la guida degli automezzi di proprietà della Fondazione e, per ragioni di servizio, secondo le direttive della Direzione, e di provvedere, altresì alla loro buona efficienza e manutenzione;
- Gli autisti, se effettuano trasporto di materiale, sono tenuti a coadiuvare, ove del caso, anche nelle operazioni di carico e di scarico dello stesso;

- Gli autisti sono tenuti al possesso della regolare patente di guida e a controllare la regolarità della assicurazione dell'automezzo avuto in consegna;
- Gli autisti, in sede di prima assunzione, sono inquadrati al livello 4° o 3B categoria operai; agli autisti compete l'inquadramento al livello superiore dopo quattro anni di permanenza nella prima categoria, previo giudizio favorevole espresso dal superiore
- E' ammesso il principio del trasferimento provvisorio o definitivo tra gli autisti addetti alla Direzione e gli autisti addetti al trasporto dei mezzi pesanti.

Per quanto riguarda il Magazzino Attrezzeria, attualmente di Capo Rizzuto si stabilisce la dipendenza gerarchica dal Capo Reparto Attrezzeria e quella funzionale dal Responsabile della movimentazione, prevedendo una figura di 3B.

Si specifica che gli operai e i capisquadra sono tenuti ad assicurare la propria prestazione lavorativa anche per le manifestazioni artistiche e collaterali ospitate dalla Fondazione, senza alcun compenso economico aggiuntivo.

Per quanto riguarda la disciplina dei passaggi di categoria si veda quanto previsto all'articolo 5 "Classificazione del Personale" Parte Comune.

Art. 165 – Mutamento di mansioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 6 di Parte Comune, all'operaio e al caposquadra, in relazione alle esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

All'operaio e al caposquadra 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'operaio e del caposquadra a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio o caposquadra assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 166 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro è individuale.

L'orario può essere articolato sia per turni sia per singola squadra o per gruppi di squadre in: mattina, pomeriggio, sera, notte o in orario continuato.

Le prestazioni del singolo lavoratore potranno essere effettuate all'interno delle seguenti fasce orarie:

- Mattino 9.00 (per eccezione dalle 8.30) /13.30;
- Pomeriggio 14.00/20.00;
- Sera 19.00/23.00 o 23.30.

La programmazione dell'orario di lavoro individuale e della composizione numerica dei gruppi di lavoro è in funzione delle specifiche esigenze di ogni allestimento scenico con possibilità di chiamata anche del singolo lavoratore.

La programmazione dell'attività produttiva è su 7 giorni alla settimana.

Durante ciascuna delle prestazioni l'operaio ha diritto ad una sosta di 10 minuti.

L'orario di lavoro dei capisquadra ed operai sarà di 39 ore settimanali. A queste andranno ad aggiungersi le quattro ore ex CCNL per il sesto giorno.

L'orario di lavoro verrà cumulato su un monte ore bimestrale. Le prestazioni straordinarie riferite ad accadimenti giornalieri non rientranti nel monte ore ordinario del cumulo bimestrale saranno liquidate a cadenza mensile secondo la prassi in atto, mentre quelle che supereranno il monte ore bimestrale prede terminato saranno liquidate con le spettanze del primo mese successivo al bimestre.

In via sperimentale a partire dal settembre 2018 all'orario mensile verrà allegato l'orario indicativo del mese successivo.

Rimane fermo il principio per il quale l'operaio e il caposquadra dovranno trovarsi al posto di lavoro in tempo utile per l'inizio delle varie prestazioni e per verificare la funzionalità della scena e delle attrezzature tecniche.

La programmazione delle prestazioni in ogni giornata di lavoro potrà prevedere la presenza del lavoratore per una o per due prestazioni. Inoltre, può anche non essere richiesta la presenza del lavoratore pur garantendo la regolare corresponsione della retribuzione mensile, in quanto detta assenza verrà recuperata attraverso una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nel corso di ogni bimestre, il cui monte ore, comunque, si intende soddisfatto anche nel caso in cui non sia stato interamente utilizzato.

La durata di ogni prestazione potrà variare da un minimo di 3 ad un massimo di 5 ore con possibili frazioni intermedie di quarto d'ora in quarto d'ora.

Sulla base delle 43 ore settimanali (39 ore + 4 ore del 6° giorno) la durata media convenzionale dell'attività lavorativa giornaliera, quale somma di due prestazioni, è di 7 ore e 10 minuti. Il limite superiore della durata delle due prestazioni può essere, in caso di necessità, elevato fino ad 8 ore e 10 minuti. L'ora eccedente le 7 ore e 10 minuti verrà conteggiata a titolo di recupero compensativo da effettuare entro il bimestre e sarà, comunque, considerata in regime di lavoro ordinario. Pertanto, la flessibilità della durata dell'attività produttiva nella giornata per ogni singolo lavoratore è consentita nei seguenti limiti:

- in caso di mancata chiamata al lavoro (zero prestazioni), il recupero da prevedere è fino ad un massimo di 7 ore e 10 minuti;
- in caso di una sola prestazione da 3 a 5 ore il recupero è dato dalla differenza tra 7 ore e 10 minuti e l'effettiva durata della prestazione;
- in caso di due prestazioni la somma delle stesse non sarà inferiore alle 7 ore.

In caso di doppio spettacolo, l'orario forfettizzato vale solo per una delle 2 recite, mentre l'altro viene contabilizzato per l'effettivo tempo impiegato nel cumulo orario bimestrale, fermo restando quanto definito al capoverso precedente.

L'inizio dello spettacolo pomeridiano sarà alle 14.30 salvo eccezioni da concordare.

La durata di ogni prestazione potrà variare da un minimo di 3 ad un massimo di 5 ore con possibili frazioni intermedie di quarto d'ora in quarto d'ora.

L'orario forfettizzato in caso di spettacolo vale 3 ore e 45 minuti.

Le prestazioni del singolo lavoratore si articolano, ad esclusione dello spettacolo, con inizio dalle ore 9.00, per eccezione dalle ore 8.30 in orario continuato per non più di 3 volte al bimestre e non più di 10 volte individualmente dal 1 settembre al 31 agosto di ogni stagione e con termine alle ore 23.00 o 23.30. Il termine delle prestazioni serali viene definito alle ore 23.30 in caso di prova o di smontaggio dello spettacolo, attraverso l'utilizzo dell'orario continuato e alle ore 23 in caso di prestazioni tecniche (A.d.T. e/o prove luci).

Il termine della prestazione in giornata di domenica viene fissato alle ore 17.00, salvo la presenza serale di una o più masse artistiche o attività riguardante titoli d'opera che non prevedono la presenza del coro.

L'intervallo fra le prestazioni mattino/pomeriggio e pomeriggio/sera verrà contenuto in un'ora. Tale intervallo può essere ampliato in caso di comprovate necessità produttive anche se riferito a quello tra lo spettacolo e la prestazione che lo precede, previo confronto tra le Parti.

Smontaggio al termine dello spettacolo

Lo smontaggio al termine dello spettacolo potrà avvenire attraverso l'utilizzo dell'orario unico continuato, con superamento dell'orario forfettizzato fino alle ore 23.30, per non più di 3 volte al bimestre e non più di 10 volte individualmente dal 1° settembre al 31 agosto di ogni stagione.

La durata dello smontaggio sarà al massimo un'ora dal termine degli spettacoli che terminino entro le 22.30

Il rientro dei tecnici impegnati tra le 23.00 e le 23.30 avverrà il giorno successivo non prima delle ore 13.00.

Negli stessi limiti sarà possibile effettuare 30 minuti di smontaggio per spettacoli che terminino entro le ore 23, solo in caso di un servizio tecnico legato comunque allo smontaggio in assistenza agli addetti all'orchestra per la movimentazione e predisposizione della buca d'orchestra o per l'assistenza a service esterni impegnati nello smontaggio del proprio materiale.

Il termine dell'orario continuato potrà anche essere previsto all'interno dell'orario della Prova di scena, dell'Antepiano, dell'Insieme, dell'Antegenerale, della Generale e dello spettacolo; di conseguenza il termine della prestazione della giornata coinciderà con l'orario mensile programmato relativo al termine dell'orario continuato, comprensivo di un margine di sicurezza di almeno 15 minuti, superando la forfettizzazione di Antegenerale, Generale e spettacolo.

L'orario forfettizzato in caso di spettacolo vale 3 ore e 45 minuti.

La prestazione in orario continuato di 6 ore e 15 minuti esaurisce la prestazione giornaliera; vale, ai fini del computo del normale orario contrattuale, 7 ore e 10 minuti ed è comprensiva della sosta di 30 minuti per la consumazione del pasto il cui inizio dovrà aver corso rispettivamente non oltre le 13.30 (pranzo) e non oltre le 20.00 (cena) senza che questo pregiudichi il normale svolgimento del lavoro, purché l'orario continuato sia a cavallo dell'orario di fruizione della mensa.

In caso di spettacolo la cui durata superi le quattro ore, l'orario dei tecnici impegnati nello stesso fino al termine della recita sarà obbligatoriamente previsto in orario continuato.

Il numero di giornate programmate con una prestazione al mattino e una prestazione alla sera viene fissato in dieci (10).

Il numero di giornate programmate in prestazioni mattino/pomeriggio o pomeriggio/sera viene fissato individualmente in cento (100) per ciascuna stagione dal 1° settembre al 31 agosto

Dal computo rimangono escluse le prestazioni in orario spezzato (mattina/pomeriggio, mattina/sera, pomeriggio/sera) effettuate durante le trasferte in Italia o all'estero.

Per i settori o reparti che dispongono di un organico numericamente ridotto la Direzione ribadisce l'impegno a contenere i numeri delle giornate programmate in prestazioni mattino/pomeriggio o pomeriggio/sera, così da consentire un progressivo avvicinamento a quanto previsto per il personale turnista degli altri reparti, prevedendo una revisione organizzativa all'interno dei piccoli reparti. Ove, per i reparti e settori sopra citati, non fosse possibile contenere le prestazioni nel numero di 130, verranno garantite al lavoratore n. 3 giornate di ferie aggiuntive a compensazione di tutte le prestazioni in orario spezzato in esubero, a prescindere dal loro numero.

Orario notturno

L'orario notturno è compreso nelle fasce orarie dalle ore 24.00 alle ore 6.00, con una pausa di trenta minuti.

Le 6 ore del turno notturno valgono 7 ore e 10 minuti nel computo del monte ore bimestrale.

Nel corso della settimana, la Direzione ha la possibilità di far effettuare un numero di notti da una a cinque secondo le effettive necessità di produzione.

Nell'arco di un bimestre non sarà possibile superare individualmente il numero di 14 notti con un massimo di 8 notti individuali al mese. Ove le 8 notti individuali, (5 notti + 3 notti o 4 notti + 4 notti) fossero programmate in due settimane consecutive nell'arco del bimestre, alle stesse seguiranno due settimane nelle quali non saranno previste ulteriori notti. Nel bimestre sarà possibile programmare non più di 4 settimane di notti individualmente, prevedendo in un mese un massimo di 3 settimane individuali, anche non consecutive, di notti.

Non sarà possibile programmare individualmente due settimane di cinque notti se non distanziate da tre settimane l'una dall'altra.

Ove alla settimana di cinque notti facesse seguito il riposo settimanale, il rientro in Teatro la giornata successiva al riposo settimanale avverrà a partire dalle ore tredici.

Nel caso in cui la settimana di cinque notti fosse programmata conseguentemente ad un riposo settimanale coincidente con il riposo per notte al lavoratore spetterà al termine delle cinque notti il riposo compensativo previsto a cui farà seguito il riposo settimanale. Il rientro in Teatro la giornata successiva al riposo settimanale, avverrà a partire dalle ore tredici.

In merito alla singola notte viene confermato il mantenimento della prassi esistente.

Il rientro dalle notti durante la settimana verrà programmato con il turno pomeridiano.

Ove il riposo per notte coincida con il riposo settimanale, ad esclusione delle festività e in coincidenza con le due giornate di riposo consecutive previste dalla vigente normativa, viene confermata la possibilità di programmare notti da una a cinque, a condizione che venga garantito al lavoratore una giornata di riposo compensativo nella settimana immediatamente successiva. La coincidenza del riposo settimanale con l'inizio del lavoro notturno determina, indipendentemente dal numero delle notti programmate, la maggiorazione per lavoro notturno per la prima notte del 200%.

Riposo settimanale

Il giorno di riposo può essere differenziato con un meccanismo di rotazione senza l'applicazione della maggiorazione prevista dalla normativa esistente per lo spostamento di riposo. Si precisa rispetto a questa norma:

- che la rotazione del giorno di riposo viene limitata in alternanza esclusivamente alle giornate di lunedì e domenica durante la stagione produttiva;
- che quanto sopra riguarda il singolo lavoratore;
- che detta alternanza non necessariamente deve essere stabilita all'inizio della stagione;
- che ogni singolo lavoratore godrà almeno di un riposo in giornata di domenica ogni quattro settimane.

Sono previste a livello individuale due giornate consecutive (sabato/domenica o domenica/lunedì) non lavorative, di cui una coincidente con il giorno di riposo ed una attraverso i meccanismi di programmazione di giornate a zero prestazioni, per ogni mese di attività produttiva, ad eccezione del mese di dicembre, ove due giornate a zero prestazioni precederanno o seguiranno le festività natalizie indipendentemente dalla collocazione del giorno di riposo.

Tale normativa non trova applicazione in caso di trasferte nazionali o internazionali della Fondazione.

Il Personale a cui si applica il presente orario ha diritto al riconoscimento dell'Indennità Turni (cioè un elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, che consiste in una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio e al caposquadra che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%).

Il regime degli emolumenti economici individuati come "Indennità sostitutiva di palcoscenico" si trova regolamentato nella Parte Economica.

Parte Generale

Le parti si impegnano ad una verifica semestrale sulla ripartizione dei carichi (riposi settimanali, notti, orari continuati, orari spezzati, etc) all'interno dei vari reparti di palcoscenico.

L'azienda si impegna a individuare entro il 30 marzo di ogni anno, compatibilmente con le esigenze di produzione, i periodi di ferie da usufruire oltre al periodo di inattività dell'azienda

Art. 167 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario cui all'articolo precedente.

Si considera lavoro notturno quello definito nell'articolo precedente.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'articolo 19 “Ricorrenze festive di Parte Comune. 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 100%;
- lavoro straordinario notturno 100%;
- lavoro festivo 60%;
- lavoro straordinario festivo 100%.

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

Le Parti convengono sulla determinazione di riconoscere per l'attività del giorno 7 dicembre (giorno dell'inaugurazione della Stagione scaligera) la maggiorazione prevista per le ore effettive di lavoro.

Le Parti, altresì, convengono che l'orario eccedente a quello programmato non rientrerà a far parte del monte ore mensile.

Art. 168 – Attrezzi di lavoro ed indumenti di lavoro

La Fondazione fornirà agli operai e ai capisquadra gli attrezzi indispensabili alle prestazioni lavorative nonché gli indumenti di lavoro.

Autisti

I capi di vestiario assegnati agli autisti, la loro durata minima, sono i seguenti:

- n. 1 divisa invernale, durata anni due
- n. 1 divisa estiva, durata anni due
- n. 3 camicie, durata anni uno
- n. 2 cravatte, durata anni uno

Addetti alla movimentazione

I capi di vestiario assegnati agli addetti alla squadra trasporti, la loro durata minima, sono i seguenti:

- n. 2 completi da lavoro, durata anni due
- n. 1 giubbotto invernale, durata anni due
- n. 1 paio di scarpe antinfortunistiche, durata anni uno
- n. 1 impermeabile d'uso

Art. 169 – Trasferte

L'operaio e il caposquadra hanno 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 regolamentazione delle trasferte è così fissata:

A) TRASFERTE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta all'operaio e al caposquadra una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'operaio e al caposquadra il solo trattamento di trasferta;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'operaio e al caposquadra un posto di riposo;
- il rientro dell'operaio e del caposquadra dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;
- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

B) TRASFERTE REGIONALI ED INTERREGIONALI:

- in giornata di trasferta l'impegno complessivo dell'operaio e del caposquadra tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2.30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite, l'eccedenza di orario oltre le ore 2.30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- il pernottamento, da programarsi preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- nella giornata successiva alla trasferta l'operaio e il caposquadra è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, l'operaio e il caposquadra non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- in caso di pernottamento, il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera;

C) TRASFERTE REGIONALI DI PIÙ GIORNI DI DURATA:

- nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza l'operaio e il caposquadra è tenuto a fornire le normali prestazioni giornaliere;
- nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;

D) MISSIONI INDIVIDUALI

All'operaio e al caposquadra 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'operaio e il caposquadra avranno diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telefoniche e per taxi).

A tutela dell'immagine del Teatro alla Scala all'estero e in Italia eventuali vertenze riferite a possibili variazioni organizzative, economiche, logistiche, di programmazione della produzione, ecc., conseguenti ad obiettive circostanze sopravvenute rispetto a quanto programmato prima della partenza, vengono definite al rientro in sede del personale. Inoltre, si precisa che eventuali prestazioni in regime straordinario dovranno essere previste e concordate tra le Parti prima della partenza della trasferta, con particolare riguardo al lavoro notturno di qualsiasi tipo e alle prestazioni eccedenti le due giornaliere.

Negli accordi specifici relativi alle trasferte internazionali verrà definito il numero di riposi compensativi. Tale numero sarà riferito ai seguenti parametri: uno relativo al fuso orario, e l'altro relativo alla durata della trasferta.

Criteria di rotazione del personale tecnico per la partecipazione alle trasferte

Questa normativa non si applica alle missioni individuali.

Il personale tecnico necessario ai progetti di tournée è definito dalla Direzione del Teatro in rapporto alle esigenze dei singoli progetti, salvaguardando il principio della rotazione del personale a parità di responsabilità e di inquadramenti professionali.

In quest'ambito, con esclusione dei capi, dei vice-capi e dei capisquadra, per il restante personale varrà il criterio della rotazione nell'ambito dello stesso reparto o settore di appartenenza sulla base del risultato scaturito dal rapporto individuale tra giorni di trasferta effettuati e anzianità calcolata per anni interi, dando origine a due graduatorie una per le trasferte internazionali l'altra per le trasferte nazionali, a condizione che:

- ci sia la conoscenza tecnico-pratica degli spettacoli da realizzare in tournée;
- nel periodo programmato di trasferta non vi siano temporanei impedimenti psico-fisici tali da non permettere la partecipazione del dipendente interessato;

- non vi siano in corso provvedimenti disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni di sospensione dal lavoro di almeno un giorno nell'arco di tempo previsto dall'articolo 7, ultimo comma, della L. 300/1970;
- che non abbia partecipato ad altra trasferta precedente a quella da realizzare.

Per quanto riguarda il rapporto individuale tra giorni di trasferta effettuati e anzianità calcolata per anni interi, il periodo di esplorazione dei dati riguardante le partecipazioni alle precedenti trasferte internazionali partirà dall'anno 2000, coincidente con la trasferta internazionale di Tokio, corretta con l'eventuale partecipazione alla precedente tournée in Giappone del 1995, per quelle nazionali dal 1995. Per il personale a tempo indeterminato inquadrato nei livelli dal 3A al 5°, sarà di conseguenza formata un'unica graduatoria individuale di reparto senza distinzione di livello di inquadramento. A parità di coefficiente si procederà all'individuazione del personale in base all'anzianità di servizio. I neoassunti a tempo indeterminato potranno partecipare alle tournée al termine del terzo anno di anzianità di servizio.

A partire dal 1 gennaio 2019 in caso di rinuncia alla tournée da parte di un lavoratore, verranno conteggiati come effettuati i giorni della tournée stessa. Comunque, per il principio dell'alternanza, chi partecipa ad una tournée, non può partecipare alla successiva.

Inoltre, in relazione ad eventuale coinvolgimento di detto personale nelle trasferte, sarà redatta un'ulteriore graduatoria separata per il personale a tempo determinato con i criteri di cui sopra. A parità di coefficiente si procederà all'individuazione del personale in base all'anzianità di servizio.

Con esclusione dei capi reparto e dei vice capi, fermo restando i criteri di rotazione come sopra definiti si conferma che nelle trasferte internazionali la partecipazione degli addetti alle costruzioni (falegnami e meccanici) è in ragione di uno a dieci dell'organico del Personale di Palcoscenico (macchinisti e meccanici) previsto per la trasferta, mentre per quanto riguarda il personale di sartoria di laboratorio la partecipazione dovrà avvenire con un rapporto uno a tre rispetto all'organico del personale turnista per la trasferta.

La pubblicazione delle liste ove possibile avverrà due mesi prima di ogni trasferta. In caso di trasferte, stabilite nell'ambito del programma di produzione annuale, coincidenti con il periodo di ferie estive, la pubblicazione delle liste avverrà entro il 31 marzo, termine di definizione delle ferie estive.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi per l'esame dei singoli progetti e in quella sede verranno anche verificate sia la corretta applicazione della presente normativa, sia le eventuali deroghe alla rotazione in relazione alle particolari esigenze di garantire all'estero o in Italia lo stesso risultato artistico raggiunto in sede (personale adibito in spettacoli che richiedono movimenti scena-tecnici di natura speciale, come ad esempio il meccanico addetto comandi del barcone in "Tristano e Isotta", elettricisti addetti a seguiti persona ed altri che di volta in volta verranno individuati)

Art. 170 – 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 i capisquadra (2° livello) il tempo di preavviso è:

1. 1 mese e mezzo, in caso di anzianità inferiore a 5 anni e superamento periodo di prova;

2. 2 mesi e mezzo, in caso di anzianità superiore a 5 anni e inferiore ai 10 anni;
3. 4 mesi di preavviso in caso di anzianità superiore a 10 anni.

B) livelli 3A e 3B

1. 1 mese per anzianità fino a 5 anni;
2. 2 mesi per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni;
3. 3 mesi per anzianità oltre 10 anni e fino a 20 anni;
4. 4 mesi per anzianità oltre 20 anni.

C) livelli 4°, 5°

1. 15 giorni per anzianità fino a 5 anni;
2. 45 giorni per anzianità superiore a 5 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 Fondazione ha diritto di ritenere su quanto sia dalla stessa dovuto al lavoratore, 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 lavoratore per cause attribuibili alla Fondazione 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 Fondazione concederà al lavoratore 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 15 giorni per anzianità fino a 5 anni; 45 giorni per anzianità superiore a 5 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 Fondazione ha diritto di ritenere su quanto sia dalla stessa dovuto al lavoratore, 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 lavoratore per cause attribuibili alla Fondazione 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 Fondazione concederà al lavoratore 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.

E. PERSONALE DI MANUTENZIONE

- QUADRI E DIRETTIVI

Art. 171 – Regolamentazione

Le Parti convengono sull'importante necessità di rivalutare la funzione e il ruolo dei Quadri della Fondazione, siano essi con funzioni direttive e intermedie, siano essi inseriti negli organici artistici, tecnici o amministrativi, siano essi con funzioni di comando o in posizioni specialistiche da esperto.

L'obiettivo di arricchire la loro professionalità e di favorire una maggiore assunzione di responsabilità e di autonomia decisionale nell'ambito delle deleghe assegnate potrà essere oggetto di un programma di aggiornamento e di sviluppo professionale.

Attento approfondimento verrà dato, comunque, al problema dei Quadri in occasione dell'esame del piano organico funzionale.

Nell'intento di compensare economicamente il ruolo dei Quadri in misura differenziata dagli altri lavoratori, è istituita l'indennità di funzione i cui valori sono definiti nella Parte Economica.

Informazione

Sul piano informativo, la Fondazione fornirà agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali concernenti l'area di attività nella quale sono inseriti.

La Direzione concorda sulla necessità di coinvolgere preventivamente i Quadri e il personale direttivo nella individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere, sia programmatici che organizzativi, e dei relativi mezzi e strumenti per il loro conseguimento.

Ciò al fine di ottenere da detto personale un contributo responsabile e costruttivo.

La Direzione concorda altresì di effettuare una verifica periodica della programmazione circa gli eventuali eccessivi carichi di lavoro ricadenti sulle singole figure professionali

Formazione

Nei confronti dei Quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici e organizzativi.

Nel ribadire l'apporto determinante dei Quadri connesso alle funzioni svolte e le rilevanti responsabilità attribuite nei settori di propria competenza, la Direzione dichiara che saranno programmati appositi piani formativi destinati ad arricchire le conoscenze specifiche, nonché a favorire il ruolo strategico dei Quadri nell'ambito della gestione complessiva del Teatro.

Responsabilità civile e/o penale

Il Teatro si impegna a garantire ai Quadri e Direttivi che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocate da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

La scelta del legale avverrà a cura del dipendente interessato.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro dei Quadri e Direttivi la durata settimanale è di 38 ore.

- OPERAI

Art. 172 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro è individuale.

L'orario può essere articolato sia per turni sia per singola squadra o per gruppi di squadre in: mattina, pomeriggio, sera, notte o in orario continuato.

Le prestazioni del singolo lavoratore potranno essere effettuate all'interno delle seguenti fasce orarie mattina: 9.00 (per eccezione dalle 8.30) /14.00. Nel caso della prestazione con termine alle ore 14.00 la eventuale seconda prestazione dovrà seguire dopo un intervallo di un'ora; pomeriggio: 14.00/20.00 sera 19.00/23.00 o 23.30

La programmazione dell'orario di lavoro individuale e della composizione numerica dei gruppi di lavoro è in funzione delle specifiche esigenze di ogni allestimento scenico con possibilità di chiamata anche del singolo lavoratore.

Durante ciascuna delle prestazioni l'operaio ha diritto ad un sosta di 10 minuti.

La programmazione dell'attività produttiva è su 7 giorni alla settimana.

L'orario di lavoro dei capisquadra ed operai sarà di 39 ore settimanali. A queste andranno ad aggiungersi le quattro ore ex CCNL per il sesto giorno.

L'orario di lavoro verrà cumulato su un monte ore bimestrale. Le prestazioni straordinarie riferite ad accadimenti giornalieri non rientranti nel monte ore ordinario del cumulo bimestrale saranno liquidate a cadenza mensile secondo la prassi in atto, mentre quelle che supereranno il monte ore bimestrale prede terminato saranno liquidate con le spettanze del primo mese successivo al bimestre.

Rimane il principio per il quale l'operaio dovrà trovarsi al suo posto di lavoro in tempo utile per l'inizio delle varie prestazioni e per verificare la funzionalità della scena e delle attrezzature tecniche.

La programmazione delle prestazioni in ogni giornata di lavoro potrà prevedere la presenza del lavoratore per una o per due prestazioni. Inoltre, può anche non essere richiesta la presenza del lavoratore pur garantendo la regolare corresponsione della retribuzione mensile, in quanto detta assenza verrà recuperata attraverso una diversa distribuzione dell'orario di lavoro nel corso di ogni bimestre, il cui monte ore, comunque, si intende soddisfatto anche nel caso in cui non sia stato interamente utilizzato.

L'eventuale prolungamento di un quarto d'ora per le prove d'insieme, anche se non programmato, sarà considerato in regime di orario ordinario e sarà reso in caso di reale necessità, al solo scopo di completare la prova di un intero atto o quadro.

La durata di ogni prestazione potrà variare da un minimo di 3 ad un massimo di 5 ore con possibili frazioni intermedie di quarto d'ora in quarto d'ora.

Sulla base delle 43 ore settimanali (39 ore + 4 ore del 6° giorno) la durata media convenzionale dell'attività lavorativa giornaliera, quale somma di due prestazioni, è di 7 ore e 10 minuti. Il limite superiore della durata delle due prestazioni può essere, in caso di necessità, elevato fino ad 8 ore e 10 minuti. L'ora eccedente le 7 ore e 10 minuti verrà conteggiata a titolo di recupero compensativo da effettuare entro il bimestre e sarà, comunque, considerata in regime di lavoro ordinario. Pertanto, la flessibilità della durata dell'attività produttiva nella giornata per ogni singolo lavoratore è consentita nei seguenti limiti:

- in caso di mancata chiamata al lavoro (zero prestazioni), il recupero da prevedere è fino ad un massimo di 7 ore e 10 minuti;
- in caso di una sola prestazione da 3 a 5 ore il recupero è dato dalla differenza tra 7 ore e 10 minuti e l'effettiva durata della prestazione;
- in caso di due prestazioni la somma delle stesse non sarà inferiore alle 7 ore.

In caso di doppio spettacolo, l'orario forfettizzato vale solo per una delle 2 recite, mentre l'altro viene contabilizzato per l'effettivo tempo impiegato nel cumulo orario bimestrale, fermo restando quanto definito al capoverso precedente.

L'orario forfettizzato in caso di spettacolo vale 3 ore e 45 minuti.

Le prestazioni del singolo lavoratore si articolano, ad esclusione dello spettacolo, con inizio dalle ore 9.00, per eccezione dalle ore 8.30 e con termine alle ore 23.00 o 23.30. Il termine delle prestazioni serali viene definito alle ore 23.30 in caso di prova o di smontaggio dello spettacolo, attraverso l'utilizzo dell'orario continuato (salvo modifica del termine della prestazione alle 23.30) e alle ore 23 in caso di prestazioni tecniche (montaggio e/o prove luci).

Il termine della prestazione in giornata di domenica viene fissato alle ore 17.00, salvo la presenza serale di una o più masse artistiche o attività riguardante titoli d'opera che non prevedono la presenza del coro. Viene comunque garantito il servizio concerti per la gestione del concerto eventualmente programmato nella serata di domenica. Il montaggio dello stesso dovrà essere ultimato entro le ore 17.00.

L'intervallo fra le prestazioni mattino/pomeriggio e pomeriggio/sera verrà contenuto in un'ora. Tale intervallo può essere ampliato in caso di comprovate necessità produttive anche se riferito a quello tra lo spettacolo e la prestazione che lo precede, previo confronto tra le Parti.

L'orario unico continuato può essere utilizzato in funzione dello spettacolo con superamento dell'orario forfettizzato, nel caso in cui sia possibile effettuare lo smontaggio delle scene e il riordino del palcoscenico, fermo restando il termine delle ore 23.00/23.30.

L'orario forfettizzato in caso di spettacolo vale 3 ore e 45 minuti.

La prestazione in orario continuato di 6 ore e 15 minuti esaurisce la prestazione giornaliera; vale, ai fini del computo del normale orario contrattuale, 7 ore e 10 minuti ed è comprensiva della sosta di 30 minuti per la consumazione del pasto senza che questo pregiudichi il normale svolgimento del lavoro, purché l'orario continuato sia a cavallo dell'orario di fruizione della mensa.

Il numero di giornate programmate con una prestazione al mattino e una prestazione alla sera viene fissato in dieci (10).

Il numero di giornate programmate in prestazioni mattino/pomeriggio o pomeriggio/sera viene fissato individualmente in cento (100) per ciascuna stagione.

Dal computo rimangono escluse le prestazioni in orario spezzato (mattina/pomeriggio, mattina/sera, pomeriggio/sera) effettuate durante le trasferte in Italia o all'estero.

Per i settori o reparti che dispongono di un organico numericamente ridotto e per gli impiegati a cui viene applicata la normativa di palcoscenico, la Direzione ribadisce l'impegno a contenere i numeri concordati nel precedente, così da consentire un progressivo avvicinamento a quanto previsto dal presente accordo, prevedendo una revisione organizzativa all'interno dei piccoli reparti. Ove, per i reparti e settori sopra citati, non fosse possibile contenere le prestazioni nel numero di 130, verranno garantite al lavoratore n. 3 giornate di ferie aggiuntive a compensazione di tutte le prestazioni in orario spezzato in esubero, a prescindere dal loro numero.

Orario notturno

L'orario notturno è compreso nelle fasce orarie dalle ore 24.00 alle ore 6.00. Per eccezione dalle ore 23.00 alle ore 5.00.

Le 6 ore del turno notturno valgono 7 ore e 10 minuti nel computo del monte ore bimestrale.

Nel corso della settimana, la Direzione ha la possibilità di far effettuare un numero di notti da una a cinque secondo le effettive necessità di produzione.

Non sarà possibile programmare individualmente due settimane di quattro o cinque notti se non distanziate da tre settimane l'una dall'altra.

Ove alla settimana di cinque notti facesse seguito il riposo settimanale, il rientro in Teatro la giornata successiva al riposo settimanale avverrà a partire dalle ore tredici.

Nel caso in cui la settimana di cinque notti fosse programmata conseguentemente ad un riposo settimanale coincidente con il riposo per notte al lavoratore spetterà al termine delle cinque notti il riposo compensativo previsto a cui farà seguito il riposo settimanale. Il rientro in Teatro la giornata successiva al riposo settimanale, avverrà a partire dalle ore tredici.

In merito alla singola notte viene confermato il mantenimento della prassi esistente.

Il rientro dalle notti durante la settimana verrà programmato con il turno pomeridiano.

Ove il riposo per notte coincida con il riposo settimanale, ad esclusione delle festività e in coincidenza con le due giornate di riposo consecutive previste dalla vigente normativa, viene confermata la possibilità di programmare notti da una a cinque, a condizione che venga garantito al lavoratore una giornata di riposo compensativo nella settimana immediatamente successiva. La coincidenza del riposo settimanale con l'inizio del lavoro notturno determina, indipendentemente dal numero delle notti programmate, la maggiorazione per lavoro notturno per la prima notte del 200%.

Riposo settimanale

Il giorno di riposo può essere differenziato con un meccanismo di rotazione senza l'applicazione della maggiorazione prevista dalla normativa esistente per lo spostamento di riposo. Si precisa rispetto a questa norma:

- 1) che la rotazione del giorno di riposo viene limitata in alternanza esclusivamente alle giornate di lunedì e domenica durante la stagione produttiva;
- 2) che quanto sopra riguarda il singolo lavoratore;
- 3) che detta alternanza non necessariamente deve essere stabilita all'inizio della stagione;
- 4) che ogni singolo lavoratore godrà almeno di un riposo in giornata di domenica ogni quattro settimane.

Sono previste a livello individuale due giornate consecutive (sabato/domenica o domenica/lunedì) non lavorative, di cui una coincidente con il giorno di riposo ed una attraverso i meccanismi di programmazione di giornate a zero prestazioni, per ogni mese di attività produttiva, ad eccezione del mese di dicembre, ove due giornate a zero prestazioni precederanno o seguiranno le festività natalizie indipendentemente dalla collocazione del giorno di riposo.

Tale normativa non trova applicazione in caso di trasferte nazionali o internazionali della Fondazione.

Ad integrazione di quanto previsto dagli accordi vigenti circa l'interruzione di prova antegenerale o generale le Parti concordano che in caso di diversa valutazione farà fede la cassetta registrata.

Il Personale a cui si applica il presente orario ha diritto al riconoscimento della l'Indennità Turni (cioè un elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, che consiste in una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%).

Il regime degli emolumenti economici individuati come "Indennità sostitutiva di palcoscenico" si trova regolamentato nella Parte Economica.

Art. 173 – Inquadramento e profili professionali

L'inquadramento degli operai e capisquadra del Personale di Palcoscenico è definito secondo quanto previsto dall'articolo 5 "Classificazione del Personale" di Parte Comune.

Ad integrazione si indicano qui di seguito gli specifici profili professionali derivanti dalle fonti contrattuali collettive.

FALEGNAMI DI MANUTENZIONE

6 ° LIVELLO - operai comuni ingresso

Lavoratori nuovi assunti, privi di studi professionali e/o esperienza inerenti l'attività più specialistica del reparto, e che vengono conseguentemente utilizzati in operazioni che non richiedono specifiche capacità.

5° LIVELLO - operai comuni

Lavoratori che, pur non avendo una specifica esperienza svolgano le attività del reparto con una normale specifica capacità e abbiano una conoscenza almeno teorica delle attività proprie del reparto.

4° LIVELLO - operai qualificati – 1^a categoria

Lavoratori che, con una speciale competenza tecnico-pratica e svolgendo i lavori a regola d'arte, dietro indicazioni e sotto il controllo dei responsabili preposti, si siano dimostrati capaci di:

- eseguire lavoro di manutenzione ordinaria e straordinaria relativamente alla riparazione di tutte le strutture in legno e materiali affini del Teatro e all'eventuale rifacimento delle stesse (porte, finestre, portoni e infissi in genere; armadietti, casse, mensole, cornici e arredamenti in genere);
- utilizzare correttamente gli utensili e i macchinari del laboratorio;
- leggere correttamente disegni costruttivi anche complessi.

LIVELLO 3B- operai specializzati

Lavoratori che, svolgendo in condizioni di specifica autonomia esecutiva mansioni per le quali è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale, si siano dimostrati capaci di:

- svolgere tutte le attività di cui agli inquadramenti precedenti;
- eseguire manutenzioni complesse anche attraverso la costruzione ex novo di infissi e arredamenti;
- conoscere i diversi materiali utilizzati, il loro particolare impiego nelle varie costruzioni e le relative tecniche di lavorazione.

LIVELLO 3A - operai di massima specializzazione

Lavoratori che, oltre ad esplicare mansioni superiori a quelle degli operai inquadrati nel livello 3B, si siano dimostrati capaci di:

- operare in completa autonomia effettuando manutenzioni complesse senza l'ausilio di disegni costruttivi ma solo attraverso l'analisi delle necessità evidenziate;
- eseguire costruzioni particolari.

Si specifica che gli operai e i capisquadra sono tenuti ad assicurare la propria prestazione lavorativa anche per le manifestazioni artistiche e collaterali ospitate dalla Fondazione, senza alcun compenso economico aggiuntivo.

Per quanto riguarda la disciplina dei passaggi di categoria si veda quanto previsto all'articolo 5 "Classificazione del Personale" Parte Comune.

Art. 174 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario cui all'articolo 172 "Orario di lavoro".

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 23.00 e le ore 6.00, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'articolo precedente.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'articolo 19 "Ricorrenze festive" di Parte Comune. 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 100%;
- lavoro straordinario notturno 100%;
- lavoro festivo 60%;
- lavoro straordinario festivo 100%.

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

Le Parti convengono sulla determinazione di riconoscere per l'attività del giorno 7 dicembre (giorno dell'inaugurazione della Stagione scaligera) la maggiorazione prevista per le ore effettive di lavoro.

Le Parti, altresì, convengono che l'orario eccedente a quello programmato non rientrerà a far parte del monte ore mensile.

Art. 175 – 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) livelli 3°A e 3°B

- 1) 1 mese per anzianità fino a 5 anni;
- 2) 2 mesi per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni;
- 3) 3 mesi per anzianità oltre 10 anni e fino a 20 anni;
- 4) 4 mesi per anzianità oltre 20 anni.

B) livelli 4°, 5°

- 1) 15 giorni per anzianità fino a 5 anni;
- 2) 45 giorni per anzianità superiore a 5 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 Fondazione ha diritto di ritenere su quanto sia dalla stessa dovuto al lavoratore, 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 lavoratore per cause attribuibili alla Fondazione 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 Fondazione concederà al lavoratore 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 SPECIFICA

AREA AMMINISTRATIVA

Normativa Comune a Quadri e Direttivi

Art. 176 – Regolamentazione

La seguente normativa si applica a tutti i lavoratori, Quadri e Direttivi, di ogni categoria di personale dell'Area Amministrativa.

Le Parti convengono sull'importante necessità di rivalutare la funzione e il ruolo dei Quadri della Fondazione, siano essi con funzioni direttive e intermedie, siano essi inseriti negli organici artistici, tecnici o amministrativi, siano essi con funzioni di comando o in posizioni specialistiche da esperto.

L'obiettivo di arricchire la loro professionalità e di favorire una maggiore assunzione di responsabilità e di autonomia decisionale nell'ambito delle deleghe assegnate potrà essere oggetto di un programma di aggiornamento e di sviluppo professionale.

Attento approfondimento verrà dato, comunque, al problema dei Quadri in occasione dell'esame del piano organico funzionale.

Nell'intento di compensare economicamente il ruolo dei Quadri in misura differenziata dagli altri lavoratori, è istituita l'indennità di funzione i cui valori sono definiti nella Parte Economica.

Informazione

Sul piano informativo, la Fondazione fornirà agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali concernenti l'area di attività nella quale sono inseriti.

La Direzione concorda sulla necessità di coinvolgere preventivamente i Quadri e il personale direttivo nella individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere, sia programmatici che organizzativi, e dei relativi mezzi e strumenti per il loro conseguimento.

Ciò al fine di ottenere da detto personale un contributo responsabile e costruttivo.

La Direzione concorda altresì di effettuare una verifica periodica della programmazione circa gli eventuali eccessivi carichi di lavoro ricadenti sulle singole figure professionali

Formazione

Nei confronti dei Quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici e organizzativi.

Nel ribadire l'apporto determinante dei Quadri connesso alle funzioni svolte e le rilevanti responsabilità attribuite nei settori di propria competenza, la Direzione dichiara che saranno programmati appositi piani formativi destinati ad arricchire le conoscenze specifiche, nonché a favorire il ruolo strategico dei Quadri nell'ambito della gestione complessiva del Teatro

Responsabilità civile e/o penale

Il Teatro si impegna a garantire ai Quadri e direttivi che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocate da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

La scelta del legale avverrà a cura del dipendente interessato.

Dalla declaratoria dell'articolo 5 "Classificazione del personale" di Parte Comune si possono estrarre le definizioni riferibili a due fattispecie inquadramentali al 1° livello: una di natura gerarchico-funzionale ed una squisitamente specialistico-funzionale:

a) gerarchico funzionale:

"Appartengono al 1° livello i lavoratori che, svolgendo mansioni direttive con autonomia ed iniziativa, entro norme e direttive sulla base di specifici programmi di lavoro, espletano compiti variabili e di rilievo implicanti il coordinamento e la programmazione del lavoro proprio e altrui e l'espletamento di autonome attività specialistiche."

b) specialistico-funzionale:

"Appartengono al 1° livello i lavoratori che, svolgendo mansioni direttive 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."

Ai Quadri e Direttivi si applica la normativa del settore in cui operano, in quanto compatibile.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro dei Quadri e Direttivi la durata settimanale è di 38 ore.

Si riportano qui di seguito le figure professionali e i relativi profili professionali che derivano da fonti contrattuali collettive:

PROFILI DELLA STRUTTURA DEL CORPO DI BALLO

• COORDINATORE DEL BALLO

- Cura, in collegamento con il direttore del Corpo di Ballo e le altre funzioni interessate, le attività preparatorie e di supporto necessarie per lo svolgimento dell'attività produttiva del Corpo di Ballo (predisposizione locali, comunicazioni interne, ecc).
- Cura i rapporti con le funzioni aziendali implicate nell'attività del Corpo di Ballo in sala, al fine di garantirne il buon andamento.
- Provvede, sulla base delle indicazioni artistico/gestionali del Direttore e in relazione alla normativa contrattuale, alla stesura dei piani di suddivisione del lavoro e alla conseguente predisposizione ed emissione dei programmi mensili e giornalieri del Corpo di Ballo, collaborando con la Direzione di Produzione in sede e fuori sede.

- Provvede, in applicazione delle decisioni artistiche del Direttore, a comunicare a tutti gli interessati le liste dei ruoli dei partecipanti alle produzioni.
- Verifica costantemente i periodi di assegnazione a suoli superiori, ai fini di non superare i limiti di legge, tenendo costantemente aggiornato il Direttore.
- Aggiunge, ove richiesto, alle proprie le mansioni dell'Ispettore del ballo nel caso che lo svolgersi dell'attività fuori sede lo renda opportuno. Svolge comunque ogni compito, anche non espressamente indicato nel presente profilo, compatibilmente con il livello d'inquadramento.
- **PRIMO MAITRE**
 - Assiste il Direttore nella scelta dei cast di ogni balletto e delle sue rotazioni e, in collaborazione con lo staff dei maestri, nella formulazione dell'ordine settimanale delle prove del Corpo di Ballo.
 - Secondo le esigenze definite dalla Direzione del Corpo di Ballo, svolge per una o più lezioni giornaliere il ruolo di Maestro di Ballo; inoltre assume la responsabilità delle prove che gli vengono assegnate come assistente coreografo.
 - E' responsabile della versione definitiva dell'ordine settimanale delle prove del Corpo di Ballo, sulla base delle esigenze segnalate dai maestri che assistono i balletti in lavorazione; mantenendosi in collegamento con l'Ispettore del Ballo controlla altresì l'avanzamento dell'ordine settimanale delle prove medesimo.
 - Ha il compito di riproporre i balletti esistenti nel repertorio del Corpo di Ballo. Esercita, in assenza di questi, le funzioni vicarie del Direttore.

Normativa Comune – Impiegati

I seguenti articoli si applicano a tutti i lavoratori, inquadrati come impiegati, di ogni categoria di personale dell'Area Amministrativa.

Art. 177 – Regolamentazione

Vengono qui confermati i seguenti obiettivi:

- Razionalizzazione dei flussi organizzativi di ogni Direzione/Servizio /Ufficio, che implichi una semplificazione ed un aggiornamento delle specifiche attribuzioni di compiti, utilizzando anche processi sempre più avanzati di informatizzazione.
- Conseguente redistribuzione dei compiti per singola posizione anche in relazione ad un nuovo dimensionamento degli organici cui collegare in modo coerente il corrispondente inquadramento categoriale.
- Ampio sviluppo della mobilità orizzontale e verticale in tutto il settore allargato della qualifica impiegatizia anche attraverso interventi di addestramento e formazione professionale specifica da effettuare all'interno e all'esterno della Fondazione mediante partecipazione a corsi e a tirocini.
- Verifica delle potenzialità individuali sulla base delle attitudini degli interessi e delle esperienze maturate in relazione alle esigenze attuali e potenziali del contesto organizzativo della Fondazione.

Art. 178 – Mutamento di mansioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 6 di Parte Comune, 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.

Art. 179 – Cumulo di mansioni

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

Art. 180 – Indennità per maneggio denaro

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

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

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 181 – 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 dell'orario normale, come definito nell'articolo "Orario di lavoro" per ogni categoria di personale.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 24.00 e le ore 8.00.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'articolo 19 "Ricorrenze festive" di Parte Comune. 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.

Le Parti, convengono sulla determinazione di riconoscere per l'attività del giorno 7 dicembre (giorno dell'inaugurazione della Stagione scaligera) la maggiorazione prevista per le ore effettive di lavoro.

Le Parti, altresì, convengono che l'orario eccedente a quello programmato non rientrerà a far parte del monte ore mensile.

Art. 182 – Missione individuale

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 telefoniche e per taxi).

Art. 183 – 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.

Art. 184 – Formazione professionale

La Fondazione si impegna a predisporre percorsi formativi atti a valorizzare le risorse interne anche al fine di limitare il ricorso a consulenze esterne.

Normativa Comune – Operai

I seguenti articoli si applicano a tutti i lavoratori, inquadrati come operai, di ogni categoria di personale dell'Area Amministrativa.

Art. 185 – Mutamento di mansioni

Ad integrazione di quanto previsto dall'articolo 6 di Parte Comune, all'operaio in relazione alle esigenze della Fondazione, possono essere affidate mansioni di livello superiore.

All'operaio 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'operaio a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio o caposquadra assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 186 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

Si considera lavoro straordinario quello eccedente i limiti di orario cui all'articolo “Orario di lavoro” per ogni categoria di personale.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 24.00 e le ore 7.00, ad eccezione delle prestazioni relative ai turni serali di cui all'articolo “Orario di lavoro” per ogni categoria di personale.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle festività di cui all'articolo 19 “Ricorrenze festive” di Parte Comune. 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.

Le Parti convengono sulla determinazione di riconoscere per l'attività del giorno 7 dicembre (giorno dell'inaugurazione della Stagione scaligera) la maggiorazione prevista per le ore effettive di lavoro.

Le Parti, altresì, convengono che l'orario eccedente a quello programmato non rientrerà a far parte del monte ore mensile.

Art. 187 – Attrezzi di lavoro ed indumenti di lavoro

La Fondazione fornirà agli operai gli attrezzi indispensabili alle prestazioni lavorative nonché gli indumenti di lavoro.

Art. 188 – Missione individuale

All'operaio 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'operaio avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telefoniche e per taxi).

Art. 189 – 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) livelli 3°A e 3°B

- 1) 1 mese per anzianità fino a 5 anni;
- 2) 2 mesi per anzianità oltre 5 anni e fino a 10 anni;
- 3) 3 mesi per anzianità oltre 10 anni e fino a 20 anni;
- 4) 4 mesi per anzianità oltre 20 anni.

B) livelli 4°, 5°

- 1) 15 giorni per anzianità fino a 5 anni;
- 2) 45 giorni per anzianità superiore a 5 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 Fondazione ha diritto di ritenere su quanto sia dalla stessa dovuto al lavoratore, 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 lavoratore per cause attribuibili alla Fondazione 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 Fondazione concederà al lavoratore 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.

A - PERSONALE DEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI

I seguenti articoli si applicano specificamente al Personale degli Uffici Amministrativi.

- IMPIEGATI

Art. 190 – Inquadramento e profili professionali

Nell'esercizio della propria attività l'impiegato è tenuto, nell'adempimento delle proprie mansioni, allo svolgimento dei compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento della mansione stessa, intendendosi per tali quelle operazioni necessarie per lo svolgimento della mansione principale e che non assumono aspetto prevalente.

Salvo gli specifici profili professionali sotto indicati, derivanti da fonti contrattuali collettive, l'inquadramento degli Impiegati del Personale Amministrativo è definito secondo quanto previsto dall'articolo 5 "Classificazione del Personale" di Parte Comune.

- **RESPONSABILE CENTRO ELABORAZIONE DATI:**

- è responsabile del coordinamento di tutte le attività di elaborazione dei dati della Fondazione, per quel che riguarda sia l'utilizzo e la manutenzione del software già installato e dell'utilizzo dell'hardware, sia lo sviluppo, l'implementazione e l'integrazione nel sistema informatico complessivo di nuove applicazioni e di nuovi sistemi per l'elaborazione e la trasmissione dati e di reti complesse di sistemi specifici finalizzati a precisi obiettivi. E' fondamentale che lo svolgimento della sua attività avvenga in coerenza con i fini organizzativi strategici posti dalla Direzione della Fondazione, con una costante interrelazione con la funzione organizzazione inserita nella Direzione del Personale, con un attento e costante dialogo con l'utenza interessata per evidenziare e risolvere i relativi bisogni di automatizzazione, per assistere nella crescita di cultura informatica, per garantire una collaborazione operativa qualificata;
- analizza, progetta, implementa e mette a punto nuovi sistemi di gestione e di distribuzione dei dati con l'uso di tecnologie informatiche avanzate seguendo un graduale piano di automatizzazione delle procedure e delle specifiche funzionali esistenti e nuove e sovrintendendo eventuali qualificati contributi esterni;
- studia, ricerca ed elabora nuovi progetti di informatica, distribuita e non, e piani di attività a breve e a lungo termine, allo scopo di rendere sempre più agili le procedure e favorendo nel contempo una snellezza nella gestione aziendale;
- progetta Basi di Dati che possano essere utilmente riprese ed implementate in relazione ai nuovi progetti e alle esigenze delle varie utenze;
- coordina l'attività del personale assegnato al C.E.D. proponendo piani di addestramento e formazione finalizzati allo sviluppo professionale dello stesso e piani di addestramento e formazione per gli utenti.

- **ANALISTA DI SISTEMI:**

- cura, sulla base delle indicazioni del responsabile del C.E.D. e d'intesa con la funzione Organizzazione della Direzione del Personale e con gli utenti, l'analisi dei problemi applicativi della Fondazione e il conseguente sviluppo delle nuove applicazioni sulla base delle specifiche funzionali concordate, garantendo l'integrazione delle nuove applicazioni stesse con gli altri sistemi applicativi;
- cura, sulla base delle indicazioni del responsabile del C.E.D. e in stretto collegamento con questi, la traduzione delle indicazioni relative alle soluzioni applicative in un progetto tecnico, definendo le configurazioni di hardware, software, data-base e le eventuali reti di trasmissione necessarie, garantendo l'integrazione tecnica di quanto definito con i sistemi di elaborazione/trasmissione esistenti;
- assiste il responsabile del C.E.D. nel controllo delle prestazioni dei sistemi di elaborazione nei riguardi degli utenti e la sicurezza dei dati, dei programmi e delle apparecchiature;
- svolge, per progetti di particolare complessità, d'intesa con il responsabile del C.E.D., il ruolo di responsabile tecnico di progetto, coordinando le risorse specialistiche interne ed esterne assegnate al fine di assicurare, nel rispetto dei tempi programmati, una realizzazione informatica corrispondente al disegno tecnico/funzionale definito.

- **PROGRAMMATORE:**
 - sviluppa, sulla base delle specifiche funzionali di dettaglio definite in sede di analisi, il lavoro di programmazione relativo a progetti di elevata complessità (ad esempio programmi fortemente interrelati con altri programmi e procedure, con accesso a files relativi a procedure diverse);
 - provvede alla documentazione di quanto fatto (flow chart, listing, ecc.), e predispone le norme operative per la gestione delle procedure realizzate;
 - ha l'obbligo di svolgere, quando necessario, i compiti di operatore;
 - conduce prove, avviamenti e paralleli ed eventualmente effettua semplici analisi.

- **OPERATORE/PROGRAMMATORE**
 - è responsabile della gestione operativa dei sistemi di elaborazione e dei programmi (avvio del sistema, efficiente scelta delle sequenze dei lavori e connessi interventi sulle procedure operative, gestione dei supporti di informazione e delle immissioni/emissioni dei dati ecc.);
 - svolge lavori di programmazione di livello non complesso;
 - è responsabile delle operazioni della sicurezza dei dati e delle operazioni di back-up delle librerie di sistemi e di tutti gli archivi.
 - progetta Basi di Dati che possano essere utilmente riprese ed implementate in relazione ai nuovi progetti e alle esigenze delle varie utenze
 - - coordina l'attività del personale assegnato al C.E.D. proponendo piani di addestramento e formazione finalizzati allo sviluppo professionale dello stesso e piani di addestramento e formazione per gli utenti.

- **PROFILO PROFESSIONALE DELL'ISPETTORE DEI COMPLESSI DI 2° LIVELLO**
 - Supporta ed assiste i Responsabili dello staff direttivo del complesso assegnato, stabilendo tutti gli opportuni collegamenti con tutte le articolazioni della struttura organizzativa del Teatro, con particolare riguardo con la Direzione del Personale.
 - Gestisce presenze/assenze a terminale e aggiornamento schede individuali del complesso assistito, nonché gli aspetti propri della gestione operativa del rapporto individuale di lavoro (ferie , aspettative, permessi, dimissioni, provvedimenti disciplinari, risoluzione di lavoro a qualsiasi titolo, assunzioni, controllo sui contratti a termine, raccolta dei dati utili ai Responsabili per le valutazioni qualitative del personale, accertamenti sanitari di controllo, ecc.) collegandosi rapidamente con le funzioni interessate della Direzione del Personale per il completamento del relativo iter burocratico e decisionale.
 - Inoltre, effettua rilevazioni statistiche periodiche e mensilmente fornisce un rapportino sintetico al Direttore del Personale.
 - Applica in modo analitico e di dettaglio la normativa di legge, di CCNL e di integrativi aziendali di contrattazione collettiva e di prassi in merito sia ai rapporti individuali di lavoro, sia ai comportamenti collettivi.
 - Collabora con il Responsabile o i Responsabili del complesso/i attribuiti e con la Direzione Produzione, collegandosi anche ai Rappresentanti sindacali della categoria interessata, per la definizione degli orari delle prove e delle recite connesse con l'attività produttiva, a livello giornaliero, settimanale, quindicinale, mensile, bimensile, annuale. Provvede, altresì, a segnalare con la massima tempestività al Direttore del Personale e/o ai suoi stretti collaboratori tutte le situazioni diverse dalla normale previsione contrattuale.
 - Sostituisce in caso di estrema necessità l'addetto paghe e contributi che abitualmente amministra contabilmente le retribuzioni e gli adempimenti contributivi connessi con il personale relativo al proprio complesso di attribuzione.

- Istruisce in via preliminare i termini del contenzioso individuale e collettivo che può essere sollevato da parte sindacale nell'ambito del proprio complesso di appartenenza.
- Segnala alla Direzione del Personale e alla Direzione Allestimenti Scenici tutti gli eventuali interventi necessari in materia di sicurezza del lavoro, di condizioni ambientali e logistiche, di tutela del patrimonio aziendale e di modifiche o adattamenti logistici.
- Costituisce il riferimento locale per eventuali analisi e verifiche organizzative per la funzione Organizzazione del lavoro anche al fine di razionalizzare eventualmente anche con strumenti informatici, l'attività diretta e indiretta dei complessi; collabora, altresì, alle iniziative di mobilità orizzontali e verticali del personale e ai programmi di addestramento e formazione professionale a tutti i livelli.
- Collabora con il Capo Servizio Contabilità lavoro dipendente in materia di controllo sul lavoro straordinario e su eventuali altre voci di spesa del personale.

- **ADDETTO GESTIONE ENTRATE**

SCOPO:

Svolgere i compiti connessi con le procedure amministrativo/contabili inerenti le entrate dell'Ente, supportando altresì il Capo Servizio in caso di assenza del Capo Ufficio, per l'ordinaria amministrazione.

COMPITI:

Il Responsabile Gestione Entrate è impegnato nelle seguenti aree di attività:

- a) ricevimento dei contratti attivi e in generale della documentazione relativa alle entrate - accertamento entrate -, corretta imputazione delle entrate ai capitoli di bilancio (utilizzando l'apposita procedura EDP); emissione delle reversali di incasso, rapporti con la SIAE per quanto riguarda i depositi cauzionali e la determinazione delle somme da pagare e da recuperare;
- b) controllo conti bancari, verificando contabili ed altre documentazioni provenienti dalle banche;
- c) controllo operativo sulla gestione titoli di proprietà, verificando i documenti provenienti dalla Cariplo, incaricata del servizio, e provvedendo alla regolarizzazione contabile;
- d) evidenziare al Responsabile del Servizio le maggiori entrate, per un utilizzo con variazioni di bilancio;
- e) supporto al Capo Servizio per l'ordinaria amministrazione. In caso di assenza del Capo Ufficio, il titolare della posizione funge da punto di riferimento per l'Ufficio nei confronti della struttura, su indicazioni del Capo Servizio.

- **ADDETTO ESPERTO CONCORSI/ASSUNZIONI**

SCOPO:

Assicurare al Capo Ufficio il supporto necessario per il regolare andamento, a livello di ordinaria amministrazione, delle attività dell'Ufficio stesso, svolgendo comunque i compiti di un normale addetto.

COMPITI:

L'Addetto Esperto Concorsi/ Assunzioni è impegnato nelle seguenti aree di attività:

a) predisposizione atti ufficiali della Fondazione (delibere Sovrintendente e di altri organi). Sulla base delle indicazioni del Superiore predispone il testo degli atti ufficiali, da sottoporre alle competenti firme, acquisendo eventuali elementi/notizie necessarie al completamento della pratica. Le indicazioni del Superiore sono di massima in caso di pratiche correnti e ripetitive; più dettagliate in caso di pratiche di particolare rilevanza o innovative;

b) gestione concorsi e selezioni. Cura la stesura materiale dei bandi di concorso, sulla base di indicazioni dettagliate o casi precedenti codificati. Tiene contatti con la casa editrice e con gli enti interessati per la massima diffusione del bando. Inoltre, al pari degli altri componenti dell'Ufficio cura le attività correnti di verifica documentale/protocollo/archiviazione/ diffusione/ convocazione ecc. riguardanti i concorsi;

c) pratiche amministrative connesse con le assunzioni. Cura, al pari degli altri addetti dell'Ufficio, le documentazioni riguardanti le assunzioni, l'inserimento a terminale dei dati anagrafici, le comunicazioni interne necessarie, le richieste di nulla osta, ecc.;

d) pratiche connesse con l'amministrazione/gestione rapporto di lavoro. Consiste nel presidio di tutta la gestione amministrativa di routine a valle delle delibere e degli atti decisionali, relativamente a:

- aspettative (artistiche, maternità, servizio militare, ecc.);
- passaggi di categoria;
- dimissioni;
- assegni di nuzialità;
- permessi e ferie;

e) pratiche di competenza dell'Ispettorato del Lavoro e dell'Ufficio Provinciale del lavoro: autorizzazioni al lavoro dei minori, denuncia semestrale invalidi, ecc.;

f) sostituzione/supporto al Capo Ufficio per l'ordinaria amministrazione. Quando il Capo Ufficio è temporaneamente assente - perché impegnato in riunioni o presso altri Uffici - il titolare della posizione rappresenta il punto di riferimento sostituito, per l'ordinaria amministrazione, sia nei confronti degli altri addetti, sia verso la struttura aziendale.

• ADDETTO ESPERTO AL SERVIZIO ECONOMATO

SCOPO:

Garantire al Responsabile del Servizio il supporto necessario per il regolare andamento, a livello di ordinaria amministrazione, delle attività del servizio stesso, svolgendo comunque i compiti di un normale addetto.

COMPITI:

L'Addetto Esperto Al Servizio Economato è impegnato nelle seguenti aree di attività:

a) attivazione e controllo avanzamento pratiche di acquisto. Tale attività, che viene svolta anche dagli altri addetti al Servizio Economato consiste nel seguire, su indicazione e seguendo le direttive del Capo Servizio, le pratiche di acquisto secondo le procedure prescritte;

b) supporto logistico ai complessi dell'Ente in occasione di tournée ed ai complessi ospiti del Teatro. L'attività consiste nell'interessarsi e nel curare, su indicazione e seguendo le direttive del Capo Servizio, la tempestiva e corretta effettuazione di tutte le molteplici incombenze (prenotazione biglietti e alberghi, trasporti, ecc.) connesse con il trasferimento fuori sede dei complessi amministrativi, tecnici ed artistici di altri Teatri, Orchestre, ecc.;

c) sostituzione/supporto al Capo Servizio per l'ordinaria amministrazione. Quando il Capo Ufficio è temporaneamente assente perché impegnato in riunioni o presso altri Uffici - il titolare della posizione rappresenta il punto di riferimento sostitutivo, per l'ordinaria amministrazione, sia nei confronti degli altri addetti, sia verso la struttura aziendale.

• ADDETTO ADEMPIMENTI PREVIDENZIALI COSTO DEL LAVORO

SCOPO:

Assicurare al Capo Servizio il supporto necessario per il regolare andamento, a livello di ordinaria amministrazione, delle attività del servizio stesso, unitamente ai compiti di liquidazione degli stipendi.

COMPITI:

L'Addetto Adempimenti Previdenziali/Costo del Lavoro è impegnato nelle seguenti aree di attività:

a) contabilizzazione e liquidazione stipendi orchestra/aggiunti/dirigenti. Questa attività è analoga a quella svolta dagli altri addetti dell'Ufficio Contabilità per le altre tipologie di dipendenti, secondo la ripartizione di compiti interna adottata. Essa si svolge utilizzando l'apposita procedura meccanizzata. Per i dirigenti l'attività, manuale, comprende il conteggio stipendi e accessori alla liquidazione, la tenuta dei progressivi e le certificazioni di imposta;

b) attività connesse con la "gestione" costo del lavoro, consistenti in:

- elaborazione bilancio preventivo spese del personale a inizio anno e verifica avanzamento spese in corso di anno, eventualmente attraverso proiezioni;

- elaborazione costi del personale relativi a riprese HAI-TV, registrazione dischi, trasferte, rinnovi contrattuali, ecc.

Tali attività vengono svolte su indicazione e seguendo le direttive del Capo Servizio, e utilizzando una procedura meccanizzata;

c) adempimenti previdenziali. Sulla base delle distinte elaborate dal CED, predispone il conteggio e la liquidazione (con i relativi modelli) dei contributi previdenziali INPS/ENPALS e ritenute d'acconto IRPEF, ecc., nonché le quadrature annuali degli imponibili e dei versamenti mensili e previdenziali d'imposta;

d) sostituzione/supporto al Capo Servizio per l'ordinaria amministrazione. Quando il Capo Servizio è temporaneamente assente perché impegnato in riunioni o presso altri Uffici - il titolare della

posizione rappresenta il punto di riferimento sostitutivo, per l'ordinaria amministrazione, sia nei confronti degli altri addetti, sia verso la struttura aziendale

SERVIZIO INFERMERIA

Le addette al servizio infermeria in possesso del diploma di infermiere professionale, oltre disbrigare le normali mansioni connesse a tale qualificazione professionale, svolgono in autonomia, sotto le direttive dei medici addetti, tutto il lavoro di primo intervento ed ambulatoriale, organizzano, sempre in autonomia, i turni degli infermieri professionali in relazione alle esigenze del Teatro nonché, in collaborazione con il medico d'azienda, le attività relative alle visite preassunzionali, di controllo e di legge per la prevenzione delle malattie professionali. Inoltre sono tenute a fornire le seguenti altre prestazioni: assistenza alle prestazioni fisioterapiche speciali a professori d'orchestra, estensione attività di medicina preventiva con particolare riguardo al settore fisiatrico, servizi di imminente realizzazione.

PROFILI DELLA STRUTTURA DEL CORPO DI BALLO

- **SEGRETERIA**
 - Dipende dal Direttore del Ballo e opera inoltre su disposizione del Coordinatore del Ballo.
 - Le attività di segreteria riguardano il supporto alla struttura della Direzione del Corpo di Ballo in tutte le incombenze amministrative (redazione testi, archiviazione, ecc.) e, comunque, ogni compito anche non espressamente indicato nel presente profilo, compatibile con il livello d'inquadramento.

- **RESPONSABILE AMMINISTRATIVO**
 - Dietro precise disposizioni del Direttore del Ballo e in stretto collegamento con il controllo di gestione predispone, e ne verifica costantemente l'andamento, il Budget relativo all'attività del Ballo in sede.
 - Predispone e organizza quanto necessario per la formalizzazione e la conseguente esecuzione dei rapporti contrattuali di ogni produzione del Corpo di Ballo e dei Maestri ospiti.
 - Collabora con il Coordinatore del Ballo negli adempimenti e nelle attività riguardanti gli aspetti organizzativi del Corpo di Ballo.
 - Svolge comunque ogni compito, anche non espressamente indicato nel presente profilo, compatibile con il livello d'inquadramento.

- **ADDETTA STAMPA CORPO DI BALLO**

Dipende gerarchicamente dal Direttore del Ballo e funzionalmente dall'Ufficio Stampa.

 - Funge come centro di raccolta, organizzazione, creazione e diffusione di tutte le informazioni relative all'attività del Ballo: materiali introduttivi, biografie danzatori, materiale fotografico e video, materiali specifici su Coreografi invitati, materiali specifici sulle creazioni o le produzioni in calendario, creazioni cartelle stampa, dossier, brochure, volantini, e controllo locandine e cast.
 - Partecipa alle trasferte in Italia e all'estero occupandosi dell'invio di materiali che i Teatri vorranno predisporre, verifica e controllo bozze. E' da tramite per richieste interviste con contatto diretto con Stampa presente sul posto.
 - Svolge comunque ogni compito, anche non espressamente indicato nel presente profilo, compatibile con il livello d'inquadramento.

- **ISPETTORE DEL CORPO DI BALLO**

- Gestisce, seguendo le direttive impartite dalla Direzione del Personale, l'attività di rilevazione presenze/orari dei ballerini fissi e a termine con contratto subordinato o professionale (fogli firma, rapportini giornalieri, rilevamento straordinari, ecc.) tenendo gli opportuni contatti con i competenti Uffici della Direzione del Personale.
- Effettua la raccolta della documentazione sulle assenze, inserendo i relativi dati nella procedura meccanizzata e mantenendo aggiornate le schede del Personale. Provvede a rilevare le presenze dei maitres e professeurs fissi, a segnalarle al Direttore del Ballo e a effettuare le conseguenti comunicazioni agli Uffici Amministrativi. Provvede alla battitura degli ordini del giorno e dei settimanali e alla relativa distribuzione; alle comunicazioni di inizio prova, inizio e termine varie pause, e fine prova; e in collaborazione con i massaggiatori alla Corretta fruizione del servizio sauna da parte dei tersicorei.
- Alle condizioni previste dalla delibera del Sovrintendente n. 292 del 17/12/90, gestisce le attività relative al magazzinaggio e alla distribuzione delle scarpine. Assicura comunque lo svolgimento di tutti gli altri compiti, compatibili con il proprio livello inquadramentale, che si rendano necessari per il buon funzionamento della Direzione del Corpo di Ballo, anche su indicazione del Superiore.

Ad integrazione di quanto stabilito per i livelli e i passaggi di categoria nell'articolo 5 "Classificazione del Personale" Parte Comune, si specifica quanto segue:

- il personale impiegatizio in possesso di diploma scuola media superiore non potrà essere assunto con un livello di inquadramento inferiore al 3B, se adibito a mansioni di concetto;
- fermo restando il livello di ingresso al 3B, le Parti convengono sull'inquadramento al livello 3A dopo 18 mesi di permanenza nel livello inferiore, salvo diversa valutazione del responsabile.

Art. 191 – Orario di lavoro

Si riconferma il principio contrattuale dell'orario individuale di lavoro.

Il Personale Amministrativo può svolgere due tipologie di orari:

- A) Orario di lavoro non a turni
- B) Orario di lavoro a turni

A) ORARIO DI LAVORO NON A TURNI

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 38 ore settimanali effettive, con un massimo di ore giornaliere previsto dalla legge.

La durata giornaliera del lavoro qualora la prestazione sia continuata non può superare le 6 ore.

Gli impiegati esauriranno il normale orario di lavoro settimanale di 38 ore in cinque giornate lavorative.

Qualora si decida, in via del tutto eccezionale e per eventi straordinari di effettuare l'orario continuato in 5 giorni alla settimana, con una breve sosta di 15 minuti, detto orario sarà di 7 ore e 15 minuti al giorno, 7 ore al venerdì.

L'orario giornaliero di lavoro degli impiegati, che per l'espletamento delle proprie funzioni seguono le prestazioni dei complessi artistici e tecnici sarà regolato secondo le esigenze di servizio poste dalle rispettive masse, nel limite delle 7 ore giornaliere

Gli impiegati amministrativi che attualmente articolano l'attività su cinque giorni lavorativi dal lunedì al venerdì potranno elasticizzare l'orario di lavoro secondo il seguente schema:

- ingresso dalle 8.00 alle 9.30
- uscita dalle 16.00 alle 18.00

L'intervallo meridiano sarà variabile da ½ ora a 1 ora. Qualora esigenze di servizio richiedessero una precisa collocazione oraria della pausa pranzo, sempre all'interno della suddetta fascia di apertura della mensa, il Responsabile dovrà richiedere ciò entro le ore 11.00.

Dovrà essere garantito un presidio minimo in ciascun ufficio/servizio dalle ore 8.00 alle ore 17.00 dal lunedì al venerdì.

L'orario settimanale per gli impiegati amministrativi viene considerato su base bimestrale e ammonta a 330 ore.

Le ore complessivamente eccedenti il limite di 330 ore bimestrali saranno retribuite in regime straordinario, secondo le vigenti norme contrattuali, fino a un massimo di 20 ore bimestrali. La liquidazione avverrà al termine del bimestre.

I settori che hanno esigenza di operare in fasce orarie diverse articoleranno l'orario in ingresso e uscita mantenendo il medesimo equilibrio.

Restano esclusi dalla presente articolazione degli orari di lavoro i settori che operano di norma su 6 giorni lavorativi alla settimana, nonché i settori per i quali sono vigenti specifici accordi in merito.

Per il Personale Amministrativo nei casi di permessi, retribuiti e non, ferie, altre assenze, l'orario giornaliero è valutato in 7 ore e 36 minuti per l'intera giornata e in 3 ore e 48 minuti per la mezza giornata.

Per il personale non turnista, in occasione delle viglie di festività e nei giorni di chiusura della mensa, sarà effettuato, fatte salve esigenze produttive, l'orario continuato. Inoltre l'orario continuato potrà essere disposto dal Responsabile dell'Ufficio per esigenze di servizio, così esaurendo l'orario normale giornaliero di lavoro.

A partire dalla 21esima ora, le ore eccedenti potranno essere accantonate in una banca-ore per poter essere utilizzate come permessi retribuiti, a richiesta del lavoratore interessato. La fruizione dei permessi di cui sopra avverrà a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro i sei mesi successivi alla maturazione, con possibilità di usufruire di mezza giornata o tutta la giornata, purché siano maturate le ore corrispondenti. Le ore eccedenti le 20, accantonate nella banca-ore, saranno retribuite con la sola maggiorazione per lavoro straordinario

B) ORARIO DI LAVORO A TURNI

L'orario di lavoro degli impiegati può essere articolato a turni nei seguenti termini.

Agli impiegati addetti alla preparazione-esecuzione degli spettacoli ed impegnati durante gli stessi per tale attività a turni secondo la seguente articolazione:

- mattina e pomeriggio;
- pomeriggio e sera;
- mattina e sera.

Agli impiegati addetti al lavoro a turni articolato nei termini di cui sopra spetta, quale elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo nonché quello non lavorativo.

La maggiorazione del 12% spetta a partire dal primo giorno della settimana in cui il teatro impegna, tutte o in parte, le proprie strutture alla sera. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'impiegato che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%.

La maggiorazione di cui al precedente comma spetta altresì agli impiegati con un orario di lavoro giornaliero articolato su due prestazioni, di cui una al mattino, l'altra alla sera in quanto collegata all'esecuzione dello spettacolo, prova antegenerale e generale. Tale maggiorazione spetta esclusivamente nei giorni in cui il relativo orario di lavoro è ripartito nei termini di cui sopra escludendosi in ogni caso tale maggiorazione nei giorni in cui gli impiegati effettuino un'unica prestazione in regime continuato nonché nei giorni in cui l'orario di lavoro è ripartito in due prestazioni di cui l'una al mattino e l'altra al pomeriggio anche se collegata allo spettacolo, prova antegenerale e generale oppure in due prestazioni di cui l'una al pomeriggio l'altra alla sera.

La durata minima di una delle prestazioni giornaliere non dovrà risultare inferiore alle 3 ore.

L'impiegato dovrà trovarsi al suo posto di lavoro in tempo utile per l'inizio delle varie prestazioni.

Art. 192 – Trasferte

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

La regolamentazione delle trasferte è così fissata:

A) TRASFERTE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta all'impiegato una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;

- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'impiegato il solo trattamento di trasferta;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'impiegato un posto di riposo;
- il rientro dell'impiegato dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;
- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

B) TRASFERTE REGIONALI ED INTERREGIONALI:

- in giornata di trasferta l'impegno complessivo dell'impiegato tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2.30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite, l'eccedenza di orario oltre le ore 2.30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- il pernottamento, da programarsi preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- nella giornata successiva alla trasferta l'impiegato è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, l'impiegato non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- in caso di pernottamento il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera;

C) TRASFERTE REGIONALI DI PIÙ GIORNI DI DURATA:

- nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza l'impiegato è tenuto a fornire le normali prestazioni giornaliere;
- nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;

D) 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 telefoniche e per taxi).

A tutela dell'immagine del Teatro alla Scala all'estero e in Italia eventuali vertenze riferite a possibili variazioni organizzative, economiche, logistiche, di programmazione della produzione, ecc., conseguenti ad obiettive circostanze sopravvenute rispetto a quanto programmato prima della

partenza, vengono definite al rientro in sede del personale. Inoltre, si precisa che eventuali prestazioni in regime straordinario dovranno essere previste e concordate tra le Parti prima della partenza della trasferta, con particolare riguardo al lavoro notturno di qualsiasi tipo e alle prestazioni eccedenti le due giornaliere.

Si dovrà individuare un meccanismo che preveda la partecipazione alle trasferte, a rotazione, delle figure operative necessarie.

Negli accordi specifici relativi alle trasferte internazionali verrà definito il numero di riposi compensativi. Tale numero sarà riferito ai seguenti parametri: uno relativo al fuso orario, e l'altro relativo alla durata della trasferta.

- OPERAI DEGLI UFFICI AMMINISTRATIVI

Art. 193 – Inquadramento e profili professionali

Salvo gli specifici profili professionali sotto indicati, derivanti da fonti contrattuali collettive, l'inquadramento degli Operai degli Uffici Amministrativi è definito secondo quanto previsto dall'articolo 5 "Classificazione del Personale" di Parte Comune.

- FATTORINI - USCERI
- I Fattorini –Usceri hanno il compito di:
 - provvedere all'apertura e chiusura dei locali della Direzione del Teatro cui sono assegnati;
 - tenere i rapporti interni ed esterni per dare o ricevere informazioni anche a mezzo telefono o per fornire servizi di non particolare rilievo nell'esecuzione;
 - eseguire la dislocazione di fascicoli o minuti oggetti d'ufficio, nonché comunicazioni inerenti i compiti d'ufficio;
 - provvedere al prelievo e alla spedizione della corrispondenza e al suo recapito nel più breve tempo possibile;
 - sorvegliare il mantenimento dell'ordine e della pulizia dei locali;
 - garantire l'utilizzo anche ripetitivo di strumenti semplici per l'esecuzione di prestazioni lavorative elementari e predeterminabili.

Per l'assunzione di nuovo Personale sarà richiesto il Diploma di Scuola media inferiore.

- AUTISTI

E' compito degli autisti di assicurare la guida degli automezzi di proprietà della Fondazione, per ragioni di servizio, secondo le direttive della Direzione, e di provvedere, altresì alla loro buona efficienza e manutenzione;

- Gli autisti, se effettuano trasporto di materiale, sono tenuti a coadiuvare, ove del caso, anche nelle operazioni di carico e di scarico dello stesso;
- Gli autisti sono tenuti al possesso della regolare patente di guida e a controllare la regolarità dell'assicurazione dell'automezzo avuto in consegna;
- Gli autisti, in sede di prima assunzione, sono inquadrati al livello corrispondente alla prima categoria operai 4° o 3B.

Agli autisti compete l'inquadramento al livello superiore dopo quattro anni di permanenza nella prima categoria, previo giudizio favorevole espresso dal Direttore del Personale;

E' ammesso il principio del trasferimento provvisorio o definitivo tra gli autisti addetti alla Direzione e gli autisti addetti al trasporto dei mezzi pesanti;

Ad integrazione di quanto stabilito per i livelli e i passaggi di categoria nell'articolo 5 "Classificazione del Personale" Parte Comune, si specifica quanto segue:

- agli addetti ai servizi vari che sono inquadrati nel livello 3B da 3 anni verrà riconosciuto un superminimo individuale, assorbibile in caso di passaggio alla categoria superiore, pari al 70% della differenza retributiva con il livello 3A.

Art. 194 – Orario di lavoro

Gli Operai degli Uffici Amministrativi possono svolgere tre tipologie di orari:

- A) Orario di lavoro non a turni
- B) Orario di lavoro a turni
- C) Orario di lavoro degli autisti

A) ORARIO DI LAVORO NON A TURNI

L'orario di lavoro dell'operaio è fissato in regime normale in 39 ore settimanali col massimo di ore giornaliere stabilito dalla legge.

L'intervallo per il pasto non potrà superare le 2 ore.

Ferma restando la durata complessiva dell'orario settimanale, nei giorni di domenica l'orario normale di lavoro non potrà superare le 4 ore. La relativa prestazione potrà essere dalla Fondazione richiesta per esigenze di lavoro in regime antimeridiano, pomeridiano o serale.

Durante ciascuna delle prestazioni l'operaio ha diritto ad un sosta di 10 minuti.

L'orario di lavoro, qualora la prestazione sia continuata, è fissato in 36 ore settimanali con un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri, comprensivi di una sosta di 15 minuti.

Fermo restando l'attuale articolazione dell'orario di lavoro, sarà consentito agli addetti ai servizi vari il recupero in settimana di eventuali ritardi.

L'intervallo tra la prima e la seconda prestazione potrà variare tra un minimo di mezz'ora al massimo di un'ora. Qualora esigenze di servizio richiedessero una precisa collocazione oraria della pausa pranzo, all'interno della fascia oraria di apertura della mensa, il Responsabile dovrà richiedere ciò entro le ore 11.00

Per i lavoratori addetti ai servizi vari funzionerà lo stesso meccanismo denominato banca delle ore: a partire dalla 21esima ora, le ore eccedenti potranno essere accantonate in un a banca-ore per poter essere utilizzate come permessi retribuiti, a richiesta del lavoratore interessato. La fruizione dei permessi di cui sopra avverrà a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro i sei mesi successivi alla maturazione, con possibilità di usufruire di mezza giornata o tutta la giornata, purché siano maturate le ore corrispondenti. Le ore eccedenti le 20, accantonate nella banca-ore, saranno retribuite con la sola maggiorazione per lavoro straordinario

Per il personale non turnista, in occasione delle vigilie di festività e nei giorni di chiusura della mensa, sarà effettuato, fatte salve esigenze produttive, l'orario continuato. Inoltre l'orario continuato potrà essere disposto dal Responsabile dell'Ufficio per esigenze di servizio, così esauendo l'orario normale giornaliero di lavoro.

B) ORARIO DI LAVORO A TURNI

L'orario di lavoro degli operai può essere articolato a turni nei seguenti termini.

Agli operai addetti alla preparazione-esecuzione degli spettacoli ed impegnati durante gli stessi per tale attività a turni secondo la seguente articolazione:

- mattina e pomeriggio;
- pomeriggio e sera;
- mattina e sera.

Agli operai addetti al lavoro a turni articolato nei termini di cui sopra spetta, quale elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo nonché quello non lavorativo.

La maggiorazione del 12% spetta a partire dal primo giorno della settimana in cui il teatro impegna, tutte o in parte, le proprie strutture alla sera. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%.

La maggiorazione di cui al precedente comma spetta altresì agli operai con un orario di lavoro giornaliero articolato su due prestazioni, di cui una al mattino, l'altra alla sera in quanto collegata all'esecuzione dello spettacolo, prova antegenerale e generale. Tale maggiorazione spetta esclusivamente nei giorni in cui il relativo orario di lavoro è ripartito nei termini di cui sopra, escludendosi in ogni caso tale maggiorazione nei giorni in cui gli operai effettuino un'unica prestazione in regime continuato nonché nei giorni in cui l'orario di lavoro è ripartito in due prestazioni, di cui l'una al mattino e l'altra al pomeriggio anche se collegata allo spettacolo, prova antegenerale e generale oppure in due prestazioni di cui l'una al pomeriggio e l'altra alla sera.

La durata minima di una delle prestazioni giornaliere non dovrà risultare inferiore alle 3 ore.

La durata delle prestazioni relative agli spettacoli lirici, alle prove antegenerali e generali, comprese le operazioni preparatorie precedenti l'inizio dello spettacolo lirico, della prova generale e antegenerale, è forfettizzata, qualunque ne sia l'effettiva durata, in una durata convenzionale da stabilirsi aziendalmente.

La fissazione dell'orario di inizio e di termine dei vari turni di lavoro avverrà mediante l'ordine del giorno mensile predisposto dalla Direzione aziendale previa consultazione della RSA/RSU.

Le eventuali variazioni dell'ordine del giorno mensile, ivi compresi la programmazione, l'annullamento, l'aumento o la riduzione dei prolungamenti straordinari, saranno comunicate entro le ore 13.00 del giorno precedente a quello cui si riferisce la variazione.

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

L'orario di inizio del primo turno è fissato come norma alle ore 8.30 mentre l'orario di termine dell'ultimo turno non può superare, in regime normale di lavoro, le ore 24.00 per l'attività relativa alla preparazione degli spettacoli e le ore 1.00 per le prove antegenerali, generali e per gli spettacoli. I limiti suddetti sono elevati, rispettivamente, alle ore 0.30 ed alle ore 1.30 per l'attività all'aperto.

Per esigenze di produzione ed organizzazione, il primo turno può peraltro iniziare dopo le ore 8.30 e non oltre le ore 9.30. L'eventuale fissazione dell'orario di inizio del primo turno oltre le ore 9.30 sarà concordata in sede aziendale. Il primo turno può altresì iniziare prima delle ore 8.30 ove sia garantito all'operaio un intervallo di almeno 8 ore dal termine dello spettacolo, prova generale ed antegenerale e di almeno 9 ore dal termine della prova ordinaria.

Sono ammessi prolungamenti straordinari dei turni di lavoro, fino ad una durata massima di 5 ore per prestazione. In caso di doppio spettacolo, di prova antegenerale o prova generale e spettacolo, fermo restando il limite massimo di legge, uno dei due turni può essere prolungato fino ad un massimo di 6 ore.

I prolungamenti straordinari dei vari turni di lavoro devono essere programmati mediante l'ordine del giorno delle prestazioni per frazioni di mezz'ora. I prolungamenti resi necessari da esigenze contingenti sono ammessi per frazioni di quarti d'ora, con un massimo di 2.

I prolungamenti straordinari dei vari turni di lavoro sono retribuiti con il compenso previsto per il lavoro straordinario.

Per gli operai addetti ai turni l'intervallo tra la prestazione antimeridiana e pomeridiana e tra la prestazione pomeridiana e serale è fissato in 2 ore. La durata di tale intervallo può essere aumentata qualora nel secondo turno sia programmato uno spettacolo, una prova generale o antegenerale.

Per esigenze di produzione l'intervallo tra le due prestazioni può essere inferiore alle due ore.

La durata degli intervalli tra le prestazioni giornaliere come sopra individuata è riferita ai turni normali di lavoro, esclusi quindi gli eventuali prolungamenti straordinari.

C) ORARIO DI LAVORO DEGLI AUTISTI

L'orario normale settimanale di lavoro è stabilito in 39 ore. Secondo le esigenze aziendali, l'orario settimanale può essere attuato in regime diverso, previo esame fra le Parti circa le modalità applicative;

E' tempo di lavoro effettivo quello che non rientra nelle seguenti definizioni:

- a. tempo trascorso in viaggio: per treno, per nave, aereo ed altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;
- b. tempo di presenza a disposizione, che è quello in cui il lavoratore ha l'obbligo di essere a disposizione dell'impresa, nel luogo in cui si trova l'autoveicolo, essendo libero di impiegare tale tempo nell'attesa di riprendere il lavoro effettivo;
- c. tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

I tempi specificati nelle precedenti lett. a), b) e c) si calcolano in ragione di un terzo della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario, e non concorrono al computo del lavoro straordinario. Essi si calcolano inoltre con l'esclusione dei tempi di riposo intermedio, che sono quelli in cui il lavoratore è lasciato in libertà anche fuori dal proprio domicilio e dalla sede dell'impresa, e con la facoltà di allontanarsi dall'autoveicolo, essendo manlevato dalla responsabilità di custodia del veicolo stesso.

Sulla base del principio della flessibilità dell'orario, è ammessa la possibilità del recupero delle ore effettuate in giornate non lavorative o festive, mediante riposi compensativi, in misura pari alle ore di lavoro. I riposi compensativi di cui al presente articolo saranno goduti con permessi individuali, sulla base di preventivo accordo.

Art. 195 – Indumenti di lavoro

Fattorini e uscieri

I capi di vestiario assegnati ai portieri fattorini e uscieri, la loro durata minima sono i seguenti:

- n. 1 divisa invernale, durata anni due
- n. 1 divisa estiva, durata anni due
- n. 3 camicie bianche, durata anni uno
- n. 2 cravatte, durata anni uno

Autisti

I capi di vestiario assegnati agli autisti, la loro durata minima, sono i seguenti:

- n. 1 divisa invernale, durata anni due
- n. 1 divisa estiva, durata anni due
- n. 3 camicie, durata anni uno
- n. 2 cravatte, durata anni uno

Art. 196 – Trasferte

L'operaio 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 regolamentazione delle trasferte è così fissata:

A) TRASFERTE NAZIONALI ED INTERNAZIONALI:

- in giornata di trasferta, dopo 4 ore consecutive di viaggio, può essere richiesta all'operaio una prestazione di durata tale da completare l'orario giornaliero di lavoro;
- oltre le 6 ore consecutive di viaggio non possono essere richieste prestazioni lavorative giornaliere;
- nelle giornate di solo trasferimento dei complessi, qualunque sia la durata del viaggio, spetta all'operaio il solo trattamento di trasferta;
- in caso di viaggio notturno la Fondazione assicurerà all'operaio un posto di riposo;

- il rientro dell'operaio dalla trasferta nella città sede della Fondazione non dovrà effettuarsi oltre le ore 1.30;
- alloggio di norma in camera doppia con servizi ovvero l'equivalente economico e, per le sole trasferte internazionali, prima colazione ovvero l'equivalente economico;

B) TRASFERTE REGIONALI ED INTERREGIONALI:

- in giornata di trasferta l'impegno complessivo dell'operaio e del caposquadra tra viaggio di andata e ritorno ed effettiva prestazione lavorativa nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;
- il rientro in teatro non può normalmente avvenire oltre le ore 2.30. Ove per cause imprevedibili venga superato tale limite, l'eccedenza di orario oltre le ore 2.30 sarà compensata con la retribuzione normale;
- il pernottamento, da programarsi preventivamente quando non sia possibile prevedere il rientro in teatro entro le ore 2.30, avviene di norma in camera doppia con servizi in alberghi di II categoria o, in mancanza della II categoria, della migliore categoria esistente su piazza;
- nella giornata successiva alla trasferta l'operaio e il caposquadra è tenuto ad effettuare le sue normali prestazioni lavorative. Peraltro, ove il rientro avvenga oltre le ore 1.30, l'operaio non può essere chiamato al lavoro prima che siano trascorse 12 ore dal momento del rientro in teatro;
- in caso di pernottamento, il viaggio di rientro in sede nella mattinata successiva assorbe la prima prestazione giornaliera;

C) TRASFERTE REGIONALI DI PIÙ GIORNI DI DURATA:

- nel caso in cui la permanenza in una stessa località si prolunghi per più giorni, ferma restando l'applicazione della normativa di cui al punto B) per quanto concerne il giorno di partenza e di rientro dalla trasferta, nei giorni di intera permanenza sulla piazza l'operaio e il caposquadra è tenuto a fornire le normali prestazioni giornaliere;
- nel caso in cui la trasferta di più giorni di durata si svolga con spostamenti giornalieri in sedi diverse, l'impegno complessivo tra viaggi ed effettive prestazioni lavorative nella città sede della trasferta non può superare le 10 ore. L'eccedenza oltre le 8 ore e fino alle 10 ore sarà retribuita in regime ordinario di lavoro;

D) MISSIONI INDIVIDUALI

All'operaio 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'operaio avrà diritto al rimborso delle altre spese accessorie sostenute per l'espletamento della missione (spese telefoniche e per taxi).

A tutela dell'immagine del Teatro alla Scala all'estero e in Italia eventuali vertenze riferite a possibili variazioni organizzative, economiche, logistiche, di programmazione della produzione, ecc., conseguenti ad obiettive circostanze sopravvenute rispetto a quanto programmato prima della partenza, vengono definite al rientro in sede del personale. Inoltre, si precisa che eventuali prestazioni in regime straordinario dovranno essere previste e concordate tra le Parti prima della partenza della

trasferta, con particolare riguardo al lavoro notturno di qualsiasi tipo e alle prestazioni eccedenti le due giornaliere.

Si dovrà individuare un meccanismo che preveda la partecipazione alle trasferte, a rotazione, delle figure operative necessarie.

Negli accordi specifici relativi alle trasferte internazionali verrà definito il numero di riposi compensativi. Tale numero sarà riferito ai seguenti parametri: uno relativo al fuso orario, e l'altro relativo alla durata della trasferta.

B - PERSONALE DI BIGLIETTERIA

I seguenti articoli si applicano specificamente al Personale di Biglietteria.

- IMPIEGATI

Art. 197 – Inquadramento e profili professionali

Nell'esercizio della propria attività l'impiegato è tenuto, nell'adempimento delle proprie mansioni, allo svolgimento dei compiti accessori e strumentali necessari per lo svolgimento della mansione stessa, intendendosi per tali quelle operazioni necessarie per lo svolgimento della mansione principale e che non assumono aspetto prevalente.

Salvo quanto specificato nella norma qui di seguito, l'inquadramento degli Impiegati del Personale di Biglietteria è definito secondo quanto previsto dall'articolo 5 "Classificazione del Personale" di Parte Comune.

Per consentire il buon funzionamento del servizio, anche con riferimento al nuovo sistema computerizzato, si concorda sulla individuazione di una figura di addetto di biglietteria polivalente, che svolga, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle procedure previste e con specifica competenza professionale, tutte le operazioni di sportello e retro sportello, comprese le informazioni al pubblico e, comunque, ogni altra incombenza che si rendesse necessaria in relazione alle esigenze di servizio.

Di conseguenza verrà riconosciuto agli addetti di biglietteria ritenuti idonei il livello 3A area tecnico-amministrativa.

E' istituito:

- un servizio cortesia, che fornisce al pubblico informazioni telefoniche sulla programmazione e sull'attività del Teatro
- un servizio, chiamato "La Scala risponde", con il compito di raccogliere le richieste di chiarimenti, spiegazioni e le eventuali proteste, inviate per corrispondenza o via fax dal pubblico, provvedendo alla risposta scritta, se del caso anche in lingua inglese, dopo aver assunto le opportune informazioni presso le competenti funzioni del Teatro.

L'orario di apertura è dalle ore 10 alle 18 (sino alle 20 in caso di spettacolo serale) di ogni giorno, per tutta la durata della stagione, ovvero almeno 10 mesi l'anno, orientativamente dall'inizio di settembre alla fine di giugno, Gli addetti se del caso, potranno anche essere utilizzati nelle attività di retro sportello della Biglietteria.

Ad integrazione di quanto stabilito per i livelli e i passaggi di categoria nell'articolo 5 "Classificazione del Personale" Parte Comune, si specifica quanto segue:

- fermo restando il livello di ingresso al 3B, le Parti convengono sull'inquadramento al livello 3A dopo 18 mesi di permanenza nel livello inferiore, salvo diversa valutazione del responsabile.

Art. 198 – Orario di lavoro

Per tutti i Reparti Amministrativi per i quali non vige l'orario flessibile (Biglietteria, Portineria) viene riconosciuto il beneficio della franchigia di 30 minuti mensili per eventuali ritardi, superati i quali la trattenuta avverrà dal primo minuto effettivo di ritardo, senza fruire di alcuna franchigia.

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 38 ore settimanali effettive, con un massimo di ore giornaliere previsto dalla legge.

L'orario di lavoro resta su base settimanale.

Con particolare riferimento ad un migliore accesso al pubblico della Biglietteria stessa, avendo semplificato il più possibile le normative di vendita con le varie fasce di utenza e precisando anche che è prevista l'integrazione tra il sistema computerizzato e i Servizi Informatici per la realizzazione di tutti i dati statistici e di archivio necessari, si prevede che:

1) Orario di apertura al Pubblico della Biglietteria

L'orario di apertura della Biglietteria del Teatro viene fissato dalle ore 12.30 alle ore 19.00, 7 giorni su 7 con esclusione delle festività previste all'articolo 19 di Parte Comune "Ricorrenze festive", per favorire un più ampio accesso del pubblico al servizio.

2) Orario di lavoro del Personale di Biglietteria

In conseguenza del punto 1), il Personale di Biglietteria verrà utilizzato nell'arco orario dalle ore 10 alle ore 21, sia con lavoro a turni, in prestazioni continuative tra 6 e 7 ore a seconda delle esigenze di servizio, comprensive di una breve sosta, da fruire singolarmente non in concomitanza con le pause degli altri colleghi, sia con orario spezzato. L'orario individuale viene fissato in 38 ore. Queste saranno distribuite in 6 giorni alla settimana per coloro che effettueranno prestazioni giornaliere continuative, mentre saranno distribuite su 5 giorni per coloro che effettueranno l'orario spezzato.

L'eventuale contrazione dell'orario dell'intero Servizio di Biglietteria in cinque giorni potrà essere concordata tra le Parti nei periodi dell'anno in cui non vi siano manifestazioni in due giornate consecutive alla settimana.

L'utilizzo del turno 14.00 - 21.00 è riservato prevalentemente alle serate di spettacolo. Il giorno di riposo degli addetti in turno continuativo cadrà secondo la rotazione derivante della turnazione predisposta a cura del Responsabile della Biglietteria, nel rispetto del riposo dopo il sesto giorno lavorativo.

Tale rotazione non darà diritto ad alcuna maggiorazione contrattuale per lo spostamento di riposo.

Agli impiegati di Biglietteria addetti al lavoro a turni articolato nei termini di cui sopra spetta, quale elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo nonché quello non lavorativo in periodo di adozione della settimana corta, per la sola durata della stagione lirica e ballettistica.

La maggiorazione del 12% spetta a partire dal primo giorno della settimana in cui il teatro impegna, tutte o in parte, le proprie strutture alla sera. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'impiegato che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%.

- OPERAI

Art. 199 – Inquadramento e profili professionali

Salvo gli specifici profili professionali sotto indicati, derivanti da fonti contrattuali collettive, l'inquadramento degli Operai del Personale di Biglietteria è definito secondo quanto previsto dall'articolo 5 "Classificazione del Personale" di Parte Comune.

- FATTORINI - USCERI

I Fattorini –Usceri hanno il compito di:

- provvedere all'apertura e chiusura dei locali della Direzione del Teatro cui sono assegnati;
- tenere i rapporti interni ed esterni per dare o ricevere informazioni anche a mezzo telefono o per fornire servizi di non particolare rilievo nell'esecuzione;
- eseguire la dislocazione di fascicoli o minuti oggetti d'ufficio, nonché comunicazioni inerenti i compiti d'ufficio;
- provvedere al prelievo e alla spedizione della corrispondenza e al suo recapito nel più breve tempo possibile;
- sorvegliare il mantenimento dell'ordine e della pulizia dei locali;
- garantire l'utilizzo anche ripetitivo di strumenti semplici per l'esecuzione di prestazioni lavorative elementari e predeterminabili.

Per l'assunzione di nuovo Personale sarà richiesto il Diploma di Scuola media inferiore.

Ad integrazione di quanto stabilito per i livelli e i passaggi di categoria nell'articolo 5 "Classificazione del Personale" Parte Comune, si specifica quanto segue:

- agli operai addetti alla Biglietteria addetti che sono inquadrati nel livello 3B da 3 anni verrà riconosciuto un superminimo individuale, assorbibile in caso di passaggio alla categoria superiore, pari al 70% della differenza retributiva con il livello 3A.

Art. 200 – Orario di lavoro

Per tutti i Reparti Amministrativi per i quali non vige l'orario flessibile (Biglietteria, Portineria) viene riconosciuto il beneficio della franchigia di 30 minuti mensili per eventuali ritardi, superati i quali la trattenuta avverrà dal primo minuto effettivo di ritardo, senza fruire di alcuna franchigia.

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 previsto dalla legge.

L'orario di lavoro resta su base settimanale sia per gli impiegati amministrativi sia per gli operai e per gli impiegati tecnici non di palcoscenico.

Con particolare riferimento ad un migliore accesso al pubblico della Biglietteria stessa, avendo semplificato il più possibile le normative di vendita con le varie fasce di utenza e precisando anche che è prevista l'integrazione tra il sistema computerizzato e i Servizi Informatici per la realizzazione di tutti i dati statistici e di archivio necessari, si prevede che:

1) Orario di apertura al Pubblico della Biglietteria

L'orario di apertura della Biglietteria del Teatro viene fissato dalle ore 12.30 alle ore 19.00, 7 giorni su 7 con esclusione delle festività previste all'articolo 19 di Parte Comune "Ricorrenze festive", per favorire un più ampio accesso del pubblico al servizio.

2) Orario di lavoro del Personale di Biglietteria

In conseguenza del punto 1), il Personale di Biglietteria verrà utilizzato nell'arco orario dalle ore 10 alle ore 21, sia con lavoro a turni, in prestazioni continuative tra 6 e 7 ore a seconda delle esigenze di servizio, comprensive di una breve sosta, da fruire singolarmente non in concomitanza con le pause degli altri colleghi, sia con orario spezzato. L'orario individuale viene fissato in 39 ore. Queste saranno distribuite in 6 giorni alla settimana per coloro che effettueranno prestazioni giornaliere continuative, mentre saranno distribuite su 5 giorni per coloro che effettueranno l'orario spezzato.

L'eventuale contrazione dell'orario dell'intero Servizio di Biglietteria in cinque giorni potrà essere concordata tra le Parti stipulanti nei periodi dell'anno in cui non vi siano manifestazioni in due giornate consecutive alla settimana.

L'utilizzo del turno 14.00 - 21.00 è riservato prevalentemente alle serate di spettacolo. Il giorno di riposo degli addetti in turno continuativo cadrà secondo la rotazione derivante della turnazione predisposta a cura del Responsabile della Biglietteria, nel rispetto del riposo dopo il sesto giorno lavorativo.

Tale rotazione non darà diritto ad alcuna maggiorazione contrattuale per lo spostamento di riposo.

Agli operai di Biglietteria addetti al lavoro a turni articolato nei termini di cui sopra spetta, quale elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso

quello di riposo nonché quello non lavorativo in periodo di adozione della settimana corta, per la sola durata della stagione lirica e ballettistica.

La maggiorazione del 12% spetta a partire dal primo giorno della settimana in cui il teatro impegna, tutte o in parte, le proprie strutture alla sera. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%.

PERSONALE DI PORTINERIA

I seguenti articoli si applicano specificamente al Personale di Portineria.

- PORTINERIA DEI LABORATORI

Art. 201 – Inquadramento e profili professionali

Fatta eccezione per l'accesso al 2° livello, riservato al Caposquadra della Portineria del Teatro, l'inquadramento e la disciplina dei passaggi di categoria del Personale della Portineria dei laboratori sono gli stessi previsti dall'art. 205.

Gli addetti alla portineria dei Laboratori sono tenuti a svolgere le mansioni di cui al succitato art 205. Pertanto, all'occorrenza, potranno essere temporaneamente adibiti al servizio presso la Portineria di Via Filodrammatici.

Per quanto riguarda le mansioni si specifica che gli addetti al servizio portineria dei laboratori Ansaldo hanno l'obbligo di non abbandonare il servizio se non dietro esplicita autorizzazione da parte del Responsabile dei Laboratori. In caso di indisponibilità di un addetto, il collega è tenuto a coprire il servizio, previa autorizzazione del Responsabile.

Art. 202 – Orario di lavoro

Si applica quanto previsto nell'art. 206.

Il lavoro notturno si riferisce all'eventuale, straordinaria apertura di notte dei laboratori, o altre necessità urgenti.

Dei due giorni non lavorativi previsti settimanalmente per ogni addetto, uno sarà la domenica in quanto giorno di chiusura dei laboratori.

Per le esigenze di servizio della portineria dei Laboratori, l'inizio al mattino dell'orario di lavoro per gli addetti viene fissato alle 07.30

Art. 203 – Vestiario

Si applica quanto previsto dall'art. 206.

- PORTINERIA DEL TEATRO

Art. 204 – Inquadramento e profili professionali

I livelli di inquadramento categoriale del Personale di Portineria – Portineria del Teatro sono così definiti.

- Caposquadra: livello 2°
- Portiere specializzato: livello 3B
- Addetto Portineria/Sorveglianza: livello 4°
- Addetto Portineria/Sorveglianza di nuovo inserimento: livello 5°

Il passaggio dal livello 5° al livello 4° è subordinato all'inquadramento nel 5° livello per un periodo non inferiore a 3 anni (i periodi di aspettativa non sono utili agli effetti della maturazione di tale periodo), salvo parere contrario al passaggio di livello espresso dal responsabile del reparto cui è addetto il lavoratore. Il passaggio di livello non esime il lavoratore dall'obbligo di continuare a svolgere anche le mansioni del livello inferiore. Il passaggio dal livello 4° al livello 3B è subordinato al possesso di tutti i seguenti requisiti:

- a. all'inquadramento nel 4° livello per un periodo non inferiore a 4 anni (i periodi di aspettativa non sono utili agli effetti della maturazione di tale periodo);
- b. all'accertamento dell'idoneità all'espletamento, in condizioni di specifica autonomia esecutiva, delle mansioni attribuite, svolte con particolare abilità ed esperienza professionale;
- c. alla conoscenza della lingua inglese o francese o tedesca, o altra lingua significativa, a livello di conversazione utile a fornire informazioni in modo corretto, spedito e scorrevole.

L'accertamento della conoscenza linguistica avverrà attraverso un'apposita prova d'esame da parte di una commissione di cui faranno parte, tra gli altri, un rappresentante sindacale dei lavoratori ed un esperto esterno. Il passaggio di livello non esime il lavoratore dall'obbligo di continuare a svolgere le mansioni del livello inferiore.

Si indicano qui di seguito gli specifici profili professionali derivanti dalle fonti contrattuali collettive

I Portieri, fino al livello 4°, devono:

- regolare l'accesso del personale dipendente, di quello scritturato, nonché, delle persone autorizzate, agli uffici e servizi, nel rispetto delle procedure previste e secondo le direttive ricevute;
- assicurare l'apertura e la chiusura delle portinerie;
- tenere rapporti interni ed esterni per dare o ricevere informazioni, anche a mezzo telefono, in particolare;
- indirizzare i visitatori alle persone e/o agli uffici competenti, dopo aver richiesto il preventivo assenso di questi ultimi applicando la specifica procedura del "pass" aziendale;
- ricercare il personale richiesto attraverso l'interfono generale e il servizio telefonico interno;
- ricevere eventualmente comunicazioni relative ad assenze per malattia del personale e trasmetterle immediatamente agli uffici competenti;
- assicurare il recapito della corrispondenza;
- provvedere al controllo del materiale in transito attraverso le portinerie, assicurandosi che detto materiale sia accompagnato dalla prevista documentazione;
- provvedere ad avvertire i Responsabili dell'Ufficio Tecnico del Provveditorato o di altro destinatario del Teatro in caso di consegna di merci;
- assicurare l'ordine e la pulizia delle portinerie attraverso i preposti;
- assicurare la continuità del servizio telefonico in caso di assenza o di temporaneo allontanamento degli addetti al centralino;
- indossare gli abiti di servizio forniti in dotazione dalla Direzione della Fondazione;
- garantire un comportamento sul lavoro consono alla funzione e all'immagine del Teatro;
- assicurare comunque lo svolgimento di tutti gli altri compiti che si rendessero necessari per il buon funzionamento del servizio, anche su indicazione dei superiori.

Il Portiere specializzato, di livello 3B, oltre a svolgere tutte le mansioni di cui al precedente profilo, deve:

- svolgere attività di informazione, anche in lingua straniera, nei confronti di artisti, visitatori, ospiti e in generale del pubblico, mantenendosi in contatto con la Direzione Artistica e la Biglietteria per acquisire informazioni e notizie aggiornate per la programmazione in corso;
- svolgere i compiti di sorveglianza degli accessi connessi con l'uso della strumentazione tecnica (progetto antintrusione) messi a disposizione dalla Fondazione.

I requisiti del Portiere fino al livello 4°, sono quelli stabiliti dalla normativa contrattuale sull'inquadramento.

I Portieri sono tenuti altresì a:

- sufficiente conoscenza della toponomastica e del funzionamento del Teatro dal punto di vista amministrativo e tecnico-produttivo;
- conoscenza adeguata delle procedure specifiche dell'attività del servizio (accessi, movimenti materiali, ecc.);
- discrezione e riservatezza, e capacità di corretti rapporti con il pubblico.

I requisiti del Portiere specializzato di livello 3B, sono oltre a quelli stabiliti dalla normativa contrattuale sull'inquadramento:

- capacità di svolgere i compiti di cui al mansionario del Portiere di cui al 4° livello, con autonomia ed in maniera sicura e puntuale;

- capacità di conversare correttamente in modo spedito e scorrevole in lingua inglese o francese o tedesca;
- capacità di utilizzare correttamente la strumentazione tecnica per il controllo degli accessi.

Il Caposquadra deve:

- definire, su indicazione del Superiore diretto, gli orari di lavoro e i turni;
- garantire che il personale della portineria svolga in maniera corretta i compiti affidati;
- supportare i portieri nei turni di lavoro al fine di garantire le presenze necessarie per la funzionalità del servizio;
- attenersi alle norme e procedure prescritte dalla Direzione e alle disposizioni del Superiore diretto inerenti le attività del servizio, garantendo la loro osservanza da parte degli addetti;
- collaborare con la Direzione nell'ambito del proprio settore per indagini o verifiche di altro genere in tutti i casi connessi con la tutela del patrimonio aziendale e di incolumità personale.

I requisiti del Caposquadra, oltre a quelli stabiliti dalla normativa contrattuale sull'inquadramento, sono:

- approfondita conoscenza applicativa della normativa riguardante gli orari di lavoro dei Portieri;
- conoscenza approfondita delle procedure specifiche dell'attività del servizio (accessi, movimenti materiali, ecc.);
- capacità di coordinamento dell'attività dei collaboratori.

Ad integrazione di quanto stabilito per i livelli e i passaggi di categoria nell'articolo 5 "Classificazione del Personale" Parte Comune, si specifica quanto segue:

- agli addetti ai servizi vari che sono inquadrati nel livello 3B da 3 anni verrà riconosciuto un superminimo individuale, assorbibile in caso di passaggio alla categoria superiore, pari al 70% della differenza retributiva con il livello 3A.

Gli addetti alla portineria del Teatro all'occorrenza potranno essere temporaneamente adibiti al servizio presso la Portineria dei Laboratori

Art. 205 – Orario di lavoro

L'orario di lavoro dell'operaio è fissato in regime normale in 39 ore settimanali col massimo di ore giornaliere stabilito dalla legge.

Il Servizio Portineria deve svolgere l'attività 7 giorni alla settimana per 24 ore giornaliere. Nei giorni di spettacolo o di prova generale il turno di lavoro del personale si intende almeno mezzora oltre il termine dello spettacolo o della prova generale, fermo restando la durata normale del turno. L'orario di lavoro, pertanto, per il personale viene stabilito in 39 ore distribuite su 5 giorni alla settimana (quattro giorni di 8 ore ed un giorno di 7 ore). I due giorni non lavorativi potranno essere fissi, oppure ruotare, da cui è escluso il Capo Squadra. I turni verranno programmati su base quindicinale; la programmazione relativa alla seconda settimana avrà tuttavia solo valore indicativo. Il numero di notti settimanali cui ciascun addetto sarà chiamato potrà variare da 1 a 5, a seconda delle esigenze di servizio. Sarà cura del Caposquadra tendere nell'anno ad un'equa distribuzione del servizio notturno.

Le 8 o 7 ore giornaliere, collocate secondo le esigenze di servizio, sono comprensive anche di una sosta per il pasto, da fruirsi singolarmente a rotazione per garantire la continuità del servizio. Ciascun addetto è tenuto a prestare servizio nel turno notturno di otto ore dalle 0.00 alle 8.00, per il quale verrà corrisposta la maggiorazione contrattuale prevista per il lavoro notturno. L'eventuale sostituzione per una notte dell'addetto che, chiamato al turno notturno, risulti assente, avverrà in straordinario contrattuale se il sostituto ha prestato servizio nella giornata precedente. Ogni altro tipo di sostituzione darà diritto alla maggiorazione per lavoro notturno.

Il portiere in servizio notturno è tenuto a svolgere tutti i compiti necessari al buon andamento del servizio, fra i quali ad esempio l'apertura e chiusura del passo carraio in caso di lavoro notturno del palcoscenico e della squadra trasporti, con l'utilizzo di tutti i sistemi di controllo accessi, nonché l'esposizione ed il ritiro della bandiera nazionale nei giorni prescritti. Qualora per straordinarie esigenze organizzative del servizio si rendessero necessarie delle variazioni di orario individuale degli addetti, il Capo Squadra provvederà a comunicarle tempestivamente agli interessati.

Durante il periodo feriale, individuato fra il 21 giugno e il 20 settembre, gli addetti al servizio potranno usufruire delle ferie, a rotazione, secondo il seguente schema:

- dal 21 giugno al 20 luglio;
- dal 21 luglio al 20 agosto;
- dal 21 agosto al 20 settembre.

La rotazione del periodo feriale fra gli addetti verrà concordata con il Capo Squadra. In caso di mancato accordo, la rotazione inizierà seguendo l'ordine alfabetico. In tale periodo agli addetti che rimangono in servizio potrà essere richiesto di lavorare in uno dei due giorni non lavorativi settimanali, con la maggiorazione contrattuale prevista per lo straordinario. Si conferma che tutte indistintamente le maggiorazioni riconosciute in forza del presente accordo non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

E' riconosciuta per il presente orario ai lavoratori l'Indennità Turni ex CCNL (cioè un elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, che consiste in una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera. Tale

maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio o al caposquadra che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%).

Nei periodi di ferie e di permessi o aspettative a qualsiasi titolo non sarà riconosciuta l'Indennità Turni, né altro compenso connesso all'articolazione dell'orario di lavoro.

Nota a verbale

Le Parti stipulanti nel prendere atto della dichiarazione della Sovrintendenza per i beni ambientali e architettonici di Milano del 10/5/1991, con cui si conferma che il Teatro alla Scala è patrimonio storico-artistico tutelato ai sensi della legge 1 giugno 1939 n.1089 con provvedimento ministeriale del 12/01/1967, perché costituisce importantissimo esempio di architettura neo-classica, riconoscono conseguentemente la inoppugnabile applicazione della legge 12/6/1990 n.146, al Servizio Portineria e Sorveglianza.

Ciò con particolare riferimento all'art.1, comma 2, lettera a), dell'art.2, commi 1, 3 e 5 e all'intero articolo 4.

Da ciò deriva che, anche in caso di conflittualità vertenziale tra le Parti stipulanti, è necessario assicurare da parte del Servizio Portineria e Sorveglianza le prestazioni indispensabili per la tutela del patrimonio del teatro, compreso il controllo degli accessi secondo la procedura stabilita.

Art. 206 – Vestiario

I capi di vestiario assegnati ai portieri fattorini e uscieri, la loro durata minima sono i seguenti:

- n. 2 divise invernali: durata anni 2
- n. 2 divise estive: durata anni 2
- n. 6 camicie bianche: durata anni 1
- n. 4 cravatte: durata anni 1

I portieri che durante il servizio non indosseranno la divisa prescritta saranno passibili di sanzione disciplinare.

Art. 207 – Regolamento accessi e pass

I Portieri hanno l'obbligo di applicare correttamente la procedura relativa all'accesso nei locali del Teatro stabilita dalla Direzione della Fondazione.

PARTE ECONOMICA

Art. 208 – Minimo tabellare ex CCNL

Si applica per ciascuna mensilità a tutti i lavoratori, escluso il Personale con rapporto di lavoro intermittente e il Personale del Museo.

Per i valori in essere, mensili e lordi, si veda la tabella qui di seguito.

Minimo tabellare ex CCNL		
AREA ARTISTICA		
		2020
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 691,82
	1° Cello	€ 658,87
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 624,12
	Primo ballerino, 1 ^a Categoria A Orchestra	€ 594,40
3° LIVELLO		€ 533,30
4° LIVELLO		€ 485,68
5° LIVELLO		€ 407,54

Minimo tabellare ex CCNL				
AREA ARTISTICA				
		2024	2025	2026
		66,60%	83,30%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 715,40	€ 721,32	€ 727,23
	1° Cello	€ 681,33	€ 686,96	€ 692,59
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 645,39	€ 650,73	€ 656,06
	Primo ballerino, 1 ^a Categoria A Orchestra	€ 614,66	€ 619,74	€ 624,82
3° LIVELLO		€ 551,48	€ 556,04	€ 560,60
4° LIVELLO		€ 502,24	€ 506,39	€ 510,54
5° LIVELLO		€ 421,43	€ 424,92	€ 428,40

Minimo tabellare ex CCNL	
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA	
2020	
LIVELLO FAQ	€ 590,69
LIVELLO FBQ	€ 506,31
LIVELLO FB	€ 506,31
1° LIVELLO	€ 443,02
2° LIVELLO	€ 396,61

LIVELLO 3A	€ 375,51
LIVELLO 3B	€ 339,65
4° LIVELLO	€ 295,35
5° LIVELLO	€ 263,70

Minimo tabellare ex CCNL			
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
LIVELLO FAQ	€ 610,82	€ 615,87	€ 620,92
LIVELLO FBQ	€ 523,57	€ 527,89	€ 532,22
LIVELLO FB	€ 523,57	€ 527,89	€ 532,22
1° LIVELLO	€ 458,12	€ 461,90	€ 465,69
2° LIVELLO	€ 410,13	€ 413,52	€ 416,91
LIVELLO 3A	€ 388,31	€ 391,52	€ 394,73
LIVELLO 3B	€ 351,23	€ 354,13	€ 357,03
4° LIVELLO	€ 305,42	€ 307,94	€ 310,47
5° LIVELLO	€ 272,69	€ 274,95	€ 277,20

Art. 209 – Elemento distinto della retribuzione (EdR) ex CCNL

Si applica a tutti i lavoratori, escluso il Personale con rapporto di lavoro intermittente e il Personale del Museo.

Si precisa che tale emolumento mensile lordo è utile ai soli effetti della tredicesima e quattordicesima mensilità, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso, e delle festività nazionali e infrasettimanali.

Per i valori in essere, mensili e lordi, si veda la tabella qui di seguito.

EdR ex CCNL		
AREA ARTISTICA		
		2020
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 383,60
	1° Cello	€ 365,25
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 346,32
	Primo ballerino, 1 ^a Categoria A Orchestra	€ 329,86
3° LIVELLO		€ 295,92
4° LIVELLO		€ 269,26
5° LIVELLO		€ 277,52

* Al 5° livello è riconosciuta la maggiorazione di Euro 51,55.

EdR ex CCNL				
AREA ARTISTICA				
		2024	2025	2026
		66,60%	83,30%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 396,67	€ 399,95	€ 403,23
	1° Cello	€ 377,70	€ 380,82	€ 383,94
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 358,13	€ 361,09	€ 364,05
	Primo ballerino,	€ 341,10	€ 343,92	€ 346,74
	1a Categoria A Orchestra			
3° LIVELLO		€ 306,01	€ 308,54	€ 311,07
4° LIVELLO		€ 278,44	€ 280,74	€ 283,04
5° LIVELLO		€ 286,98	€ 289,35	€ 291,72

* Al 5° livello è riconosciuta la maggiorazione di Euro 51,55.

EdR ex CCNL	
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA	
2020	
LIVELLO FAQ	€ 327,66
LIVELLO FBQ	€ 280,82
LIVELLO FB	€ 280,82
1° LIVELLO	€ 245,73
2° LIVELLO	€ 220,01
LIVELLO 3A	€ 208,30
LIVELLO 3B	€ 188,38
4° LIVELLO	€ 163,80
5° LIVELLO	€ 146,29

EDR ex CCNL				
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA				
		2024	2025	2026
		66,60%	83,30%	100%
LIVELLO FAQ		€ 338,83	€ 341,63	€ 344,43
LIVELLO FBQ		€ 290,39	€ 292,79	€ 295,19
LIVELLO FB		€ 290,39	€ 292,79	€ 295,19
1° LIVELLO		€ 254,11	€ 256,21	€ 258,31
2° LIVELLO		€ 227,51	€ 229,39	€ 231,27
LIVELLO 3A		€ 215,40	€ 217,18	€ 218,96
LIVELLO 3B		€ 194,80	€ 196,41	€ 198,02

4° LIVELLO	€ 169,38	€ 170,78	€ 172,18
5° LIVELLO	€ 151,28	€ 152,53	€ 153,78

Elemento Separato della Retribuzione

A decorrere dall'anno 2018 viene creato il nuovo istituto retributivo chiamato elemento separato che viene attribuito a tutti coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato dal 4 aprile 1996 e che hanno un'anzianità aziendale di almeno 12 anni.

L'elemento viene attribuito dal mese di raggiungimento del predetto limite di 12 anni.

Si applica a tutti i lavoratori, escluso il Personale del Museo.

Si precisa che tale emolumento mensile lordo è utile ai soli effetti della tredicesima e quattordicesima mensilità. Non costituisce base di calcolo dei vari istituti contrattuali e di legge di tipo indiretto ed occasionale come ad esempio, le maggiorazioni per straordinario, festività, indennità turni, ecc. e non hanno effetto ai fini del trattamento di fine rapporto né ai fini del fondo Pensioni Interno o di altre previdenze integrative delle pensioni di legge in corso.

Per i valori in essere dal 01/01/18, mensili e lordi, si veda la tabella qui di seguito.

Elemento separato delle retribuzione – valore mensile		
AREA ARTISTICA		
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 62,22
	1° Cello	€ 62,22
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 57,14
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 57,14
3° LIVELLO		€ 53,02
4° LIVELLO		€ 50,48
5° LIVELLO		€ 44,76

Elemento separato delle retribuzione – valore mensile	
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA	
LIVELLO FAQ	€ 57,14
LIVELLO FBQ	€ 51,75
LIVELLO FB	€ 51,75
1° LIVELLO	€ 46,98
2° LIVELLO	€ 44,13
LIVELLO 3A	€ 42,86
LIVELLO 3B	€ 40,00
4° LIVELLO	€ 37,14
5° LIVELLO	€ 35,24

Art. 210 – Elemento aggiuntivo della retribuzione (EaR) ex CCNL

Si applica a tutti i lavoratori, escluso il Personale con rapporto di lavoro intermittente e il Personale del Museo.

Tale emolumento mensile lordo è utile a tutti gli effetti contrattuali, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Per i valori in essere, mensili e lordi, si veda la tabella qui di seguito.

EaR ex CCNL		
AREA ARTISTICA		
		2020
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 969,35
	1° Cello	€ 922,57
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 875,72
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 834,14
3° LIVELLO		€ 748,10
4° LIVELLO		€ 680,10
5° LIVELLO		€ 573,69

EaR ex CCNL				
AREA ARTISTICA				
		2024	2025	2026
		66,60%	83,30%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 1.002,39	€ 1.010,68	€ 1.018,96
	1° Cello	€ 954,02	€ 961,90	€ 969,79
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 905,57	€ 913,06	€ 920,54
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 862,57	€ 869,70	€ 876,83
3° LIVELLO		€ 773,60	€ 780,00	€ 786,39
4° LIVELLO		€ 703,28	€ 709,10	€ 714,91
5° LIVELLO		€ 593,24	€ 598,15	€ 603,05

EaR ex CCNL	
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA	
	2020
LIVELLO FAQ	€ 827,95
LIVELLO FBQ	€ 709,66
LIVELLO FB	€ 709,66
1° LIVELLO	€ 620,97

2° LIVELLO	€ 555,91
LIVELLO 3A	€ 526,34
LIVELLO 3B	€ 476,37
4° LIVELLO	€ 413,97
5° LIVELLO	€ 369,63

EaR ex CCNL			
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
LIVELLO FAQ	€ 856,18	€ 863,25	€ 870,33
LIVELLO FBQ	€ 733,85	€ 739,91	€ 745,98
LIVELLO FB	€ 733,85	€ 739,91	€ 745,98
1° LIVELLO	€ 642,14	€ 647,44	€ 652,75
2° LIVELLO	€ 574,86	€ 579,61	€ 584,36
LIVELLO 3A	€ 544,28	€ 548,78	€ 553,28
LIVELLO 3B	€ 492,61	€ 496,68	€ 500,75
4° LIVELLO	€ 428,08	€ 431,62	€ 435,16
5° LIVELLO	€ 382,23	€ 385,39	€ 388,55

Art. 211 - Aumenti periodici di anzianità

A) Disciplina a valere per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 4 aprile 1996

I lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 4 aprile 1996 per l'anzianità maturata dopo il diciottesimo anno di età presso la Fondazione e nel medesimo livello di appartenenza 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:

Aumenti periodici di anzianità		
AREA ARTISTICA		
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 46,48
	1° Cello	€ 46,48
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 42,87
	Primo ballerino, 1 ^a Categoria A Orchestra	€ 42,87
3° LIVELLO		€ 39,77
4° LIVELLO		€ 37,70
5° LIVELLO		€ 33,57

Aumenti periodici di anzianità	
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA	
LIVELLO FAQ	€ 42,87
LIVELLO FBQ	€ 38,73
LIVELLO FB	€ 38,73
1° LIVELLO	€ 35,12
2° LIVELLO	€ 33,05
LIVELLO 3°	€ 32,02
LIVELLO 3B	€ 29,95
4° LIVELLO	€ 27,89
5° LIVELLO	€ 26,34

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.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio di livello, l'importo per aumenti biennali già maturati sarà rivalutato nella misura del valore unitario previsto per il nuovo livello di inquadramento. Fermo restando in ogni caso il numero massimo di cinque aumenti biennali, l'anzianità maturata dopo l'ultimo aumento biennale nel livello di provenienza sarà considerato utile ai fini della maturazione del successivo aumento biennale nel nuovo livello di inquadramento.

Anzianità convenzionali

Agli esclusivi effetti degli aumenti biennali di anzianità saranno riconosciuti al personale dell'Area Artistica, Tecnica ed Amministrativa assunto a tempo indeterminato i periodi di effettivo servizio prestato presso Fondazioni liriche, teatri di tradizione, Istituzioni concertistico-orchestrale, RAI e bande militari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con rapporti di lavoro a termine purché di durata non inferiore a tre mesi.

Ai fini del riconoscimento il personale artistico e tecnico deve aver svolto nelle Fondazioni e nelle Istituzioni di provenienza le stesse mansioni attribuitegli dalla Fondazione. Quanto al personale dell'Area Amministrativa, ai fini del riconoscimento, deve aver svolto nelle Fondazioni e nelle Istituzioni di provenienza mansioni rientranti nell'ambito del livello attribuitogli dalla Fondazione.

Il riconoscimento dei pregressi periodi di effettivo servizio ai fini degli aumenti biennali di anzianità opera fino a concorrenza del numero massimo di cinque aumenti biennali.

Per i lavoratori già in forza alla Fondazione a tempo indeterminato alla data del 3 aprile 1996 continua ad applicarsi la disciplina in materia di aumenti periodici di anzianità di cui infra.

B) Disciplina da valere per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato alla data del 3 aprile 1996

I lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 30 aprile 1982 per l'anzianità maturata dopo il diciottesimo anno di età nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione biennale della retribuzione mensile pari a:

- a) un importo corrispondente al valore percentuale di ciascuna maggiorazione biennale - quale risulta dalla colonna 1 della successiva tabella - calcolato sul solo minimo tabellare ex CCNL del livello di appartenenza;
- b) un importo in cifra fissa per ciascuna maggiorazione biennale quale risulta, dal 1° gennaio 1983, dalla colonna 2 della successiva tabella.

Le maggiorazioni biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Esse non potranno comunque essere assorbite da precedenti o successivi aumenti di merito né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dalle maggiorazioni biennali maturate o da maturare.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

Le maggiorazioni biennali già maturate devono essere ricalcolate percentualmente sui minimi tabellari di retribuzione in atto alle singole scadenze mensili.

Nel caso di passaggio di livello le maggiorazioni biennali già maturate saranno ricalcolate percentualmente sul minimo tabellare di retribuzione del nuovo livello.

Anzianità convenzionali

Agli esclusivi effetti degli aumenti periodici di anzianità saranno riconosciute le anzianità professionali pregresse secondo i criteri di cui appresso e fatte peraltro salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti presso i singoli enti alla data del 30 aprile 1982:

- a) Personale assunto a tempo indeterminato successivamente alla data del 30 aprile 1982:
 - riconoscimento a favore di tutto il personale (artistico, tecnico ed amministrativo) assunto a tempo indeterminato dei periodi di effettivo servizio prestatato presso altri enti lirici, teatri di tradizione, istituzioni concertistico-orchestrali, RAI e bande militari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con rapporti di lavoro a termine purché di durata non inferiore a sei mesi. Saranno peraltro riconosciuti anche i rapporti a termine di durata inferiore a sei mesi intercorsi con enti lirici qualora tale durata coincida con quella della stagione della Fondazione;
 - ai fini del riconoscimento il personale artistico e tecnico deve aver svolto negli enti e nelle istituzioni di provenienza le stesse mansioni attribuitegli dall'ente. Quanto al personale amministrativo, ai fini del riconoscimento, deve aver svolto negli enti e nelle istituzioni di provenienza mansioni rientranti nell'ambito del livello attribuitogli dalla Fondazione;
 - il riconoscimento dei pregressi periodi di effettivo servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità opera fino a concorrenza del numero di aumenti periodici spettante contrattualmente.
- b) Personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 30 aprile 1982
 - I criteri e le modalità per il riconoscimento dei pregressi periodi di effettivo servizio sono gli stessi indicati alla precedente lett. a).

Si conviene peraltro che i benefici economici derivanti da tale riconoscimento decorrono dal 1° luglio 1982, senza alcun effettivo retroattivo.

Norme transitorie

Per i lavoratori già in forza alle Fondazioni a tempo indeterminato alla data del 30 aprile 1982 verrà mantenuto sino al 31 dicembre 1981 il sistema in atto ai sensi del CCNL 4 agosto 1979, mentre dal 1° gennaio 1982 si opererà nei seguenti termini:

- 1) in luogo dell'importo percepito alla predetta data del 31 dicembre 1981 a titolo di aumenti periodici di anzianità si corrisponderà:
 - a) un importo corrispondente al valore percentuale complessivo di aumenti periodici di anzianità maturati al 31 dicembre 1981 - determinato sulla base del valore percentuale di ciascun aumento periodico di anzianità quale risulta dalla colonna 1 della successiva tabella - calcolato sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza;
 - b) un importo pari alla somma degli importi in cifra fissa corrispondenti a ciascun aumento periodico di anzianità già maturato al 31 dicembre 1981 quale risulta, dal 1° gennaio 1983, dalla colonna 2 della successiva tabella.

- 2) i lavoratori proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici di anzianità fino a raggiungere la percentuale complessiva e finale di cui alla colonna 1 della successiva tabella. Tali ulteriori aumenti periodici di anzianità saranno calcolati - secondo il valore percentuale previsto dalla colonna 1 della successiva tabella per ciascun aumento periodico di anzianità - sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza né si darà luogo a ricalcoli sulla contingenza. In aggiunta all'importo così determinato sarà peraltro corrisposto, per ciascun aumento periodico di anzianità maturato successivamente al 31 dicembre 1981, un importo in cifra fissa quale risulta, dal 1° gennaio 1983, dalla colonna 2 della successiva tabella.

Pertanto le parti stipulanti si impegnano a non effettuare, a decorrere dal 1° gennaio 1982, calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici di anzianità sull'indennità di contingenza.

Resta peraltro confermato il ricalcolo percentuale degli aumenti periodici di anzianità sui minimi tabellari di retribuzione in atto alle singole scadenze mensili.

Nel caso di passaggio di livello gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare ex CCNL del nuovo livello.

Per i valori in essere si veda la tabella qui di seguito.

Numeri aumenti periodici di anzianità	COLONNA 1		COLONNA 2	
	Valore percentuale		Importi in cifra fissa dal 1 gennaio 1984	
	Maestri Collaboratori, Professori dell'Orchestra, Artisti del Coro, Quadri, Impiegati, Operai	Tersicorei	Maestri Collaboratori, Professori dell'Orchestra, Artisti del Coro, Quadri, Impiegati, Operai	Tersicorei
1	4,000%	5,000%	€11,63	€14,02
2	4,160%	5,250%	€11,84	€14,36

3	5,408%	6,615%	€13,54	€16,21
4	5,678%	7,012%	€13,90	€16,75
5	5,962%	7,433%	€14,29	€17,32
6	6,260%	7,879%	€14,69	€17,92
7	6,573%	8,351%	€15,12	€18,56
8	6,902%	8,852%	€15,56	€19,24
9	7,247%	9,384%	€16,03	€19,97
10	7,610%	9,947%	€16,53	€20,73
11	7,990%		€17,04	
12	8,390%		€17,58	
Finale	76,180%	75,723%		

Art. 212 - Indennità di contingenza

Si applica a tutti i lavoratori per ciascuna mensilità, escluso il Personale con rapporto di lavoro intermittente e il Personale del Museo.

Per i valori in essere, mensili e lordi, si veda la tabella qui di seguito.

Indennità di contingenza		
AREA ARTISTICA		
		2020
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 557,85
	1° Cello	€ 556,44
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 553,68
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 551,24
3° LIVELLO		€ 547,16
4° LIVELLO		€ 543,18
5° LIVELLO		€ 536,62

Indennità di contingenza				
AREA ARTISTICA				
		2024	2025	2026
		66,60%	83,30%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 576,86	€ 581,63	€ 586,40
	1° Cello	€ 575,41	€ 580,16	€ 584,92
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 572,55	€ 577,29	€ 582,02
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 570,03	€ 574,74	€ 579,45
3° LIVELLO		€ 565,81	€ 570,48	€ 575,16

4° LIVELLO	€ 561,68	€ 566,33	€ 570,97
5° LIVELLO	€ 554,91	€ 559,49	€ 564,08

Indennità di contingenza	
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA	
	2020
LIVELLO FAQ	€ 553,51
LIVELLO FBQ	€ 546,01
LIVELLO FB	€ 546,01
1° LIVELLO	€ 541,35
2° LIVELLO	€ 536,15
LIVELLO 3°	€ 535,24
LIVELLO 3B	€ 532,63
4° LIVELLO	€ 528,17
5° LIVELLO	€ 525,54

Indennità di contingenza			
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
LIVELLO FAQ	€ 572,38	€ 577,11	€ 581,84
LIVELLO FBQ	€ 564,61	€ 569,28	€ 573,95
LIVELLO FB	€ 564,61	€ 569,28	€ 573,95
1° LIVELLO	€ 559,79	€ 564,42	€ 569,05
2° LIVELLO	€ 554,42	€ 559,00	€ 563,58
LIVELLO 3A	€ 553,48	€ 558,06	€ 562,63
LIVELLO 3B	€ 550,78	€ 555,33	€ 559,88
4° LIVELLO	€ 546,17	€ 550,69	€ 555,20
5° LIVELLO	€ 543,46	€ 547,95	€ 552,44

Art. 213 - Assegno Scala

Si applica a tutti i lavoratori, escluso il Personale con rapporto di lavoro intermittente e il Personale del Museo, secondo la scala parametrica aziendale, per ciascuna mensilità.

Si precisa che tale emolumento mensile lordo è utile a tutti gli effetti contrattuali, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Per i valori mensili in essere dal 2017 si veda la tabella qui di seguito. Tali valori includono la rivalutazione istat di cui in Appendice lettera d).

Assegno Scala		
AREA ARTISTICA		
		2020
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 589,56
	1° Cello	€ 528,23
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 528,23
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 450,54
3° LIVELLO		€ 404,97
4° LIVELLO		€ 351,13
5° LIVELLO		€ 326,78

Assegno Scala				
AREA ARTISTICA				
		2024	2025	2026
		66,60%	83,30%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 611,14	€ 616,55	€ 621,96
	1° Cello	€ 547,56	€ 552,41	€ 557,26
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 547,56	€ 552,41	€ 557,26
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 467,03	€ 471,17	€ 475,30
3° LIVELLO		€ 419,79	€ 423,50	€ 427,22
4° LIVELLO		€ 363,98	€ 367,20	€ 370,42
5° LIVELLO		€ 338,74	€ 341,74	€ 344,74

Assegno Scala	
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA	
2020	
LIVELLO FAQ	€ 589,56
LIVELLO FBQ	€ 404,97
LIVELLO FB	€ 404,97
1° LIVELLO	€ 351,13
2° LIVELLO	€ 294,68
LIVELLO 3A	€ 275,78
LIVELLO 3B	€ 250,28
4° LIVELLO	€ 212,50
5° LIVELLO	€ 155,83

Assegno Scala			
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
LIVELLO FAQ	€ 611,14	€ 616,55	€ 621,96
LIVELLO FBQ	€ 419,79	€ 423,50	€ 427,22
LIVELLO FB	€ 419,79	€ 423,50	€ 427,22
1° LIVELLO	€ 363,98	€ 367,20	€ 370,42
2° LIVELLO	€ 305,46	€ 308,17	€ 310,87
LIVELLO 3A	€ 285,87	€ 288,40	€ 290,93
LIVELLO 3B	€ 259,44	€ 261,73	€ 264,03
4° LIVELLO	€ 220,28	€ 222,23	€ 224,18
5° LIVELLO	€ 161,53	€ 162,96	€ 164,39

Art. 214 – Elemento distinto della retribuzione (EdR) aziendale

Si applica a tutti i lavoratori per 14 mensilità, escluso il Personale con rapporto di lavoro intermittente e il Personale del Museo.

Gli importi, mensili e lordi, così attribuiti non costituiscono base di calcolo dei vari istituti contrattuali e di legge di tipo indiretto ed occasionale come ad esempio, le maggiorazioni per straordinario, festività, indennità turni, ecc. e non hanno effetto ai fini del trattamento di fine rapporto né ai fini del fondo Pensioni Interno o di altre previdenze integrative delle pensioni di legge in corso.

Per i valori mensili in essere dal 2017 si veda la tabella qui di seguito. Tali valori includono la rivalutazione istat di cui in Appendice lettera d).

EdR aziendale		
AREA ARTISTICA		
		2020
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 474,70
	1° Cello	€ 425,07
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 425,07
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 362,92
3° LIVELLO		€ 326,15
4° LIVELLO		€ 283,13
5° LIVELLO*		€ 263,28

EdR aziendale				
AREA ARTISTICA				
		2024	2025	2026
		66,60%	83,30%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 492,07	€ 496,42	€ 500,78
	1° Cello	€ 440,63	€ 444,53	€ 448,43
2° LIVELLO	Maestri Collaboratori, Artisti Stabilizzati	€ 440,63	€ 444,53	€ 448,43
	Primo ballerino, 1ª Categoria A Orchestra	€ 376,20	€ 379,53	€ 382,86
3° LIVELLO		€ 338,08	€ 341,08	€ 344,07
4° LIVELLO		€ 293,49	€ 296,09	€ 298,69
5° LIVELLO		€ 272,92	€ 275,33	€ 277,75

EdR aziendale	
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA	
2020	
LIVELLO FAQ	€ 474,70
LIVELLO FBQ	€ 326,15
LIVELLO FB	€ 326,15
1° LIVELLO	€ 283,13
2° LIVELLO	€ 244,89
LIVELLO 3°	€ 222,09
LIVELLO 3B	€ 201,86
4° LIVELLO	€ 171,35
5° LIVELLO	€ 125,75

EdR aziendale				
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA				
		2024	2025	2026
		66,60%	83,30%	100%
LIVELLO FAQ		€ 492,07	€ 496,42	€ 500,78
LIVELLO FBQ		€ 338,08	€ 341,08	€ 344,07
LIVELLO FB		€ 338,08	€ 341,08	€ 344,07
1° LIVELLO		€ 293,49	€ 296,09	€ 298,69
2° LIVELLO		€ 253,85	€ 256,10	€ 258,35
LIVELLO 3A		€ 230,22	€ 232,25	€ 234,29
LIVELLO 3B		€ 209,25	€ 211,10	€ 212,95
4° LIVELLO		€ 177,62	€ 179,20	€ 180,77
5° LIVELLO		€ 130,35	€ 131,51	€ 132,66

Art. 215 - Indennità quadro ex CCNL

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, A o B, per il personale dell'area Tecnica e Amministrativa ai lavoratori interessati verrà corrisposta una indennità di funzione nella misura stabilita dalla tabella qui di seguito.

Tale indennità, mensile e lorda, è utile ai soli effetti della tredicesima e quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

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

Per i valori in essere, si veda la tabella qui di seguito.

Indennità quadro ex CCNL	
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA	
LIVELLO FAQ	€ 51,64
LIVELLO FBQ	€ 36,15

Art. 216 - Premio di risultato

Il Premio di Risultato è costituito da due componenti:

A) Un importo distribuito sulla scala parametrica dell'Assegno Scala (100/624) in cui il valore al piede è pari a Euro 449,01, da corrispondere annualmente, nel mese di maggio, alla seguente condizione:

1. che sia mantenuto il livello di ricavi propri (derivanti da biglietteria, attività fuori sede, riprese televisive, incisioni discografiche, sponsorizzazioni, contributi alla gestione ottenuti da privati, etc.) pari a Euro 39.110.154.

Gli importi così attribuiti non costituiscono base di calcolo dei vari istituti contrattuali nazionali e aziendali e di legge di tipo indiretto ed occasionale come ad esempio, le maggiorazioni per straordinario, festività, indennità turni, ecc. e non hanno effetto ai fini del trattamento di fine rapporto né ai fini del Fondo Pensioni Interno o di altre previdenze integrative delle pensioni di legge in corso.

B) Preso atto dei programmi di attività aziendale, collettiva e individuale, tenuto conto dell'aumento dei livelli produttivi che si è conseguito nel periodo 2012-2016, al fine di proseguire ed incrementare i livelli di efficienza e di qualità raggiunti aziendali, si conviene di confermare un premio di risultato, negli importi riportati nella successiva specifica tabella, in relazione al raggiungimento degli obiettivi sotto riportati.

Premesso che l'indice ai fini della valutazione del premio di risultato può essere sintetizzato nei ricavi derivanti dall'incremento del numero di manifestazioni, del numero degli spettatori, delle attività fuori sede, delle riprese televisive, delle incisioni discografiche, DVD, delle sponsorizzazioni, dei contributi alla gestione ottenuti dai privati ecc., le Parti stipulanti concordano sull'obiettivo di incrementare negli anni dal 2017-2020 i ricavi suddetti del 10% secondo la progressione sottoindicata.

A tal fine individuano l'indice a cui rapportare l'entità di erogazione del premio che viene determinato come percentuale di incremento delle voci come sopra indicate.

Fatta 100 la media delle risultanze dei bilanci consuntivi degli anni dal 2012 al 2016, nell'importo di 61.791,84 migliaia di Euro, gli incrementi dell'indice sono determinati come segue:

Anno	% di incremento	% valore premio da erogare
2012-2016	100	Zero
2017	105,00	100
2018	107,00	100
2019	109,00	100
2020	110,00	100

Nel caso in cui non si dovessero raggiungere gli indici di riferimento, tali importi verranno riproporzionati in termini matematici all'indice raggiunto.

Si specifica che la verifica complessiva dell'obiettivo a consuntivo di esercizio è fissata al 28 febbraio dell'anno successivo, e il premio verrà pertanto erogato entro il 30 maggio dell'anno successivo.

Le erogazioni del Premio di risultato non costituiscono base di calcolo dei vari istituti retributivi contrattuali nazionali e aziendali e di legge di tipo indiretto o occasionale come, ad esempio, le maggiorazioni per straordinario, festività, indennità turni ecc., e non hanno effetto ai fini del trattamento di fine rapporto né ai fini del Fondo Pensioni Interno o di altre previdenze integrative delle pensioni di legge in corso.

Le Parti stipulanti si danno inoltre atto che il Premio di risultato, rispettando quanto previsto dall'articolo 67 della L. n. 247/2007, può godere del particolare trattamento decontributivo previsto dalla vigente legislazione in merito, nei limiti fissati.

Le corresponsioni degli importi previsti dalla lettera B) del presente articolo sono subordinate al vincolo del pareggio di bilancio.

I valori del premio annuale da erogare, negli anni dal 2017 al 2019, vengono confermati secondo le seguenti tabelle, suddivise per area artistica e area tecnico- amministrativa:

Premio di risultato		
Area Artistica		
	Parametro	Importo
1° LIVELLO		
1° Violino	624	€3.848,09
Direttore Musicale di Palcoscenico		
Maestro con Obbligo di Direzione orchestrale		
1° Maestro suggeritore		
M° Responsabile dei Maestri di Sala		
1° Violoncello	559	€3.447,25

Premio di risultato		
Area Artistica		
	Parametro	Importo
M° di Sala		
M° Suggestore		
2° LIVELLO		
Maestro di Palcoscenico	559	€3.447,25
M° Luci		
M° Ballo		
Maitre de Ballet		
Artisti Stabilizzati		
1ª Categoria A Orchestra	477	€2.941,57
1° Ballerino		
3° LIVELLO		
	429	€2.645,56
Maestro di Palcoscenico ingresso		
Maestro alle Luci		
Maestro al Ballo		
1ª categoria B Orchestra		
Solista		
Mimo		
4° LIVELLO		
	372	€2.294,05
2ª Categoria Orchestra		
Coro Spec.		
Fila Ballo Speciale		
5° LIVELLO		
	346	€2.133,72
Coro		
Ballo		

Premio di risultato		
Area Tecnica e Amministrativa		
	Parametro	Importo
FUNZIONARIO A	624	€3.848,09
FUNZIONARIO B	429	€2.645,56
Capo Scenografo Realizzatore		
1° LIVELLO	372	€2.294,05
1ª Categoria Impiegati Scenografo Realizzatore		
2° LIVELLO	322	€1.985,71
Impiegato di concetto superiore Scenografo collaboratore. Capi Squadra		
3° LIVELLO A	292	€1.800,71
Impiegato di Concetto Aiuto-Scenografo senior Operaio provetto		
3° LIVELLO B	265	€1.634,21
Impiegato di Concetto Semplice Aiuto-Scenografo junior Operaio specializzato		
4° LIVELLO	225	€1.387,53
Impiegato d'Ordine Superiore Operaio qualificato		
5° LIVELLO	165	€1.017,52
Operaio Comune		

Art. 217 - Indennità di trasferta

Come disposto dalla L. 100/2010, per l'indennità di trasferta all'estero si applica la Tabella B allegata al Decreto del Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica del 27 agosto 1998 e successive modificazioni, con applicazione della riduzione di un quarto in luogo di un terzo dell'importo in caso di fornitura diretta onerosa dell'albergo.

L'indennità di trasferta nazionale, fissata nell'anno 2000 in Lire 145.500 giornaliera (Euro 75,14 nel 2000), è soggetta ad aggiornamento periodico sulla base dell'indice Istat.

Le indennità sopra definite sono vevoli per due pasti.

Art. 218 - Indennità sostitutiva Area Artistica

La Fondazione corrisponde per ciascuna mensilità l'Indennità sostitutiva specifica per ogni categoria.

L'importo della Indennità sostitutiva, ferma restando l'applicazione del normale regime contributivo e fiscale, non agisce su alcun istituto economico contrattuale e non ha effetto ai fini del trattamento di fine rapporto né ai fini del Fondo Pensioni Interno o di altre previdenze integrative delle pensioni di legge in corso.

Gli importi dell'indennità sostitutiva attualmente in vigore subiscono due incrementi mensili lordi, su base parametrica 100/624, come esplicitato nelle tabelle in seguito esposte.

Il primo di questi incrementi è collegato alla cessione dei diritti di esecuzione, il secondo ad esigenze di perequazione retributiva.

Tali incrementi vanno ad aggiungersi a quelli relativi all'indicizzazione Istat come previsto dall'accordo di rinnovo 29 giugno 2018.

Professori d'Orchestra

Gli importi dell'incremento mensile lordo dell'Indennità sostitutiva (inclusa rivalutazione Istat) dei Professori d'Orchestra sono i seguenti:

Indennità sostitutiva		
Professori d'Orchestra		
		2020
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 1.455,80
	1° Cello	€ 1.351,21
2° LIVELLO		€ 1.282,33
3° LIVELLO		€ 1.254,91
4° LIVELLO		€ 1.284,68

Indennità sostitutiva (*)				
Professori d'Orchestra				
		2024	2025	2026
				66,60%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 1.509,08	€ 1.522,44	€ 1.535,80
	1° Cello	€ 1.400,66	€ 1.413,06	€ 1.425,46
2° LIVELLO		€ 1.329,26	€ 1.341,02	€ 1.352,79
3° LIVELLO		€ 1.300,84	€ 1.312,35	€ 1.323,87
4° LIVELLO		€ 1.331,70	€ 1.343,49	€ 1.355,28
(*) VALORI BASE				

Gli importi dell'indennità sostitutiva variano con l'anzianità: al 16° anno di anzianità verrà riconosciuto ai Professori d'Orchestra un importo pari al 50% della differenza tra il livello di appartenenza e il livello superiore su tutte le voci, ad eccezione della indennità di funzione. Tale importo andrà ad incrementare l'attuale voce "indennità sostitutiva".

Nell'Indennità sostitutiva dei Professori d'Orchestra sono comprese le seguenti indennità e compensi.

- Dal 03/4/1989: indennità di concerto, che risulta pertanto abrogata.
- Dal 03/4/1989: fornitura di qualsiasi capo o accessorio di vestiario, pur affermando l'obbligo dei Professori d'Orchestra di garantire l'uniformità dell'abbigliamento in occasione degli spettacoli, secondo le indicazioni date dalla Fondazione;
- Dal 03/4/1989: indennità oraria ex CCNL vigente per i Professori in servizio alla data del 31/8/1976 di conseguenza, detta indennità viene abolita
- Dal 03/4/1989: parziale importo relativo all' indennità strumento pari a L. 75.570 mensili per quattordici mensilità, mentre resta fuori dall'assorbimento la residua parte di L. 105.500 mensili per quattordici mensilità.

Cessioni

L'Indennità sostitutiva dei Professori d'Orchestra assorbe il compenso per la cessione dei seguenti diritti:

- Dal 03/4/1989: compenso per le riprese televisive di tre titoli diversi, alle reti TV internazionali.
- Dal 03/4/1989: compenso aggiuntivo del 20% previsto per gli esecutori per lo sfruttamento dei diritti derivati.
- Dal 03/4/1989: compensi relativi alle incisioni discografiche realizzate secondo la tecnica del live o delle sedute di registrazione in studio o delle due tecniche combinate sino a 3 titoli d'opera più 1 titolo di sinfonica
- Dal 03/4/1989: compenso per le trasmissioni radiofoniche a livello internazionale.
- Dal 01/12/1995: i diritti per la ripresa televisiva a diffusione internazionale e dei correlati diritti per prodotti derivati, di 2 titoli di balletto all'anno.
- Dal 31/5/2001: diritti di registrazione televisiva per la diffusione internazionale con qualsiasi mezzo tecnico possibile, esistente o futuro, senza limiti di passaggio e di tempo e dei relativi prodotti derivati del Concerto annuale da eseguirsi in occasione del Natale e di una produzione d'opera o di sinfonica o di sinfonica-corale programmata all'estero.

- Dal 31/5/2001: diritti di registrazione discografica, di un'incisione discografica live di una produzione d'opera o di sinfonica o di sinfonica-corale e di un'incisione discografica in studio di una produzione d'opera o di sinfonica o di sinfonica-corale.
Dal 01/12/2008: per ciascun anno, i diritti di 2 ulteriori titoli di spettacoli d'opera, balletto o concerto prodotti dalla Fondazione in Italia o all'estero. Tale ulteriore cessione riguarda tutti i diritti di registrazione per la diffusione internazionale con qualsiasi mezzo tecnico esistente o futuro, senza limiti di passaggi e di tempo e dei relativi prodotti derivati. Il numero dei titoli ceduti, convenuti in due all'anno per un totale di 8 titoli nel quadriennio (2008/2011), sono cumulabili. Al termine del quadriennio il meccanismo di accumulo viene ripetuto ripartendo da 2 titoli all'anno per un massimo di 8 titoli nel quadriennio e così per i successivi.
- Dal 1/1/2018. In relazione allo sviluppo delle nuove tecnologie e ai nuovi mezzi di diffusione e trasmissione delle registrazioni audio-video, le Parti stipulanti convengono di estendere quanto già previsto dagli accordi del 31/05/2001, 15/04/2008 e 01/12/2008, anche ai titoli di cui agli accordi 03/04/89, 27/09/89 e 01/12/1995. Pertanto anche per tali titoli vengono ceduti i diritti di sfruttamento della registrazione ai fini della diffusione internazionale con qualsiasi mezzo tecnico possibile, esistente o futuro, senza limiti di passaggio, di tempo e dei relativi prodotti derivati, ivi inclusi i diritti internet (comprensivi del live streaming e di tutti i diritti multimediali, interattivi e non, on line, attraverso qualsiasi canale distributivo e/o piattaforma).
Inoltre le Parti stipulanti convengono che oltre ai titoli soprarichiamati vengono ceduti anche 2 nuovi titoli per la sola diffusione internet – compreso il live streaming.

Pertanto le cessioni summenzionate riguardano, per i professori d'orchestra:

- 3 titoli (Accordo 03/04/89)
- 2 titoli di balletto (Accordo 01/12/95)
- 2 incisioni live (Accordo 03/04/89)
- 2 ulteriori titoli solo per la diffusione internet

Artisti del Coro

Gli importi dell'incremento mensile lordo dell'Indennità sostitutiva (inclusa rivalutazione istat) degli Artisti del Coro sono i seguenti:

Indennità sostitutiva	
Artisti del Coro	
	2020
4° LIVELLO	€ 797,79
5° LIVELLO	€ 453,74

Indennità sostitutiva			
Artisti del Coro			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
4° LIVELLO	€ 827,00	€ 834,32	€ 841,64
5° LIVELLO	€ 470,34	€ 474,51	€ 478,67

Nell'Indennità sostituiva degli Artisti del Coro sono comprese le seguenti indennità e compensi.

- Dal 03/4/1989: compenso economico concesso con il quarto d'ora precedente le prove di sala dedicato all'imposto vocale, nell'ottica dell'onnicomprendività retributiva;
- Dal 03/4/1989: indennità di concerto, che risulta pertanto abrogata

Cessioni

L'Indennità sostituiva degli Artisti del Coro assorbe il compenso per la cessione dei seguenti diritti:

- Dal 03/4/1989: compenso per le riprese televisive di tre titoli diversi con diffusione sulle reti internazionali, e per lo sfruttamento dei diritti derivati a favore degli esecutori.
- Dal 03/4/1989: compensi relativi alle incisioni discografiche realizzate secondo la tecnica del live o delle sedute di registrazione in studio o delle due tecniche combinate sino a 3 titoli d'opera più 1 titolo di sinfonica.
- Dal 03/4/1989: compenso per le trasmissioni radiofoniche a livello internazionale.
- Dal 03/4/1989: indennità oraria ex CCNL vigente per gli Artisti del Coro in servizio alla data del 31/8/1976; di conseguenza, detta indennità viene abolita;
- Dal 15/04/2008: diritti di registrazione televisiva per la diffusione internazionale con qualsiasi mezzo tecnico possibile, esistente o futuro, senza limiti di passaggio e di tempo e dei relativi prodotti derivati del Concerto annuale da eseguirsi in occasione del Natale.
- Dal 01/12/2008: per ciascun anno, i diritti di 2 ulteriori titoli di spettacoli d'opera, balletto o concerto prodotti dalla Fondazione in Italia o all'estero. Tale ulteriore cessione riguarda tutti i diritti di registrazione per la diffusione internazionale con qualsiasi mezzo tecnico esistente o futuro, senza limiti di passaggi e di tempo e dei relativi prodotti derivati. Il numero dei titoli ceduti, convenuti in due all'anno per un totale di 8 titoli nel quadriennio (2008/2011), sono cumulabili. Al termine del quadriennio il meccanismo di accumulo viene ripetuto ripartendo da 2 titoli all'anno per un massimo di 8 titoli nel quadriennio e così per i successivi.
- Dal 1/1/2018. In relazione allo sviluppo delle nuove tecnologie e ai nuovi mezzi di diffusione e trasmissione delle registrazioni audio-video, le Parti stipulanti convengono di estendere quanto già previsto dagli accordi del 31/05/2001, 15/04/2008 e 01/12/2008, anche ai titoli di cui agli accordi 03/04/89, 27/09/89 e 01/12/1995. Pertanto anche per tali titoli vengono ceduti i diritti di sfruttamento della registrazione ai fini della diffusione internazionale con qualsiasi mezzo tecnico possibile, esistente o futuro, senza limiti di passaggio, di tempo e dei relativi prodotti derivati, ivi inclusi i diritti internet (comprensivi del live streaming e di tutti i diritti multimediali, interattivi e non, on line, attraverso qualsiasi canale distributivo e/o piattaforma).
Inoltre le Parti stipulanti convengono che oltre ai titoli soprarichiamati vengono ceduti anche 2 nuovi titoli per la sola diffusione internet – compreso il live streaming.

Pertanto le cessioni summenzionate riguardano, per gli Artisti del Coro:

Cessioni
- 3 titoli (Accordo 03/04/89)
- 2 nuovi titoli solo per la diffusione internet

Tersicorei

Gli importi dell'incremento mensile lordo dell'Indennità sostitutiva (inclusa rivalutazione istat) dei Tersicorei sono i seguenti:

Indennità sostitutiva	
Tersicorei	
	2020
2° LIVELLO	€ 460,13
3° LIVELLO	€ 416,36
4° LIVELLO	€ 360,61
5° LIVELLO	€ 300,34

Indennità sostitutiva			
Tersicorei			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
2° LIVELLO	€ 476,96	€ 481,18	€ 485,40
3° LIVELLO	€ 431,60	€ 435,42	€ 439,24
4° LIVELLO	€ 373,81	€ 377,12	€ 380,43
5° LIVELLO	€ 311,33	€ 314,08	€ 316,84

Nell'Indennità sostitutiva dei Tersicorei sono comprese le seguenti indennità e compensi:

- Dal 27/09/1989: fornitura di qualsiasi capo o accessorio di vestiario con la sola esclusione delle scarpine da ballo.
- Dal 27/09/1989: compenso relativo agli obblighi di effettuare prestazioni al livello immediatamente superiore

Cessioni

L'Indennità sostitutiva dei Tersicorei assorbe il compenso per la cessione dei seguenti diritti:

- Dal 27/09/1989: compenso per le riprese televisive dei tre titoli diversi, alle reti TV nazionali e internazionali, e per lo sfruttamento dei diritti derivati a favore degli esecutori.
- Dal 27/09/1989: compenso aggiuntivo del 20% previsto per gli esecutori per lo sfruttamento dei diritti derivati.

- Dal 01/12/2008: per ciascun anno, i diritti di 2 ulteriori titoli di spettacoli d'opera, balletto o concerto prodotti dalla Fondazione in Italia o all'estero. Tale ulteriore cessione riguarda tutti i diritti di registrazione per la diffusione internazionale con qualsiasi mezzo tecnico esistente o futuro, senza limiti di passaggi e di tempo e dei relativi prodotti derivati. Il numero dei titoli ceduti, convenuti in due all'anno per un totale di 8 titoli nel quadriennio (2008/2011), sono cumulabili. Al termine del quadriennio il meccanismo di accumulo viene ripetuto ripartendo da 2 titoli all'anno per un massimo di 8 titoli nel quadriennio e così per i successivi.
- Dal 1/1/2018. In relazione allo sviluppo delle nuove tecnologie e ai nuovi mezzi di diffusione e trasmissione delle registrazioni audio-video, le Parti stipulanti convengono di estendere quanto già previsto dagli accordi del 31/05/2001, 15/04/2008 e 01/12/2008, anche ai titoli di cui agli accordi 03/04/89, 27/09/89 e 01/12/1995. Pertanto anche per tali titoli vengono ceduti i diritti di sfruttamento della registrazione ai fini della diffusione internazionale con qualsiasi mezzo tecnico possibile, esistente o futuro, senza limiti di passaggio, di tempo e dei relativi prodotti derivati, ivi inclusi i diritti internet (comprensivi del live streaming e di tutti i diritti multimediali, interattivi e non, on line, attraverso qualsiasi canale distributivo e/o piattaforma).

Pertanto le cessioni summenzionate riguardano, per i Tergicorei:

- 3 titoli (Accordo 27/09/89)

Maestri collaboratori

Gli importi dell'incremento mensile lordo dell'Indennità sostitutiva (inclusa rivalutazione istat) dei Maestri Collaboratori sono i seguenti:

Indennità sostitutiva	
Maestri Collaboratori	
	2020
Direttore Musicale di Palcoscenico	€ 651,88
Primo Maestro Suggestore	€ 352,47
Maestro di Sala	€ 593,05
Maestro Suggestore	€ 352,47
Maestro di Palcoscenico	€ 284,29

Maestri collaboratori			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
LIV 1 Extra- Direttore Musicale di Palcoscenico	€ 675,74	€ 681,72	€ 687,70
LIV 1 Extra- Primo Maestro Suggestore	€ 365,37	€ 368,61	€ 371,84
LIV 1 Maestro di Sala	€ 614,75	€ 620,20	€ 625,64
LIV 1 Maestro Suggestore	€ 365,37	€ 368,61	€ 371,84
LIV 2- Maestro di Palcoscenico	€ 294,69	€ 297,30	€ 299,91

LIV 3 – Maestro di Palcoscenico ingresso	€ 168,24	€ 169,73	€ 171,22
LIV 3 – Maestro di Palcoscenico con obbligo Sala	€ 294,69	€ 297,30	€ 299,91

Cessioni

L'Indennità sostituiva dei Tersicorei assorbe il compenso per la cessione dei seguenti diritti:

Maestri di Sala:

- Dal 03/04/1989: compenso per le riprese televisive di tre titoli diversi con diffusione sulle reti internazionali e per lo sfruttamento dei diritti derivati a favore degli esecutori.
- Dal 03/04/1989: compensi relativi alle incisioni discografiche realizzate secondo la tecnica del live o delle sedute di registrazione in studio o delle due tecniche combinate sino a 3 titoli d'opera più 1 titolo di sinfonica.
- Dal 03/04/1989: compenso per le trasmissioni radiofoniche a livello internazionale
- Dal 01/12/2008: per ciascun anno, i diritti di 2 ulteriori titoli di spettacoli d'opera, balletto o concerto prodotti dalla Fondazione in Italia o all'estero. Tale ulteriore cessione riguarda tutti i diritti di registrazione per la diffusione internazionale con qualsiasi mezzo tecnico esistente o futuro, senza limiti di passaggi e di tempo e dei relativi prodotti derivati. Il numero dei titoli ceduti, convenuti in due all'anno per un totale di 8 titoli nel quadriennio (2008/2011), sono cumulabili. Al termine del quadriennio il meccanismo di accumulo viene ripetuto ripartendo da 2 titoli all'anno per un massimo di 8 titoli nel quadriennio e così per i successivi.

Maestri di Palcoscenico e suggeritori:

- Dal 03/04/1989: compenso per le riprese televisive di tre titoli diversi con diffusione sulle reti internazionali e per lo sfruttamento dei diritti derivati a favore degli esecutori dei compensi relativi alle incisioni discografiche realizzate secondo la tecnica del live.
- Dal 03/04/1989: compensi relativi alle incisioni discografiche realizzate con la tecnica del live.
- Dal 03/04/1989: compenso per le trasmissioni radiofoniche a livello internazionale.
- Dal 01/12/2008: per ciascun anno, i diritti di 2 ulteriori titoli di spettacoli d'opera, balletto o concerto prodotti dalla Fondazione in Italia o all'estero. Tale ulteriore cessione riguarda tutti i diritti di registrazione per la diffusione internazionale con qualsiasi mezzo tecnico esistente o futuro, senza limiti di passaggi e di tempo e dei relativi prodotti derivati. Il numero dei titoli ceduti, convenuti in due all'anno per un totale di 8 titoli nel quadriennio (2008/2011), sono cumulabili. Al termine del quadriennio il meccanismo di accumulo viene ripetuto ripartendo da 2 titoli all'anno per un massimo di 8 titoli nel quadriennio e così per i successivi.
- Dal 1/1/2018. In relazione allo sviluppo delle nuove tecnologie e ai nuovi mezzi di diffusione e trasmissione delle registrazioni audio-video, le Parti stipulanti convengono di estendere quanto già previsto dagli accordi del 31/05/2001, 15/04/2008 e 01/12/2008, anche ai titoli di cui agli accordi 03/04/89, 27/09/89 e 01/12/1995. Pertanto anche per tali titoli vengono ceduti i diritti di sfruttamento della registrazione ai fini della diffusione internazionale con qualsiasi

mezzo tecnico possibile, esistente o futuro, senza limiti di passaggio, di tempo e dei relativi prodotti derivati, ivi inclusi i diritti internet (comprensivi del live streaming e di tutti i diritti multimediali, interattivi e non, on line, attraverso qualsiasi canale distributivo e/o piattaforma).

Inoltre le Parti stipulanti convengono che oltre ai titoli soprarichiamati vengono ceduti anche 2 nuovi titoli per la sola diffusione internet – compreso il live streaming.

Pertanto le cessioni summenzionate riguardano, per i Maestri Collaboratori:

- 3 titoli (Accordo 03/04/89)
- 2 nuovi titoli solo per la diffusione internet

Art. 219 –Indennità turni

Secondo quanto previsto nella Parte Specifica del presente Contratto, a tutto il personale che effettui orario di lavoro a turni è prevista la corresponsione dell'Indennità Turni, cioè un elemento accessorio e saltuario ed in quanto tale non computabile ad alcun effetto contrattuale, economico e normativo, che consiste in una maggiorazione del 12% della retribuzione giornaliera (minimo tabellare ex CCNL, EaR ex CCNL, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, assegno Scala e superminimo di posizione). Tale maggiorazione spetta per tutti i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco della settimana, escluso quello di riposo. Tale decorrenza non opera per il personale che per qualsiasi motivo risulti assente dal servizio, tranne che l'assenza sia dovuta ad infortunio sul lavoro. All'operaio e al caposquadra che, avendo iniziato il lavoro a turni, si assenti per malattia è mantenuta la maggiorazione del 12%.

L'indennità turni non ha effetti ai fini del trattamento di fine rapporto né ai fini della mensilità aggiuntive.

Art. 220 - Indennità sostitutiva di palcoscenico

Per il Personale di Palcoscenico e il personale a cui è estesa la relativa normativa riguardante l'orario di lavoro (Personale dei Laboratori – Attività in Teatro, Personale di Manutenzione e Personale di Movimentazione) si è proceduto a conglobare in unica voce, chiamata Indennità sostitutiva di palcoscenico, l'importo corrispondente alla maggiorazione del 100% delle 4 ore lavorate in straordinario nel sesto giorno settimanale in periodo stagionale, come previsto dalla normativa degli orari di lavoro dei tecnici Avendo considerato, a partire dal 1° novembre 1989, l'orario settimanale di 43 ore (39 ore + 4) in periodo stagionale, volendo ripartire settimanalmente la maggiorazione delle quattro ore su tutte le 43 previste per le 39 settimane lavorative considerate in una stagione (9 mesi), si ottiene una percentuale mensile per gli operai del 21% da applicare per 11 mesi sulla retribuzione mensile di fatto con esclusione degli importi a titolo di EdR ex CCNL e di Edr aziendale. Per gli impiegati tecnici di palcoscenico la suddetta percentuale è pari al 21% della retribuzione con l'esclusione dell'EdR ex CCNL, dell'EdR aziendale, dell'indennità quadro ex CCNL e dell'indennità funzione.

Per il personale che gode della voce Indennità sostitutiva di palcoscenico verrà riconosciuto dall'1/1/1996 un importo annuo pari al 33% calcolato sulla stessa base di calcolo mensile, delle attuali

indennità turni e indennità sostitutiva. Tale importo verrà liquidato nel mese di settembre con la voce "importo aggiuntivo personale tecnico di palcoscenico". Per il personale a termine tale importo verrà riconosciuto in base ai mesi di servizio. L'indennità sostitutiva di palcoscenico non ha effetti ai fini del trattamento di fine rapporto né ai fini della mensilità aggiuntive.

In occasione della corresponsione della tredicesima, della quattordicesima e del premio di produzione verrà liquidato l' "importo mesi aggiuntivi" in cifra fissa in relazione al livello di appartenenza.

Per i nuovi valori dal 2017, inclusa la rivalutazione istat di cui in Appendice lettera d), si veda la tabella seguente.

Indennità Sostitutiva mesi aggiuntivi su 13 ^a , 14 ^a mensilità e Premio di Produzione (valori annuali)	
	2020
FUNZIONARIO A	€ 3.390,27
FUNZIONARIO B	€ 2.890,51
1° LIVELLO	€ 2.318,74
2° LIVELLO	€ 2.280,61
3° LIVELLO A	€ 2.246,97
3° LIVELLO B	€ 1.987,33
4° LIVELLO	€ 1.795,99
5° LIVELLO	€ 1.405,25

Indennità sostitutiva mesi aggiuntivi su 13 ^{ma} , 14 ^{ma} e premio produzione (importo complessivo)			
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
LIVELLO FAQ	€ 3.514,35	€ 3.545,46	€ 3.576,57
LIVELLO FBQ	€ 2.996,29	€ 3.022,82	€ 3.049,34
1° LIVELLO	€ 2.403,60	€ 2.424,87	€ 2.446,15
2° LIVELLO	€ 2.364,07	€ 2.385,00	€ 2.405,93
LIVELLO 3A	€ 2.329,20	€ 2.349,82	€ 2.370,44
LIVELLO 3B	€ 2.060,06	€ 2.078,29	€ 2.096,53
4° LIVELLO	€ 1.861,72	€ 1.878,20	€ 1.894,68
5° LIVELLO	€ 1.456,68	€ 1.469,57	€ 1.482,47

Le erogazioni di cui sopra, non costituiscono base di calcolo dei vari istituti retributivi contrattuali nazionali e aziendali e di legge di tipo indiretto o occasionale come ad esempio, le maggiorazioni per straordinario, festività, indennità turni, ecc. e non hanno effetto ai fini del trattamento di fine rapporto né ai fini del Fondo Pensioni Interno o di altre previdenze integrative delle pensioni di legge in corso.

Art. 221 - Indennità di funzione

E' riconosciuto per ciascuna mensilità, ad una serie di funzioni artistiche e tecnico- amministrative, per il particolare rilievo nell'organizzazione del Teatro un importo a titolo di indennità di funzione. Per quanto riguarda le figure tecnico-amministrative e i Maestri Collaboratori che beneficiano dell'indennità di funzione, questa assorbe anche le eventuali prestazioni straordinarie.

L'indennità di funzione non entra nella base di calcolo dei vari istituti retributivi contrattuali e di legge di tipo indiretto od occasionale, come ad esempio le maggiorazioni per straordinario, festività, indennità turni, ecc., nonché ai fini del trattamento di fine rapporto.

Maestri Collaboratori

Si riportano qui di seguito i valori mensili e lordi, inclusa la rivalutazione istat di cui in Appendice lettera d)

Indennità di funzione	
Maestri Collaboratori	
	2020
Direttore Musicale di Palcoscenico	€ 663,14
Primo Maestro Suggestore	€ 610,62
Maestro di Sala	€ 610,62
Maestro Suggestore	€ 610,62
Maestro di Palcoscenico	€ 463,53

Indennità funzione			
Maestri Collaboratori			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
LIV 1 Extra- Direttore Musicale di Palcoscenico	€ 687,41	€ 693,49	€ 699,58
LIV 1 Extra- Primo Maestro Suggestore	€ 632,96	€ 638,57	€ 644,17
LIV 1- Maestro di Sala	€ 632,96	€ 638,57	€ 644,17
LIV 1- Maestro Suggestore	€ 632,96	€ 638,57	€ 644,17
LIV 2 - Maestro di Palcoscenico con obblighi	€ 480,49	€ 484,75	€ 489,00

Professori d'Orchestra

Si riportano qui di seguito i valori mensili e lordi, inclusa la rivalutazione istat di cui in Appendice lettera d)

Indennità di funzione		
Professori d'Orchestra		
		2020
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 863,93
	1° Cello	€ 738,35
2° LIVELLO		€ 614,75
3° LIVELLO		€ 269,19

Indennità di funzione				
Professori d'Orchestra				
		2024	2025	2026
		66,60%	83,30%	100%
1° LIVELLO	Categoria Extra – 1° Violino	€ 895,55	€ 903,47	€ 911,40
	1° Cello	€ 765,37	€ 772,14	€ 778,92
2° LIVELLO		€ 637,25	€ 642,89	€ 648,53
3° LIVELLO		€ 279,04	€ 281,51	€ 283,98
4° LIVELLO		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Tersicorei

Si riportano qui di seguito i valori mensili e lordi, inclusa la rivalutazione istat di cui in Appendice lettera d)

Indennità di funzione	
Tersicorei	
2020	
2° LIVELLO	€ 420,41
3° LIVELLO	€ 258,29

Indennità di funzione				
Tersicorei				
		2024	2025	2026
		66,60%	83,30%	100%
2° LIVELLO		€ 435,79	€ 439,65	€ 443,51
3° LIVELLO		€ 267,74	€ 270,11	€ 272,48

Quadri e Direttivi

Si riportano qui di seguito i valori mensili e lordi, inclusa la rivalutazione istat di cui in Appendice lettera d)

Indennità di funzione	
Quadri e Direttivi	
	2020
LIVELLO FAQ	€ 774,01
LIVELLO FBQ	€ 577,45
LIVELLO FB	€ 344,01
1° LIVELLO	€ 245,72(*)

(*) Al Vice Capo Reparto Palcoscenico, Responsabile cabina luci e fonica, Direttore di Scena, Aiuto Regista, Responsabile Reparto Parruccheria e Trucco si applica il valore di € **454,58**

In caso di prestazioni diurne-notturne ravvicinate per effetto della programmazione delle attività, verrà riconosciuta ai Lighting Designer, in virtù del loro elevato livello di responsabilità individuale nella preparazione e realizzazione delle luci di uno spettacolo, una somma pari a 400 € per ciascuna attività svolta in orario notturno che si renderà eventualmente necessaria in relazione alle tournéé previste. In sede si potrà ricorrere a tale meccanismo fino ad un massimo di 8 prestazioni per anno solare.

AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
LIVELLO FAQ	€ 802,33	€ 809,44	€ 816,54
LIVELLO FBQ	€ 598,58	€ 603,88	€ 609,18
LIVELLO FB	€ 356,60	€ 359,75	€ 362,91
1° LIVELLO	€ 254,71	€ 256,97	€ 259,22
1° LIVELLO (*)	€ 471,22	€ 475,39	€ 479,56

(*) Vice Capo Reparto Palcoscenico, Responsabile cabina luci e fonica, Direttore di Scena, Aiuto Regista, Responsabile Reparto Parruccheria e Trucco

- g) Le Parti stanno concludendo l'analisi della parte normativa, comune e specifica, del "Contratto Scala" al fine, come indicato e concordato nell'accordo 29 giugno 2023, di pervenire ad un suo adeguamento e aggiornamento alla realtà attuale, a saldi economici invariati e ferma restando la salvaguardia del livello quali-quantitativo della produzione scaligera, con particolare riguardo agli orari di lavoro delle masse artistiche e dei tecnici di palcoscenico, nonché ad un allineamento e coordinamento delle normative in essere con le disposizioni di legge e ad una riscrittura più precisa di passaggi che contenevano formulazioni non sufficientemente chiare. Visti gli impegni del teatro nel mese di dicembre, per l'avvio della nuova stagione lirica, sinfonica e di balletto, che non consentono di ritagliare sufficienti spazi per portare a termine la discussione, le modifiche normative saranno definite entro il 15 gennaio;

Art. 222 - Indennità strumento

Al Professore d'Orchestra sarà corrisposta una speciale indennità mensile, per 14 mensilità, a titolo di rimborso forfettario per manutenzione strumento.

Tale indennità, nel caso che il Professore d'Orchestra utilizzi, su richiesta della Fondazione, uno strumento di sua proprietà, viene elevata in quanto comprensiva di una quota a titolo di apporto capitale. L'importo cumulativo di detta indennità, che ricomprende entrambe le voci, è specificato nella tabella qui di seguito, fatto salvo quanto indicato nel comma successivo.

Per quanto concerne arpe e timpani le spese per la sostituzione delle corde e delle pelli e di altre spese di straordinaria amministrazione sono a carico della Fondazione anche se lo strumento sia di proprietà del professore d'orchestra. Qualora il Professore d'Orchestra utilizzi, a richiesta della Fondazione, arpe e timpani di sua proprietà, verrà corrisposta una indennità, comprensiva di una quota a titolo di apporto capitale, pari al 50% di quella di cui al precedente comma.

Si riportano qui di seguito i valori mensili e lordi in vigore a far data dal 01/01/2017, inclusa la rivalutazione istat di cui in Appendice lettera d)

Indennità strumento	
Professori d'Orchestra	
	2020
100%	€ 286,50
50%	€ 143,26

Indennità strumento			
Professori d'Orchestra			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
100%	€ 296,98	€ 299,61	€ 302,24
50%	€ 148,50	€ 149,82	€ 151,13

Art. 223 - Indennità strumento vocale

A titolo di rimborso forfettario delle spese sanitarie, agli Artisti del Coro è corrisposto, per 14 mensilità, un emolumento denominato indennità strumento vocale.

Tali erogazioni non costituiscono base di calcolo dei vari istituti retributivi contrattuali nazionali e aziendali e di legge di tipo indiretto o occasionale come ad esempio, le maggiorazioni per straordinario, festività, indennità turni, ecc. e non hanno effetto ai fini del trattamento di fine rapporto né ai fini del Fondo Pensioni Interno o di altre previdenze integrative delle pensioni di legge in corso.

Si riportano qui di seguito i valori mensili e lordi in vigore dal 01/01/2017. Si precisa che gli importi variano a seconda dell'anzianità. Tali valori includono la rivalutazione istat di cui in Appendice lettera d)

Indennità strumento vocale	
Artisti del Coro	
	2020
4° LIVELLO	€ 80,07
5° LIVELLO	€ 80,07

Indennità strumento vocale			
Artisti del Coro			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
4° LIVELLO	€ 86,68	€ 88,34	€ 90,00
5° LIVELLO	€ 86,68	€ 88,34	€ 90,00

Indennità strumento vocale - valori dal 7° scatto di anzianità			
Artisti del Coro			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
4° LIVELLO	€ 105,35	€ 107,36	€ 109,38
5° LIVELLO	€ 105,35	€ 107,36	€ 109,38

Art. 224 - Riprese radiotelevisive

Il lavoratore è tenuto a prendere parte a riprese radiotelevisive di durata non superiore a 6 minuti, effettuate in funzione di servizi giornalistici e documentaristici, senza per questo maturare il diritto ad alcun compenso aggiuntivo.

Parimenti, nessun compenso spetta al personale della Fondazione nel caso di documentari anche di carattere commerciale sul Teatro, con riprese di parti musicali, di palcoscenico e di laboratorio.

A tutti i lavoratori della Fondazione non compete alcun compenso economico per le riprese televisive trasmesse su reti nazionali per 3 titoli diversi nel corso di ogni stagione in quanto retribuite nella voce Assegno Scala. Per le trasmissioni televisive eccedenti e per quelle diffuse fuori dal territorio nazionale, il compenso spettante nei termini convenuti, sarà commisurato sulla paga base, sull'indennità di contingenza in vigore e sugli aumenti periodici in godimento.

Fermo restando le cessioni di titoli di cui all'articolo 218 "Indennità sostitutiva Area Artistica", per le trasmissioni televisive eccedenti i 3 titoli e non già remunerate nell'Indennità sostitutiva citata, il compenso resta fissato nelle seguenti percentuali:

- prima fascia: interpreti ed esecutori, 300% sulla paga base, sull'indennità di contingenza in vigore e sugli aumenti periodici in godimento.

- seconda fascia: personale tecnico di palcoscenico, 200% di sulla paga base, sull'indennità di contingenza in vigore e sugli aumenti periodici in godimento.
- terza fascia: altro personale, 50% sulla paga base, sull'indennità di contingenza in vigore e sugli aumenti periodici in godimento.

Precisando che alla "Prima fascia - Interpreti ed esecutori" appartengono i componenti dell'Orchestra, il Coro, il Ballo, i Maestri Collaboratori e gli Artisti Stabilizzati che risultino effettivamente impegnati nella recita/e oggetto della ripresa, con riguardo alle norme di legge sul diritto all'Autore; alla "Seconda fascia - personale tecnico di palcoscenico" appartengono oltre agli addetti ai reparti tecnici di palcoscenico effettivamente presente nel turno della recita oggetto della ripresa televisiva, anche personale di servizi vari presenti nel turno della ripresa televisiva impegnati in funzione della ripresa; alla "Terza fascia" appartiene tutto il rimanente personale presente o non presente alla recita; inoltre in questa fascia vengono inseriti i sostituti delle singole masse artistiche interessati alla ripresa televisiva.

Reti extranazionali

Fermo restando le cessioni di titoli di cui all'articolo 218 "Indennità sostitutiva Area Artistica", la ripresa TV effettuata che diffonda i titoli in più di un paese nazionale dà luogo, ove non già remunerate nell'Indennità sostitutiva citata, a favore dei dipendenti della Fondazione, ai seguenti compensi:

- prima fascia: 600% paga base, sull'indennità di contingenza in vigore e sugli aumenti periodici in godimento.
- seconda fascia: 360% paga base, sull'indennità di contingenza in vigore e sugli aumenti periodici in godimento.
- terza fascia: 80% di paga base, sull'indennità di contingenza in vigore e sugli aumenti periodici in godimento.

Nel caso di diffusione di riprese televisive su reti internazionali coincidenti con una ripresa dei primi 3 titoli, di cui al comma 5 e successivi, verrà riconosciuta la differenza tra le percentuali indicate per le reti nazionali ed extranazionali.

In caso di trasferta internazionale le riprese TV effettuate nel Paese, sede della trasferta, e diffuse solo nel territorio di quel Paese, vengono assimilate al concetto di ripresa TV nazionale con la conseguente applicazione della normativa per l'Italia.

EMISSIONI RADIOFONICHE

I dipendenti della Fondazione forniranno le proprie prestazioni senza alcun particolare riconoscimento economico nell'eventualità futura della costituzione di un'emittente privata "Radio Scala". Nell'attesa i dipendenti interessati forniranno le proprie prestazioni senza ulteriori compensi, per la diffusione di programmi musicali sulle reti nazionali, radiofoniche nella misura di una recita per titolo.

Il diritto alla liquidazione dei compensi di cui al presente articolo è subordinato all'effettiva e completa attuazione della registrazione di ciascun spettacolo. Le somme spettanti saranno liquidate entro il mese successivo a quello in cui la registrazione viene terminata.

Art. 225 - Assegno laboratori scenografici

A fronte della organizzazione produttiva dei reparti scenografici e dalla normativa specifica sugli orari di lavoro che ne deriva, è istituita la voce retributiva denominata “Assegno laboratori scenografici” fissata nei seguenti importi annui lordi per 11 mensilità.

Tali erogazioni non costituiscono base di calcolo dei vari istituti retributivi contrattuali nazionali e aziendali e di legge di tipo indiretto o occasionale come ad esempio, le maggiorazioni per straordinario, festività, indennità turni, ecc. e non hanno effetto ai fini del trattamento di fine rapporto né ai fini del Fondo Pensioni Interno o di altre previdenze integrative delle pensioni di legge in corso.

Per i valori in essere mensili (per 11 mensilità), inclusa la rivalutazione istat di cui in Appendice lettera d), si veda la tabella qui di seguito

Assegno laboratori scenografici (valori mensili)	
	2020
FUNZIONARIO A	€ 326,53
FUNZIONARIO B	€ 278,45
1° LIVELLO	€ 252,59
2° LIVELLO	€ 231,42
3° LIVELLO A	€ 223,21
3° LIVELLO B	€ 183,17
4° LIVELLO	€ 153,11

Assegno laboratori scenografici			
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA			
	2024	2025	2026
	66,60%	83,30%	100%
LIVELLO FAQ	€ 340,49	€ 343,99	€ 347,49
LIVELLO FBQ	€ 290,35	€ 293,34	€ 296,32
1° LIVELLO	€ 263,39	€ 266,09	€ 268,80
2° LIVELLO	€ 241,30	€ 243,78	€ 246,26
LIVELLO 3A	€ 232,75	€ 235,15	€ 237,54
LIVELLO 3B	€ 191,00	€ 192,97	€ 194,93
4° LIVELLO	€ 159,65	€ 161,29	€ 162,93

Art. 226 - Gettone Etoiles

Ai Primi Ballerini che interpretano ruoli di Étoiles è riconosciuto un importo definito “Gettone Etoiles” quantificato in Euro 600,00.

Art. 227 - Indennità commissione concorsi

L'importo del gettone di presenza previsto per il personale dipendente del Teatro chiamato a far parte di Commissioni Giudicatrici in concorsi, audizioni, selezioni, interne ed esterne, viene fissato in Euro 51,65 a seduta. In caso di più sedute durante la giornata, relative allo stesso o a diverso concorso/selezione/audizione, sarà corrisposto un solo gettone.

Art. 228 - Indennità di lavoro all'aperto

Qualora per la Fondazione dovessero prospettarsi le condizioni per l'effettuazione di regolari stagioni all'aperto, ai relativi dipendenti verrà corrisposta una indennità per il periodo compreso tra il giorno di inizio delle prove all'aperto ed il giorno dell'ultima prestazione al pubblico delle masse artistiche una indennità pari al 25% del minimo tabellare ex CCNL, EaR ex CCNL, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, aumenti di merito, Assegno Scala, afferente il periodo medesimo.

Tale indennità non spetta per le manifestazioni all'aperto svolte in occasione di tournée in Italia ed all'estero.

Ai fini del riconoscimento del trattamento di cui sopra, la stagione teatrale all'aperto dovrà in ogni caso essere programmata dalla fondazione per un ciclo di spettacoli lirici e sinfonici opportunamente articolato secondo un criterio di logica continuità temporale e svolto in sede stabile.

➤ PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE

A) PERSONALE SERALE

PARTE NORMATIVA

Art. 229 – Assunzione

Articolo abrogato.

Art. 230 - Inquadramento e profili professionali

Per le necessità stagionali la Fondazione assumerà personale serale a prestazioni intermittenti per le seguenti mansioni:

Mansione	Inquadramento
Parrucchieri-truccatori	4° livello Area Tecnica
Addetti alla sartoria vestizione	5° livello Area Tecnica
Addetti alla calzoleria	5° livello Area Tecnica
Attrezzisti	5° livello Area Tecnica

Per gli operai inquadrati nel 5° livello il passaggio al 4° livello è subordinato:

- a) inquadramento nel 5° livello per un periodo non inferiore a 1095 giorni di contratto;
- b) dichiarazione di idoneità all'assolvimento di mansioni superiori da parte del competente Capo Reparto, vistata dal Direttore dell'Allestimento Scenico.

Per gli operai inquadrati nel 4° livello della scala parametrica tecnica-amministrativa il passaggio al livello 3B è subordinato:

- a) all'inquadramento nel 4° livello per un periodo non inferiore a 1460 giorni di contratto;
- b) all'accertamento dell'idoneità dell'espletamento, in condizioni di specifica autonomia esecutiva, di mansioni per cui è richiesta una particolare abilità ed esperienza professionale ed adeguata conoscenza teorica, sulla base di apposite prove d'esame teoriche e pratiche, da parte di una commissione tecnica di cui farà parte un esperto esterno;
- c) la decorrenza economica dell'inquadramento superiore suddetto sarà quella successiva all'accertamento della suddetta idoneità.

Art. 231 - Chiamata in servizio

Articolo abrogato.

Art. 232 - Prestazione di lavoro

1) Le prestazioni inerenti alle prove ordinarie, le prove antegenereali, generali e spettacoli vengono stabilite in 4 ore. La durata della prestazione non potrà superare le 4 ore.

Qualora le recite o le prove generali terminino dopo le ore 22, la prestazione si considererà conclusa mezz'ora dopo. Eventuali prolungamenti della prestazione oltre questo termine saranno remunerati con le maggiorazioni previste per le prestazioni eccedenti la durata normale di 4 ore, secondo le percentuali sottoindicate. Qualora tali prestazioni eccedessero le ore 24 saranno considerate, a fini retributivi, prestazione notturna.

Qualsiasi altra prestazione iniziata dopo le ore 24 sarà considerata prestazione notturna.

Ogni prestazione notturna sarà retribuita con un valore pari a 2 volte la prestazione ordinaria completa (quota base + pro-rata).

L'inizio della prestazione, corrispondente con l'ora della chiamata in servizio, sarà indicato a cura del capo reparto nell'ordine del giorno sia nelle prove sia per le prove sia per le recite di Opere e Balletti.

È consentita pertanto la chiamata sia prima dell'inizio dello spettacolo o della prova, sia in concomitanza con essi, sia anche successivamente.

Per efficiente utilizzo della prestazione lavorativa nell'ambito dell'attività, il Personale Serale potrà essere impegnato, avuto riguardo alle mansioni di competenza, in qualsiasi lavoro richiesto dal competente Capo Reparto, per il titolo inerente alla chiamata.

Al fine di garantire il riposo settimanale sarà possibile programmare per lo stesso dipendente prestazioni sino ad un massimo di 6 giorni consecutivi.

Qualora per inderogabili esigenze di servizio l'operaio serale dovesse essere chiamato al lavoro per 7 giorni consecutivi, tutte le prestazioni del settimo giorno saranno retribuite con un valore pari a 2 prestazioni ordinarie complete. Dovranno comunque essere sempre garantite in media, a norma di legge, due giornate senza chiamate negli ultimi 14 gg di calendario.

Il valore delle prestazioni nel settimo giorno consecutivo di lavoro e notturne (dopo le ore 24), sarà retribuito con il valore pari 2 volte quello di una prestazione completa. Per queste prestazioni il TFR sarà invece calcolato sul valore di una sola "prestazione ordinaria completa".

Se la durata di ogni singola prestazione eccede le 4 ore si erogherà una seconda "prestazione aggiuntiva completa", come appena sotto definita.

Il valore unitario di tale "prestazione aggiuntiva completa" sarà così calcolato:

- Sino a 30 minuti di durata complessiva della prestazione aggiuntiva il suo valore sarà del 20% del valore completo di una prestazione ordinaria;
- Da 31 minuti a 60 minuti di durata complessiva della prestazione aggiuntiva il suo valore sarà di un ulteriore 20% del valore completo di una prestazione ordinaria (progressivo 40%);
- Da 61 minuti a 90 minuti di durata complessiva della prestazione aggiuntiva il suo valore sarà di un ulteriore 20% del valore completo di una prestazione ordinaria (progressivo 60%);

- Se la prestazione aggiuntiva ha una durata superiore ai 90 minuti e sino ai 150 minuti il suo valore sarà di un ulteriore 40% del valore completo di una prestazione ordinaria, arrivando quindi ad un progressivo del 100%.

Il TFR, tuttavia, non matura sulle suddette “prestazioni aggiuntive”, ad eccezione del caso in cui la prestazione aggiuntiva sia di durata superiore ai 90 minuti e quindi con un valore pari al 100% di una “prestazione ordinaria completa” (doppia prestazione).

Il valore delle prestazioni nel settimo giorno consecutivo di lavoro e notturne (iniziate dopo le ore 24), sarà retribuito con il valore pari 2 volte quello di una prestazione completa. Per queste prestazioni il TFR sarà invece calcolato sul valore di una sola “prestazione ordinaria completa”.

I compensi aggiuntivi, le maggiorazioni e gli altri compensi per attività oltre la durata ordinaria della prestazione non sono in alcun caso cumulabili.

2) A conferma di quanto previsto alla lettera o) dell’intesa preliminare al rinnovo del Contratto Scala, al Personale Serale di cui all’elenco nominativo riferito all’Articolo 242 del Contratto Scala 2.0, saranno garantite 264 prestazioni a stagione, calcolate sulla base di n. 24 prestazioni medie mensili per 11 mesi. Si precisa che per “stagione” si intende il periodo ricompreso fra l’inizio delle prove del primo spettacolo di lirica o di balletto successivo alla pausa feriale estiva, e il termine della stagione lirica e di balletto. Le 24 prestazioni medie mensili garantite a stagione saranno liquidate mese per mese in regime di acconto soggetto a conguaglio, anche se il numero di prestazioni programmate fosse inferiore al numero garantito. Il lavoratore ha comunque l’obbligo di recuperarle in altri mesi, secondo le indicazioni del Capo Reparto. L’operaio serale ha comunque diritto a rinunciare a tale liquidazione in acconto delle prestazioni garantite dietro comunicazione formale alla Fondazione con i metodi di prassi già in uso, e richiedere contestualmente la liquidazione mensile delle sole prestazioni realmente effettuate. Su base stagionale verrà effettuato un conguaglio finale, anche liquidando eventuali prestazioni garantite eccedenti il numero di chiamate ricevute. In alternativa il lavoratore può decidere di portare tale numero di prestazioni in riduzione del debito complessivo verso l’azienda per le prestazioni anticipate mensilmente e non ancora recuperate. Si ribadisce che la Fondazione si obbliga a corrispondere le 24 prestazioni medie mensili in ogni stagione teatrale, come appena sopra definita, ancorché non programmate e/o offerte. Tutte le prestazioni erogate o anticipate dall’azienda in conseguenza di eventi di malattia, infortunio, maternità, congedo parentale ecc. si considerano “rese” e “offerte” ai fini sia dell’anticipo mensile che del conguaglio stagionale delle 24 prestazioni medie mensili garantite a stagione.

Art. 233 – Mansioni

Il personale serale, secondo la categoria di appartenenza, è tenuto ad espletare, con normale capacità, tutti i lavori inerenti la sua qualifica professionale, nonché rientranti nella consuetudine teatrale.

Nell’assegnazione del lavoro si terrà conto di una distribuzione equa delle prestazioni fra il personale, salvaguardando le specificità professionali e fatte salve le norme specifiche riguardanti la tipologia a termine o a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Art. 234 - Flessibilità d'impiego

Il personale serale potrà offrire la propria disponibilità ad essere impiegato in attività di reparti diversi di quello di normale inserimento. Il Capo Reparto potrà accogliere la richiesta, qualora se ne verifichi l'esigenza, previa valutazione delle competenze professionali del richiedente. L'eventuale impiego in altro reparto non verrà considerato ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 235 – Trattamento di malattia, maternità e congedi parentali

1) MALATTIA. In caso di malattia, agli Operai Serali **a tempo indeterminato** verranno retribuite al 100%, inclusa quota TFR, (con costo a totale carico azienda in ottemperanza alla normativa vigente e alle relative circolari attuative INPS) le prestazioni programmate e per le quali il singolo lavoratore in questione è stato chiamato in servizio nel periodo di malattia.

Gli Operai Serali **a tempo determinato** potranno, se lo riterranno opportuno, presentare alla sede INPS competente domanda per il pagamento diretto dell'indennità di malattia da parte dell'Istituto, indennità che verrà erogata nelle modalità, nei tempi e nella misura prevista dalla normativa previgente. Come definito nella circolare INPS n. 132 del 10/09/2021 al punto 2.5 (in attuazione di quanto previsto dall'art. 66 del decreto legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021 n. 106, relativamente i lavoratori iscritti al Fondo Pensioni Lavoratori dello Spettacolo) e precisato ulteriormente dalla successiva circolare INPS n. 182 del 10/12/2021 al punto 3 (terzo comma), infatti, l'Istituto dovrà provvedere al pagamento diretto dell'indennità di malattia ai lavoratori interessati nel caso di lavoratori con contratto a termine.

L'azienda integrerà al 100%, non appena avrà le informazioni necessarie, l'indennità di malattia erogata dall'INPS direttamente al lavoratore, in modo simile ai dipendenti a tempo determinato cosiddetti "diurni", in tal modo verranno indennizzati anche i giorni cosiddetti di carenza. A tale scopo il dipendente fornirà agli uffici competenti della Fondazione tutte le informazioni ed i documenti eventualmente necessari.

2) MATERNITÀ E CONGEDI PARENTALI. Come previsto dalla Circolare INPS n. 134363 del 21/05/1980, ribadita dalla Circolare n. 60 del 25/03/2002 ed infine dal Messaggio n. 18529/2010 le indennità relative ai congedi di maternità, ai congedi parentali e similari verranno erogate direttamente dall'INPS a tutti i "lavoratori saltuari e a termine dello Spettacolo". **Agli Operai Serali a tempo indeterminato, (o eventuali operai serali a tempo determinato di cui alla lista allegata al Contratto Scala)** per quanto riguarda i periodi di maternità obbligatoria sarà riconosciuta, previa esibizione di copia della specifica richiesta di trattamento di maternità regolarmente inoltrata alla Sede INPS competente, un'anticipazione di tale trattamento richiesto e che potrà essere liquidato dall'Ente Previdenziale con pagamento diretto al lavoratore, determinata in misura pari al 100% del valore di un massimo di 26 prestazioni giornaliere al mese (per periodi di maternità pari o superiori al mese o suo multiplo) o 6 settimanali (per periodi inferiori al mese). Da tale anticipazione sarà poi trattenuto in recupero in busta paga l'importo netto erogato dall'INPS, nel caso di accoglimento della richiesta. Nel caso di rigetto della stessa l'importo anticipato verrà recuperato integralmente con trattenuta sulla prima busta paga. Sulle prestazioni giornaliere anticipate per maternità obbligatoria il TFR maturerà normalmente sul relativo valore.

Il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente la Fondazione quando l'indennità gli viene corrisposta dall'INPS o quando viene comunicato dall'Ente il rigetto/non accoglimento della domanda di erogazione dell'indennità.

Per i soli Operai Serali a tempo indeterminato (o eventuali operai serali a tempo determinato di cui alla lista al Contratto Scala), la Fondazione erogherà un'anticipazione per il periodo di assenza per "Congedo Parentale". Tale anticipazione sarà commisurata alla percentuale dell'indennità INPS prevista dalla normativa vigente per la tutela del congedo parentale. Suddetta anticipazione sarà calcolata, analogamente ai casi di maternità obbligatoria, sul valore di un massimo di 26 prestazioni giornaliere al mese (per periodi di congedo pari o superiori al mese o suo multiplo) o 6 settimanali (per periodi inferiori al mese). L'erogazione del suddetto anticipo avverrà previa esibizione di copia della specifica richiesta di trattamento di congedo parentale regolarmente inoltrata alla Sede INPS competente. Da tale anticipazione sarà poi trattenuto in recupero in busta paga l'importo netto erogato dall'INPS con pagamento diretto al lavoratore, nel caso di accoglimento della richiesta. Nel caso di rigetto della stessa l'importo anticipato verrà recuperato integralmente con trattenuta sulla prima busta paga. Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare tempestivamente alla Fondazione l'esito della richiesta all'INPS. In mancanza, sarà sottoposto a procedimento disciplinare a norma di legge e del vigente Contratto Scala.

Si ribadisce che il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente la Fondazione quando l'indennità gli viene corrisposta dall'INPS o quando viene comunicato dall'Ente il rigetto/non accoglimento della domanda di erogazione dell'indennità.

Gli Operai Serali a tempo determinato **NON appartenenti alla lista allegata al Contratto Scala**, invece, potranno, se lo riterranno opportuno, presentare alla sede INPS competente domanda per il pagamento diretto dell'indennità di maternità e del congedo parentale da parte dell'istituto. Indennità che verrà erogata nella modalità, nei tempi e nella misura prevista dalla normativa vigente. Nulla sarà anticipato né dovuto dall'azienda in relazione al periodo di assenza per le cause suddette.

Art. 236 – Malattia professionale, infortunio sul lavoro ed in itinere

Per il periodo di assenza causa infortunio sul lavoro e/o di malattia professionale, la Fondazione conserverà il posto al lavoratore sino alla sua 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 come 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 limitato al solo trattamento economico contrattuale con esclusione di ogni altro elemento retributivo. La Fondazione ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Al fine di poter garantire l'integrazione da parte dall'azienda dell'indennità temporanea che sarà erogata, se spettante, direttamente dall'INAIL al lavoratore, lo stesso dipendente dovrà comunicare

tempestivamente alla Fondazione i dati riguardanti tale erogazione diretta dell'indennità temporanea ricevuta da parte dell'Istituto, oppure eventuali rigetti o altri provvedimenti.

Art. 237 – Giorni festivi

E' considerato lavoro festivo quello svolto nei seguenti giorni stabiliti come festivi:

- a) il primo giorno dell'anno;
- b) il giorno dell'Epifania;
- c) il giorno di Pasqua;
- d) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- e) il giorno 25 aprile;
- f) il giorno 1° maggio;
- g) il giorno 2 giugno;
- h) il giorno dell'Assunzione;
- i) il giorno di Ognissanti;
- j) il giorno dell'Immacolata Concezione;
- k) il giorno di Natale;
- l) il giorno 26 dicembre;
- m) il 7 dicembre, S. Ambrogio, patrono locale.

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

Ogni prestazione in giornata festiva verrà retribuita con un valore pari a 2,5 prestazioni ordinarie complete. Per queste prestazioni il TFR sarà invece calcolato sul valore di una sola "prestazione ordinaria completa.

Art. 238 – Manifestazioni fuori sede e prestazioni diurne

Per esigenze derivanti dall'attività della Fondazione il personale a prestazioni intermittenti, può essere chiamato a espletare l'attività diurna in sede o fuori sede. In tale caso la durata normale della prestazione è stabilita in 4 ore.

Si precisa che laddove il lavoratore, al quale vengano richieste eventuali prestazioni diurne o fuori sede, dimostri di non essere in grado di svolgere l'attività richiesta, fornendo adeguata e valida giustificazione, la Direzione della Fondazione ne terrà conto.

Art. 239 – Contributi sindacali

La Fondazione su delega individuale rilasciata dal lavoratore, tratterà i contributi sindacali nella misura dell'1% della retribuzione per devolverli all'Organizzazione Sindacale indicata.

Art. 240 – Risoluzione del rapporto per limiti d'età

Il personale serale che raggiunge il limite fissato dalla legge per il pensionamento di vecchiaia cesserà di ufficio dal servizio.

Art. 241 – Passaggio in organico

I lavoratori serali dell'elenco nominativo allegato, in subordine all'assorbimento dei lavoratori a tempo indeterminato per sentenza eventualmente presenti extra-organico, andranno a coprire, unicamente in base ad un criterio di anzianità di servizio e salvo rinuncia, i posti in organico che si renderanno vacanti per turn-over e relativi alle mansioni previste all'articolo 230 "Inquadramento e Profili Professionali".

Art. 242 – Normativa opzionale su base facoltativa del lavoratore

La seguente normativa è riservata al personale della lista nominativa allegata al Contratto Scala e comunque agli Operai Serali a tempo indeterminato.

OBBLIGO DI RISPOSTA ALLA CHIAMATA

Agli Operai Serali con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato che facciano richiesta scritta alla Direzione del Personale di assumere l'"obbligo di risposta alla chiamata" verrà riconosciuta la relativa indennità di disponibilità. Tale facoltà potrà essere esercitata dai lavoratori interessati che ne abbiano diritto comunicandolo alla Direzione del Personale, stagione per stagione. Tale comunicazione dovrà pervenire alla Direzione entro la fine del mese di Maggio di ogni anno. In assenza di comunicazione i lavoratori non assumeranno l'obbligo di risposta alla chiamata per la stagione successiva e non potranno quindi percepire la relativa indennità di disponibilità. L'obbligo di risposta alla chiamata verrà compensato come segue:

- a) con una maggiorazione del 20% sul valore di ogni prestazione effettuata;
- b) con il pagamento di una indennità di disponibilità del 20%, calcolata sugli istituti contrattuali previsti dalla Legge, per tutti i giorni di contratto non lavorati.

L'indennità di disponibilità non verrà erogata per i giorni di assenza di prestazione a causa di malattia, maternità, congedo parentale, infortunio, ecc, quindi i giorni già indennizzati attraverso altri strumenti contrattuali aziendali o dagli Enti Previdenziali e/o Assistenziali competenti e che già assicurano idonea copertura previdenziale.

Resta inteso che le giornate mensili prese in considerazione saranno al massimo 26.

Sulle prestazioni garantite liquidate (o recuperate dall'eventuale debito accumulato per le prestazioni anticipate mensilmente ai lavoratori) a fine stagione non si procede a recuperare l'indennità di disponibilità erogata nei mesi precedenti.

Anche le anticipazioni mensili sono cumulabili con l'indennità di disponibilità, al fine di garantire al dipendente copertura contributiva per tutti i 26 gg/mese.

MANCATA RISPOSTA E INDISPONIBILITA' ALLA CHIAMATA

La mancata risposta alla chiamata di un lavoratore con obbligo di risposta alla chiamata è ammessa nei seguenti casi:

- i. Indisponibilità alla chiamata per malattia/maternità, oltre a eventuali casi di legge, fermo restando l'onere a carico del lavoratore di comunicarlo in tempo utile al Capo Reparto.
- ii. In deroga a quanto previsto dalla Legge sull'obbligo di risposta alla chiamata, e in aggiunta a quanto previsto sub a) che precede, sarà accettata dalla Fondazione l'indisponibilità del lavoratore alla chiamata per un massimo di 15 giornate nell'anno solare, oltre la normale chiusura del Teatro. Sarà cura del lavoratore comunicarlo in tempo utile alla Fondazione di norma prima della conferma dell'ordine settimanale. Le 15 giornate potranno essere singole o plurime. Il superamento del limite delle 15 giornate di indisponibilità, comporterà la risoluzione automatica del rapporto di lavoro. Con riguardo a queste 15 giornate, verrà riconosciuta unicamente l'indennità di disponibilità. Al 31 dicembre di ogni anno le 15 giornate di mancata risposta alla chiamata decadono e non si cumulano con quelle concesse per l'anno successivo.

In tutti i casi diversi da quanto sub a) e b), il lavoratore che non risponde alla chiamata verrà sottoposto a procedimento disciplinare a norma di legge e dell'art 38 del vigente Contratto Scala. In ogni caso, tre mancate risposte alla chiamata al di fuori dei succitati casi ammessi sub a) e sub b) comporteranno la risoluzione automatica del rapporto di lavoro.

Art. 243 – Trasferte

In caso di trasferta regionale i viaggi di andata e di ritorno dal luogo della manifestazione saranno considerati come unica prestazione indipendentemente dalla loro durata. In dette giornate al lavoratore verrà essere richiesto di svolgere la normale attività lavorativa in base al previsto calendario di produzione;

In caso di trasferta fuori dall'ambito regionale quando la durata dell'orario di viaggio sia inferiore o uguale ad quattro ore o ad otto ore, al lavoratore verrà riconosciuto il compenso rispettivamente per una o due prestazioni. Il lavoratore è tenuto comunque a completare, qualora richiesto, l'orario mancante al raggiungimento della durata massima della prestazione ordinaria. Nel caso che la suddetta durata sia superiore ad otto ore al lavoratore verrà riconosciuto il trattamento economico di cui sopra indipendentemente dalla durata del viaggio.

Art. 244 – Raccordo normativo per il personale serale a termine senza garanzia di 24 prestazioni mensili

Al personale con contratto intermittente non appartenente all'elenco nominativo allegato al presente accordo e assunto in relazione alle esigenze temporanee e stagionali non appartenente all'organico preferenziale così come definito fino all'accordo aziendale del 30 luglio 2008, continuano ad applicarsi unicamente le norme di cui agli accordi aziendali in vigore alla data odierna compatibili con le norme di legge e fatta eccezione per la garanzia di 24 prestazioni mensili su base stagionale che resta prerogativa dei lavoratori che ne godono individualmente alla data odierna.

PARTE ECONOMICA

Art. 245 – Trattamento economico

A) Valore della prestazione

Per ogni prestazione ordinaria completa il lavoratore avrà diritto a percepire una retribuzione globale pari al 60% della retribuzione giornaliera (minimo tabellare, indennità di contingenza, assegno Scala, elemento aggiuntivo del minimo tabellare, EDR ex CCNL ed EDR Aziendale più eventuali scatti di anzianità ed eventuale elemento separato, per coloro che ne hanno diritto diviso 26 giornate/mese) della corrispettiva categoria/livello contrattuale dei cosiddetti "operai diurni" a cui esso appartiene, maggiorata della speciale indennità nella misura percentuale del 37% dei suddetti elementi paga, in sostituzione pro-rata della 13esima mensilità, della 14esima mensilità, del premio di produzione, delle ferie/ex festività e permessi ex CCNL, nonché di ogni altra eventuale indennità di legge e contrattuale ad esclusione del TFR per come normato nei commi e nei punti successivi.

Il pro-rata sopra detto è calcolato in rapporto alla retribuzione globale media mensile di un pari livello "operaio diurno" (inclusi quindi ratei di mensilità differite, di ferie e altri permessi contrattuali) erogata per 11 mesi medi annui. Gli 11 mesi sono infatti il numero medio dei mesi annui in cui gli Operai Serali sono chiamati ad effettuare prestazioni lavorative.

Si esclude dal conteggio per la determinazione della percentuale del pro-rata il Premio Risultato, in quanto già percepito dagli Operai Serali in base alla previsione contrattuale del Contratto Scala.

Inoltre, come specificato al seguente punto 2), a decorrere dal Gennaio 2024 e per gli anni successivi, viene accantonato, a titolo di TFR, un importo mensile calcolato (con gli stessi criteri e sugli stessi elementi della retribuzione previsti per i cosiddetti "operai diurni") sul valore da utilizzare come base di calcolo del TFR delle prestazioni ordinarie effettivamente retribuite nello stesso mese.

Ai lavoratori intermittenti a tempo indeterminato che in una stagione hanno optato per assumere l'"obbligo di risposta alla chiamata", come normato all'art 242, per ogni prestazione ordinaria effettivamente resa verrà corrisposto, come già detto nello stesso Art. 242, un compenso aggiuntivo pari al 20% del valore di una prestazione ordinaria completa (quota base + pro-rata). Su tale compenso aggiuntivo non maturerà il TFR.

Il Premio di Risultato previsto dall'art. 248 del Contratto Scala, liquidato come da previsioni contrattuali e come di consuetudine, viene calcolato solo per le prestazioni effettivamente rese nell'anno solare di riferimento e per quelle liquidate in seguito al conguaglio stagionale delle prestazioni garantite (per chi ne ha diritto), tutte conteggiate una volta. Non vengono considerate le prestazioni anticipate mensilmente in acconto (come sopra normato) e che quindi verranno recuperate e le prestazioni erogate o anticipate in relazione ad assenze giustificate per malattia, infortunio, maternità, congedi parentali, ecc.

Ai fini del Premio Risultato non sono considerate neppure le prestazioni aggiuntive, parziali o complete, come normate dall'Art. 232.

Le prestazioni notturne, festive e quelle del settimo giorno, verranno conteggiate una sola volta ciascuna.

B)Trattamento di fine rapporto

Come già detto sopra, si introduce anche per tutti gli Operai Serali la maturazione del Trattamento di Fine Rapporto calcolato sul valore lordo delle prestazioni ordinarie complete (quota base + pro-rata) liquidate annualmente con i criteri e gli aggiustamenti sotto specificati.

Tale calcolo, in analogia a quanto previsto dalla legge e a quanto avviene per tutti gli altri lavoratori del Teatro, avverrà dividendo la Base di Calcolo del TFR per il coefficiente di 13,5; Nel determinare la Base di Calcolo verranno presi in considerazione gli stessi elementi della retribuzione validi per la maturazione del TFR per tutti gli altri lavoratori dipendenti del Teatro.

Non rientreranno nella Base di Calcolo del TFR, quindi l'EDR Aziendale e l'eventuale Elemento Separato.

L'accantonamento in busta paga del TFR avverrà mensilmente a partire dal mese di Gennaio 2024 e, per chi aderisce alla Previdenza Complementare, dovrà essere destinato alla stessa nelle quote e secondo le normali regole di legge e contrattuali.

Art. 246 – Aumenti periodici di anzianità

Ai lavoratori serali, di cui all'allegato elenco saranno riconosciuti gli aumenti periodici di anzianità come sotto descritti, già maturati calcolando i giorni effettivamente lavorati sin dal loro primo contratto di lavoro.

I lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 4 aprile 1996 per l'anzianità maturata dopo il diciottesimo anno di età presso la Fondazione e nel medesimo livello di appartenenza 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:

Aumenti periodici di anzianità	
AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA	
LIVELLO 3B	€ 29,95
4° LIVELLO	€ 27,89
5° LIVELLO	€ 26,34

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.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio di livello, l'importo per aumenti biennali già maturati sarà rivalutato nella misura del valore unitario previsto per il nuovo livello di inquadramento. Fermo restando in ogni caso il numero massimo di cinque aumenti biennali, l'anzianità maturata dopo l'ultimo aumento biennale nel livello di provenienza sarà considerato utile ai fini della maturazione del successivo aumento biennale nel nuovo livello di inquadramento.

Anzianità convenzionali

Agli esclusivi effetti degli aumenti biennali di anzianità saranno riconosciuti al personale dell'Area Artistica, Tecnica ed Amministrativa assunto a tempo indeterminato i periodi di effettivo servizio prestato presso Fondazioni liriche, teatri di tradizione, Istituzioni concertistico-orchestrali, RAI e bande militari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con rapporti di lavoro a termine purché di durata non inferiore a tre mesi.

Ai fini del riconoscimento il personale artistico e tecnico deve aver svolto nelle Fondazioni e nelle Istituzioni di provenienza le stesse mansioni attribuitegli dalla Fondazione. Quanto al personale dell'Area Amministrativa, ai fini del riconoscimento, deve aver svolto nelle Fondazioni e nelle Istituzioni di provenienza mansioni rientranti nell'ambito del livello attribuitogli dalla Fondazione.

Il riconoscimento dei pregressi periodi di effettivo servizio ai fini degli aumenti biennali di anzianità opera fino a concorrenza del numero massimo di cinque aumenti biennali.

Art. 247 – Riprese radiotelevisive

Per la produzione e la diffusione televisiva in Italia, in diretta o in differita, al personale operaio serale è corrisposta una maggiorazione pari al 280% dei seguenti valori:

Riprese radiotelevisive	
Operai serali intermittenti	
LIVELLO 3B	€ 26,97
4° LIVELLO	€ 25,46
5° LIVELLO	€ 24,40

Per la produzione e la diffusione a livello mondiale, in diretta o in differita al personale serale è corrisposto una maggiorazione pari al 500% dei seguenti valori:

Riprese radiotelevisive	
Operai serali intermittenti	
LIVELLO 3B	€ 26,97
4° LIVELLO	€ 25,46
5° LIVELLO	€ 24,40

Art. 248 – Premio di risultato

Al personale serale intermittente è riconosciuto il premio di risultato al verificarsi delle stesse condizioni perviste per il personale della Fondazione a cui si applica la Parte Economica.

Premio di risultato – Incremento del 2008	
Operai serali intermittenti	
3° LIVELLO B	€ 2,29
4° LIVELLO	€ 1,94
5° LIVELLO	€ 1,43

Si riportano nella tabella successiva i valori in aumento dell'accordo aziendale integrativo del 30/07/2008,

Premio di risultato – 2008	
Operai serali intermittenti	
3° LIVELLO B	€3,61
4° LIVELLO	€3,00
5° LIVELLO	€2,20

ELENCO PERSONALE DI CUI ALL'ART. 241

PARRUCCHIERI

Maria C. Manetti	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Roberta Cassina	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Alessandra Marcotti	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Giuseppe Russo	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Alessandro Buson	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Laura Gagliardi	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Sara Rossi	a tempo indeterminato con prestazioni garantite

CALZOLAI

Antonella Cangialosi	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Simona Scorcella	a tempo indeterminato senza prestazioni garantite
Alessandra Saccaggi	a tempo indeterminato senza prestazioni garantite

SARTORIA

Monica Gemma	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Cristina Maltesi	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Rosaria Vecchione	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Teresa Concio	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Emanuela Iacovelli	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Elisa Zaghen	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Rosalba Onorato	a tempo indeterminato con prestazioni garantite

Antonietta Giordano	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Marianna D'Angelantonio	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Valentina Monti	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Nicoletta Guerino	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Maria Assunta Ottaviani	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Patrizia Cangiano	a tempo indeterminato con prestazioni garantite
Sonia Quaglietta	a tempo indeterminato con prestazioni garantite

B) PERSONALE DI SALA

PARTE NORMATIVA

Art. 249 – Assunzione

Fatti salvi i diritti acquisiti dal personale in servizio alla data del presente Contratto, l'assunzione di nuovo Personale di Sala è regolata dalla normativa sul contratto intermittente, come prevista dal D. Lgs. 81/2015 Capo II. È prevista l'assunzione del personale di età compresa tra i 18 e i 25 anni mediante selezioni annuali svolte dalla Direzione del Personale.

Il Personale di Sala di nuova assunzione viene assunto per 1 anno. L'assunzione potrà essere rinnovata di anno in anno, fino a conclusione del ciclo di studi, agli studenti universitari che ne facciano richiesta, purché continuino a soddisfare i seguenti requisiti:

- certificazione da parte dell'università riguardante gli esami svolti ogni anno, in regola col piano di studi;
- abbiano registrato più del 70% di presenza alle chiamate per gli spettacoli in cartellone;
- non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari.

Agli studenti fuori sede titolari di contratto di affitto nell'hinterland milanese con contratto di lavoro in qualità di Personale di Sala che esibiscano un ISEE familiare non superiore a 30.000 euro, verrà riconosciuto al termine di ogni anno di servizio un contributo spese pari a 1.000 euro lordi.

Art. 250 – Vestiario

La dotazione individuale del vestiario sarà così composta:

- n. 2 divise, composte da una giacca ed un paio di pantaloni o gonna in fresco lana, durata fino ad usura;
- n. 2 camici neri per le addette alle toilette, durata fino ad usura;
- n. 4 colletti bianchi, durata 2 anni;
- n. 4 paia di polsini bianchi per le addette alle toilette, durata 2 anni;

- n. 5 paia di guanti, durata 2 anni;
- n. 1 catena con medaglia

Dalla suddetta fornitura è escluso l'ispettore amministrativo.

Al Capo Servizio e agli Addetti al Controllo verrà fornito un abito nero, uno smoking, 4 camicie ed un papillon, con durata fino all'usura.

Le modalità della distribuzione e gli obblighi di cura e conservazione saranno oggetto di un regolamento specifico da concordarsi tra le Parti stipulanti.

E' fatto obbligo al personale di Sala di indossare calze e scarpe nere.

Per calze e scarpe nere verrà corrisposto un importo forfettario annuale pari a 100 euro

Art. 251 - Prestazione di lavoro

La durata della prestazione ordinaria è stabilita in massimo 4 ore e trenta minuti. La prestazione inerente lo spettacolo e le prove antegenerali o generali, non potrà protrarsi in ragione normale oltre le ore 1.

All'apertura del Teatro il personale di sala dovrà essere pronto per l'espletamento delle mansioni corrispondenti alla propria qualifica.

La prestazione degli addetti alle Toilette inizia un'ora e mezza prima dello spettacolo (h. 18.30 per uno spettacolo con inizio h. 20.00) e si conclude al termine dell'ultimo intervallo previsto per la rappresentazione, dopo il ripristino e la pulizia dei locali. Qualora non ci fosse intervallo, gli addetti alle Toilette concludono la loro prestazione subito dopo il ripristino il ripristino e la pulizia di inizio spettacolo.

Il servizio terminerà normalmente 15 minuti dopo la fine dello spettacolo intendendo per spettacolo anche il tempo per gli applausi o gli eventuali "bis".

L'indisponibilità del lavoratore dovrà essere comunicata, salvo cause di forza maggiore, entro lo spettacolo immediatamente precedente, all'Ispettore Amministrativo, che deve darne immediata comunicazione al Capo Sala. Assenze continue senza comunicare la propria indisponibilità daranno luogo a sanzioni disciplinari.

Nel caso di mancato svolgimento dello spettacolo il Teatro è tenuto a comunicare la sospensione della rappresentazione entro le ore 12, altrimenti sarà dovuto il pagamento della prestazione.

E' fatto obbligo di timbrare il badge, sia all'entrata, sia all'uscita.

Art. 252 - Prestazione eccedente la durata normale e notturna

Il superamento della normale durata della prestazione sarà compensato come segue.

Qualora le recite o le prove generali terminino dopo le ore 22, la prestazione si considererà conclusa mezz'ora dopo. Eventuali prolungamenti della prestazione oltre questo termine saranno remunerati con le maggiorazioni previste per le prestazioni eccedenti la durata normale di 4,5 ore, secondo le

percentuali sottoindicate. Qualora tali prestazioni eccedessero le ore 24 saranno considerate, a fini retributivi, prestazione notturna.

Qualsiasi altra prestazione iniziata dopo le ore 24 sarà considerata prestazione notturna.

Ogni prestazione notturna sarà retribuita con un valore pari a 2 volte la prestazione ordinaria completa (quota base + pro-rata).

L'inizio della prestazione è stabilito di norma un'ora prima dell'inizio fissato dall'ordine del giorno sia per le prove sia per le recite di Opere e Balletti.

È consentita pertanto la chiamata anche successivamente all'inizio dello spettacolo.

Per efficiente utilizzo della prestazione lavorativa nell'ambito dell'attività, il Personale di Sala potrà essere impegnato, avuto riguardo alle mansioni di competenza, in qualsiasi attività richiesta dal competente Responsabile Personale di Sala per il titolo inerente alla chiamata.

Al fine di garantire il riposo settimanale sarà possibile programmare per lo stesso dipendente prestazioni sino ad un massimo di 6 giorni consecutivi.

Qualora per inderogabili esigenze di servizio il Personale di Sala dovesse essere chiamato per 7 giorni consecutivi, tutte le prestazioni del settimo giorno saranno retribuite con un valore pari a 2 prestazioni ordinarie complete, come già appena sopra precisato.

Dovranno comunque essere sempre garantite in media, a norma di legge, due giornate senza chiamate negli ultimi 14 gg di calendario.

Se la durata di ogni singola prestazione eccede le 4,5 ore si erogherà una seconda prestazione aggiuntiva completa, come appena sotto definita.

Il valore unitario di tale “prestazione aggiuntiva completa” sarà così calcolato:

- Sino a 30 minuti di durata complessiva della prestazione aggiuntiva il suo valore sarà del 20% del valore completo di una prestazione ordinaria;
- Da 31 minuti a 60 minuti di durata complessiva della prestazione aggiuntiva il suo valore sarà di un ulteriore 20% del valore completo di una prestazione ordinaria (progressivo 40%);
- Da 61 minuti a 90 minuti di durata complessiva della prestazione aggiuntiva il suo valore sarà di un ulteriore 20% del valore completo di una prestazione ordinaria (progressivo 60%);
- Se la prestazione aggiuntiva ha una durata superiore ai 90 minuti e sino ai 150 minuti il suo valore sarà di un ulteriore 40% del valore completo di una prestazione ordinaria, arrivando quindi ad un progressivo del 100%.

Il TFR, tuttavia, non matura sulle suddette “prestazioni aggiuntive”, ad eccezione del caso in cui la prestazione aggiuntiva sia di durata superiore ai 90 minuti e quindi con un valore pari al 100% di una “prestazione ordinaria completa” (doppia prestazione)

Il valore delle prestazioni nel settimo giorno consecutivo e delle prestazioni notturne, sarà retribuito con il valore pari 2 volte quello di una prestazione completa. Per queste prestazioni il TFR sarà invece calcolato sul valore di una sola “prestazione ordinaria completa”.

I compensi aggiuntivi, le maggiorazioni e gli altri compensi per attività oltre la durata ordinaria della prestazione non sono in alcun caso cumulabili.

Art. 253 - Giorni festivi

È considerato prestazione in giornata festiva quella svolta nei seguenti giorni stabiliti come festivi, sotto elencati:

- a) il primo giorno dell'anno;
- b) il giorno dell'Epifania;
- c) il giorno di Pasqua;
- d) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
- e) il giorno 25 aprile;
- f) il giorno 1° maggio;
- g) il giorno 2 giugno;
- h) il giorno dell'Assunzione;
- i) il giorno di Ognissanti;
- j) il giorno dell'Immacolata Concezione;
- k) il giorno di Natale;
- l) il giorno 26 dicembre;
- m) il 7 dicembre, S. Ambrogio, patrono locale.

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

Ogni prestazione in giornata festiva verrà retribuita con un valore pari a 2,5 prestazioni ordinarie complete. Per queste prestazioni il TFR sarà invece calcolato sul valore di una sola "prestazione ordinaria completa.

Art. 254 – Mansioni

Il personale serale addetto ai servizi di sala è tenuto all'espletamento delle mansioni che seguono.

Il personale serale addetto ai servizi di sala è comunque tenuto a disbrigare i compiti, pur non espressamente indicati, rientranti nella consuetudine del Teatro.

Si richiamano in particolare, tra gli altri, i seguenti obblighi:

- a) al termine dello spettacolo, a pubblico ormai defluito, le Maschere interessate controlleranno con un Vigile del Fuoco la chiusura delle porte del Teatro, in modo che detto controllo risulti dal rapporto scritto dei Vigili del Fuoco.
- b) viene riconfermato il principio secondo cui le Maschere durante lo svolgimento dello spettacolo debbano assicurare la presenza e l'assistenza necessarie. Le temporanee assenze dal proprio posto devono essere sempre autorizzate dai propri Superiori. Nel caso che le Maschere fruiscono del Servizio Mensa Aziendale, l'utilizzo di questo beneficio deve avvenire senza compromettere il regolare svolgimento del Servizio di Sala (anche nelle situazioni di attesa durante lo svolgimento dello spettacolo), d'intesa con i propri Superiori e con la collaborazione dei Delegati Sindacali. Eventuali anomalie dovute a colpe o negligenze verranno perseguite disciplinarmente.

Ispettore Amministrativo:

- provvede agli adempimenti concernenti il controllo, delle presenze nonché alle relative comunicazioni che dovranno essere controfirmate dal Capo Servizio Sala, con riferimento all'esatto accertamento dei presupposti per la liquidazione dei compensi previsti.
- Provvede alla contabilità dei programmi del Teatro, ai relativi introiti. Tutti i proventi dovranno essere versati nella cassa continua dell'Istituto bancario indicato.

Controlli:

- il Controllo ha la responsabilità del settore cui è assegnato sia per quanto riguarda il comportamento del personale addetti (maschere, portieri, guardarobiere ecc.) sia per quanto riguarda qualsiasi evento vi si verificasse.
- Chiede l'intervento del Capo Servizio Sala nei casi di controversia con il pubblico.
- In caso di prevista assenza, deve segnalare la stessa al Capo Servizio almeno 24 ore prima.
- Segnala per iscritto al Capo Servizio eventuali inadempienze del servizio pulizia, del servizio bar o di altri servizi (ad es.: sostituzione lampadine, telefoni in avaria, ecc.) e provvede, in via eccezionale, alla sistemazione del settore assegnato nel miglior modo possibile.

Maschere Palchi, Platea e Galleria:

- Sono tenute alla perfetta conoscenza delle piante dei posti. Accompagnano gli spettatori ai posti loro assegnati, segnalando al Responsabile di Sala eventuali errori, ovvero che nessuno prenda posto senza possedere il relativo biglietto.
- A spettacolo iniziato, escluso nei palchi, chiudono gli ingressi e non consentono l'accesso ai posti di platea ed ai numerati di galleria, in particolare le maschere di platea, durante lo spettacolo, devono essere presenti nei corridoi adiacenti, per intervenire prontamente in caso di necessità.
- Controllano l'osservanza delle disposizioni relative ai divieti di uso delle macchine fotografiche, ecc. Provvedono al mantenimento del silenzio da parte di tutto il pubblico in sala, del pubblico ritardatario, del personale di servizio al bar e del personale di Pubblica Sicurezza. Per quanto riguarda le gallerie, almeno quattro maschere per ciascuna di esse devono rimanere, in divisa, sino all'uscita dell'ultimo spettatore.

Addetti Toilette (ad esaurimento):

- Provvedono alla iniziale pulizia dei locali toilette, dei sanitari e degli accessori presenti nelle toilette stesse, prima dell'ingresso del pubblico.
- Provvedono poi a mantenere costantemente puliti, in perfetto ordine e forniti del necessario materiale igienico, i locali loro affidati.

È consentito loro di allontanarsi successivamente all'ultimo intervallo dopo aver provveduto a lasciare i servizi puliti e aperti.

Il Teatro fornisce il materiale necessario alle pulizie di cui sopra.

Addetti Guardaroba:

- Curano che i capi loro affidati siano sistemati nel miglior modo e li consegnano esclusivamente ai portatori della regolare contromarca numerata. Sono responsabili di ogni eventuale ammanco per colpa propria o dolo.

E' fatto loro divieto di allontanarsi sino alla fine dello spettacolo, e devono rimanere in divisa.

Portieri:

Controllano che ogni spettatore, senza eccezioni, sia munito di regolare biglietto o tessera; controllano che sia osservato il divieto di fumare in sala, di introdurre in sala apparecchi fotografici, registratori e ombrelli; controllano che ciascuno spettatore rimanga nel settore risultante dal biglietto; a spettacolo iniziato stazionano agli ingressi, per il rispetto delle suddette norme

Art. 255 – Altre manifestazioni in sede e fuori sede, spettacoli all'aperto

Per esigenze derivanti dall'attività del Teatro, il personale è tenuto ad espletare attività in sede e fuori sede sia in mansioni corrispondenti alla sua qualifica, sia in quelle corrispondenti ad altre qualifiche.

Per le prove antegenerali, generali, conferenze ed altre attività che si svolgono in Teatro o fuori sede l'organico di servizio può essere variato dalla Direzione del Teatro, in relazione alle specifiche esigenze.

Gli spettacoli o altre manifestazioni con pubblico, anche non definiti nel programma annuale, sono comunicati in apposito programma settimanale.

Si rinvia ad un confronto specifico l'esame dell'attuale mansionario, e i criteri di chiamata per le prestazioni fuori cartellone.

Il compenso per queste prestazioni sopra elencate e di eventuale altro tipo attualmente in uso è lo stesso e segue le stesse regole anche di calcolo indicate nel successivo Articolo 265.

Art. 256 – Vendita o consegna programmi di sala

Il personale di sala è tenuto a porre in vendita o consegnare agli spettatori i programmi di sala e quant'altro la Direzione del Teatro verrà a stabilire.

Per la vendita o consegna dei programmi venduti il Teatro devolverà un compenso pari al 12% dell'incasso dei programmi. Il compenso sarà ripartito tra tutto il personale presente.

Il servizio di biglietteria non potrà porre in vendita i programmi a partire dall'inizio della prestazione del personale di sala.

Art. 257 - Assegnazione o cambiamento del posto di lavoro

Per il personale di sala inquadrato nel 3° livello vige un sistema di rotazione su tutte le posizioni previste in Teatro, gestito dal Capo Servizio Sala secondo i seguenti principi:

- equità
- anzianità di servizio
- professionalità

Il criterio dell'anzianità di servizio si intende come numero assoluto di prestazioni. Sono conteggiate ai fini dell'anzianità di servizio anche le assenze giustificate per malattia, infortunio, congedo parentale, permessi studio, attività di volontariato, tirocini e seminari a frequenza obbligatoria e licenza matrimoniale.

Art. 258 - Norme di comportamento

Il diretto contatto col pubblico esige che il servizio sia espletato con assoluta serietà. Con gli spettatori è obbligo la massima cortesia; eventuale controversia col pubblico sarà demandata al Capo Sala.

La divisa dovrà essere perfettamente in ordine; le maschere addette all'accompagnamento dovranno calzare i guanti in qualunque ordine di posti. Durante il servizio il personale non deve assumere atteggiamenti scorretti.

Nei periodi d'ingresso del pubblico e durante gli intervalli il personale non deve fumare né intrattenersi in conversazione. Più dettagliate norme di comportamento risultano altresì dagli ordini di servizio attuativi della Direzione di Sala.

Art. 259 - Risoluzione del rapporto di lavoro per limiti d'età

Il personale di sala che raggiunge il limite fissato dalla legge per il pensionamento di vecchiaia non sarà riconfermato in servizio.

Art. 260 - Provvedimenti disciplinari

Il Capo Servizio Sala comunicherà alla Direzione del Personale eventuali mancanze ai propri doveri del personale dipendente. La contestazione dell'addebito dovrà precedere il provvedimento disciplinare secondo le norme di legge.

Art. 261 - Rappresentanza del personale

Il personale eleggerà una Commissione rappresentativa composta da tre lavoratori con i compiti di collegamento con le Rappresentanze Sindacali Aziendali e con la competente Direzione del Personale.

I tre nominativi saranno comunicati per iscritto prima dell'inizio di ogni stagione lirica. La Commissione sarà informata dal Capo Servizio Sala in ordine ai turni di lavoro.

Art. 262 – Mensa

Per quanto riguarda la fruizione del Servizio Mensa per il Personale di Sala, si rinvia a quanto previsto all'articolo 16 "Mensa aziendale".

Art. 263 - Contributi sindacali

Il Teatro, su delega individuale rilasciata dal lavoratore, tratterà i contributi sindacali nella misura dell'1% della retribuzione per devolverli all'organizzazione sindacale indicata.

Art. 264 – Prestazioni connesse allo spettacolo

Si intendono prestazioni connesse allo spettacolo le attività, svolte dal personale nominativamente e numericamente individuato dal Responsabile Personale di Sala, che si rendano necessarie prima, durante o dopo il deflusso del pubblico,. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si considerano prestazioni connesse il servizio taxi per il pubblico e il servizio per la conferenza.

Le prestazioni connesse sopramenzionate, indipendentemente dalla loro durata complessiva, vengono compensate come previsto dall'art 252 per le prestazioni eccedenti la durata normale. Le prestazioni connesse sono retribuite alla stregua della prestazione notturna solo se iniziate oltre le ore 24,00.

La prestazione per servizio cena sarà considerata prestazione ordinaria completa distinta da altre eventualmente effettuate. Qualora tale prestazione eccedesse le ore 24 sarà considerata notturna, con un valore pari a 2 volte la prestazione ordinaria completa (quota base + pro-rata).

PARTE ECONOMICA

Art. 265 - Retribuzione

La classificazione dell'intero Personale di Sala è stabilita in tre livelli di inquadramento, con esclusione del solo Responsabile di sala.

La durata della prestazione ordinaria resta di 4,5 ore.

A seconda dell'attività svolta e dell'anzianità, agli addetti del Personale di Sala dal 1° Gennaio 2024 sarà assegnato un compenso calcolato in base alle regole sotto descritte e alla seguente tabella di conversione:

- Ex livello "A" = livello 3A personale tecnico

- Ex livello “C” = livello 5° personale tecnico
- Ex livello “E” = livello 6° (*) personale tecnico

(*) Il livello retributivo del 6° livello, nel valore indicato dalle tabelle dell'accordo 21 novembre 2023, viene preso in considerazione al solo fine di determinare il compenso dovuto al personale di sala di terzo livello secondo la summenzionata tabella di conversione.

Al Personale di Sala a tempo indeterminato viene inoltre riconosciuta la maturazione degli scatti di anzianità definiti in base alla normativa vigente per il personale tecnico cosiddetto “diurno”, inclusa l'attribuzione dell'elemento separato secondo le regole generali della lettera f) della Premessa al Contratto Scala 2.0.

Nel determinare il numero degli scatti di anzianità maturati si terrà conto, per suddetto Personale di Sala, se già in forza, dell'anzianità effettivamente già maturata nello stesso rapporto di collaborazione con la Fondazione.

Il calcolo degli scatti maturati e maturandi avverrà con la stessa metodologia prevista ed in già uso per gli Operai Serali.

L'attribuzione al Personale di Sala del valore economico dei due istituti contrattuali appena sopra menzionati, avverrà gradualmente in tre anni secondo la seguente progressione:

- Anno 2024 = 66,6% dei corrispondenti valori tabellari degli operai tecnici diurni di pari livello
- Anno 2025 = 83,3%
- Dal 2026 (a regime) = 100%

A partire dal 2025, al tutto il Personale di Sala viene inoltre potenzialmente riconosciuto, a titolo di Premio per l'attività annuale svolta, da erogarsi entro il mese di Ottobre di ogni anno, un importo da determinarsi secondo le seguenti regole e condizioni:

- Il premio spetta, ogni anno, solo a quegli addetti che nel corso del periodo che va dal 1° settembre dell'anno precedente al 31 luglio dell'anno corrente effettuano almeno 150 prestazioni ordinarie;
- Il Premio, per chi raggiunge questo obiettivo minimo, sarà pari a 2 euro a prestazione.

Su suddetto premio non matura il TFR.

La regolamentazione del premio sarà oggetto di revisione nell'ambito degli accordi sui diritti relativi alle trasmissioni streaming.

1) Valore della prestazione

Per ogni prestazione ordinaria il lavoratore avrà diritto a percepire una retribuzione globale pari al 70% della retribuzione giornaliera (minimo tabellare, indennità di contingenza, assegno Scala, elemento aggiuntivo del minimo tabellare, EDR ex CCNL ed EDR Aziendale più eventuali scatti di anzianità ed eventuale elemento separato, per coloro che ne hanno diritto, diviso 26 giornate/mese della corrispettiva categoria/livello contrattuale dei cosiddetti “operai diurni” a cui esso appartiene, maggiorata della speciale indennità nella misura percentuale del 37% dei suddetti elementi paga, in sostituzione pro-rata della 13esima mensilità, della 14esima mensilità, del premio di produzione, delle ferie/ex festività e permessi ex CCNL, nonché di ogni altra eventuale indennità di legge e contrattuale ad esclusione del TFR per come successivamente normato.

Il valore della percentuale del pro-rata sopra detto è calcolato in rapporto alla retribuzione globale media mensile di un pari livello “operaio diurno” (inclusi quindi ratei di mensilità differite, di ferie e

altri permessi contrattuali) erogata per 11 mesi medi annui. Gli 11 mesi sono infatti il numero medio dei mesi annui in cui gli il Personale di Sala è chiamato ad effettuare prestazioni lavorative.

Si esclude dal conteggio per la determinazione della percentuale del pro-rata il Premio Risultato percepito dal personale cosiddetto diurno, in quanto sostituito, per il personale serale, dal Premio attività di cui sopra.

Inoltre, a decorrere dal 1° gennaio 2024 e per gli anni successivi, viene accantonato, a titolo di TFR, un importo calcolato (con gli stessi criteri e sugli stessi elementi della retribuzione previsti per i cosiddetti “operai diurni”) sul valore delle prestazioni ordinarie effettivamente retribuite nello stesso mese come sotto specificato al seguente punto 2).

Qualora fosse necessario sostituire temporaneamente il Responsabile Personale di Sala (per giustificati motivi di assenza) con un Ispettore di Sala, a quest'ultimo verrà riconosciuta una prestazione completa ordinaria aggiuntiva (doppia prestazione).

2)Trattamento di fine rapporto

Si introduce anche per tutto il Personale di Sala la maturazione del Trattamento di Fine Rapporto calcolato sul valore lordo delle prestazioni ordinarie complete (quota base + pro-rata) liquidate annualmente con i criteri e gli aggiustamenti sotto specificati.

Tale calcolo, in analogia a quanto previsto dalla legge e a quanto avviene per tutti gli altri lavoratori del Teatro, avverrà dividendo la Base di Calcolo del TFR per il coefficiente di 13,5; nel determinare la Base di Calcolo verranno presi in considerazione gli stessi elementi della retribuzione validi per la maturazione del TFR per tutti gli altri lavoratori dipendenti del Teatro.

Non rientreranno nella Base di Calcolo del TFR, quindi, l'EDR Aziendale e l'eventuale Elemento Separato.

L'accantonamento in busta paga del TFR avverrà mensilmente a partire dal mese di Gennaio 2024 e, per chi aderisce alla Previdenza Complementare, dovrà essere destinato alla stessa nelle quote e secondo le normali regole di legge e contrattuali.

L'importo fissato per le prestazioni è onnicomprensivo di ogni attività, anche in precedenza remunerate con indennità specifiche, e prevede l'obbligo da parte del personale di sala di svolgere ogni mansione corrispondente al suo livello di inquadramento senza ulteriori compensi economici.

La Direzione del Teatro, sentito il Responsabile del Servizio si impegna ad accogliere eventuali domande di temporanea indisponibilità alla prestazione per un periodo massimo di un mese, e contemporaneamente per non più di 4 addetti a rotazione, dovute alla preparazione delle tesi di laurea.

Potranno inoltre essere concessi periodi di temporanea indisponibilità alle prestazioni in relazione alla partecipazione a progetti speciali documentati, connessi allo svolgimento del percorso di studi universitario, per un periodo massimo di otto mesi e contemporaneamente per non più di due addetti.

Art. 266 – Riprese radiotelevisive

Per la produzione e la diffusione televisiva in Italia, in diretta o in differita, al personale di sala è corrisposto il compenso della sola prestazione ordinaria normale.

Per la produzione e la diffusione televisiva a livello mondiale, in diretta o in differita, è prevista una maggiorazione pari a 2 prestazioni ordinarie. Su maggiorazione non matura il TFR.

La presente norma sarà oggetto di revisione nell'ambito degli accordi sui diritti relativi alle trasmissioni streaming.

Art. 267 - Trattamento di malattia, maternità, congedi parentali, malattia professionale, infortunio sul lavoro ed in itinere

1) Malattia

In caso di malattia, al Personale di Sala **a tempo indeterminato** verranno retribuite al 100%, inclusa quota TFR, (con costo a totale carico azienda in ottemperanza alla normativa vigente e alle relative circolari attuative INPS) le prestazioni programmate e per le quali il singolo lavoratore in questione è stato chiamato in servizio nel periodo di malattia.

Il Personale di Sala **a tempo determinato** potrà, se lo riterrà opportuno, presentare alla sede INPS competente domanda per il pagamento diretto dell'indennità di malattia da parte dell'Istituto, indennità che verrà erogata nelle modalità, nei tempi e nella misura prevista dalla normativa previgente.

Come definito nella circolare INPS n. 132 del 10/09/2021 al punto 2.5 (in attuazione di quanto previsto dall'art. 66 del decreto legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021 n. 106, relativamente i lavoratori iscritti al Fondo Pensioni Lavoratori dello Spettacolo) e precisato ulteriormente dalla successiva circolare INPS n. 182 del 10/12/2021 al punto 3 (terzo comma), infatti, l'Istituto dovrà provvedere al pagamento diretto dell'indennità di malattia ai lavoratori interessati nel caso di lavoratori con contratto a termine.

L'azienda integrerà al 100%, non appena avrà le informazioni necessarie, l'indennità di malattia erogata dall'INPS direttamente al lavoratore, in modo simile ai dipendenti a tempo determinato cosiddetti "diurni", in tal modo verranno indennizzati anche i giorni cosiddetti di carenza. A tale scopo il dipendente fornirà agli uffici competenti della Fondazione tutte le informazioni ed i documenti eventualmente necessari.

2) Maternità e congedi parentali

Come previsto dalla Circolare INPS n. 134363 del 21/05/1980, ribadita dalla Circolare n. 60 del 25/03/2002 ed infine dal Messaggio n. 18529/2010 le indennità relative ai congedi di maternità, ai congedi parentali e similari verranno erogate direttamente dall'INPS a tutti i "lavoratori saltuari e a termine dello Spettacolo".

Al Personale di Sala a tempo indeterminato, per quanto riguarda i periodi di maternità obbligatoria sarà riconosciuta, previa esibizione di copia della specifica richiesta di trattamento di maternità regolarmente inoltrata alla Sede INPS competente, un'anticipazione di tale trattamento richiesto e che potrà essere liquidato dall'Ente Previdenziale con pagamento diretto al lavoratore, determinata in

misura pari al 100% del valore di un massimo di 26 prestazioni giornaliere al mese (per periodi di maternità pari o superiori al mese o suo multiplo) o 6 settimanali (per periodi inferiori al mese).

Da tale anticipazione sarà poi trattenuto in recupero in busta paga l'importo netto erogato dall'INPS, nel caso di accoglimento della richiesta. Nel caso di rigetto della stessa l'importo anticipato verrà recuperato integralmente con trattenuta sulla prima busta paga.

Sulle prestazioni giornaliere anticipate per maternità obbligatoria il TFR maturerà normalmente sul relativo valore.

Il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente la Fondazione quando l'indennità gli viene corrisposta dall'INPS o quando viene comunicato dall'Ente il rigetto/non accoglimento della domanda di erogazione dell'indennità.

Per il solo Personale di Sala a tempo indeterminato, la Fondazione erogherà un'anticipazione per il periodo di assenza per "Congedo Parentale". Tale anticipazione sarà commisurata alla percentuale dell'indennità INPS prevista dalla normativa vigente per la tutela del congedo parentale. Suddetta anticipazione sarà calcolata, analogamente ai casi di maternità obbligatoria, sul valore di un massimo di 26 prestazioni giornaliere al mese (per periodi di congedo pari o superiori al mese o suo multiplo) o 6 settimanali (per periodi inferiori al mese). L'erogazione del suddetto anticipo avverrà previa esibizione di copia della specifica richiesta di trattamento di congedo parentale regolarmente inoltrata alla Sede INPS competente. Da tale anticipazione sarà poi trattenuto in recupero in busta paga l'importo netto erogato dall'INPS con pagamento diretto al lavoratore, nel caso di accoglimento della richiesta. Nel caso di rigetto della stessa l'importo anticipato verrà recuperato integralmente con trattenuta sulla prima busta paga. Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare tempestivamente alla Fondazione l'esito della richiesta all'INPS. In mancanza, sarà sottoposto a procedimento disciplinare a norma di legge e del vigente Contratto Scala.

Si ribadisce che il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente la Fondazione quando l'indennità gli viene corrisposta dall'INPS o quando viene comunicato dall'Ente il rigetto/non accoglimento della domanda di erogazione dell'indennità.

Gli addetti del Personale di Sala **a tempo determinato**, invece, potranno, se lo riterranno opportuno, presentare alla sede INPS competente domanda per il pagamento diretto dell'indennità di maternità e del congedo parentale da parte dell'istituto. Indennità che verrà erogata nella modalità, nei tempi e nella misura prevista dalla normativa vigente. **Nulla sarà anticipato né dovuto dall'azienda in relazione al periodo di assenza per le cause suddette.**

3) Malattia professionale, infortunio sul lavoro ed in itinere

Per il periodo di assenza causa infortunio sul lavoro e/o di malattia professionale, la Fondazione conserverà il posto al lavoratore sino alla sua 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 come 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 limitato al solo trattamento economico contrattuale con esclusione di ogni altro elemento retributivo.

La Fondazione ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Al fine di poter garantire l'integrazione da parte dall'azienda dell'indennità temporanea che sarà erogata, se spettante, direttamente dall'INAIL al lavoratore, lo stesso dipendente dovrà comunicare tempestivamente alla Fondazione i dati riguardanti tale erogazione diretta dell'indennità temporanea ricevuta da parte dell'Istituto, oppure eventuali rigetti o altri provvedimenti.

➤ **PERSONALE DEL MUSEO**

Art. 268 – Regolamentazione

Trattamento economico e normativo

Ai dipendenti del Museo continua ad applicarsi il CCNL del commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi. Per tutto quanto qui non previsto, si fa riferimento alle prassi in uso.

Premesso che le parti stipulanti, allo scopo di valorizzare il maggior impegno, sia dal punto di vista organizzativo che produttivo, richiesto al personale per la crescita e lo sviluppo del Teatro alla Scala, in particolare le attività del museo a cui sono applicati, condividono l'intento di individuare, nel rispetto delle previsioni di Legge e di contratto vigenti, le soluzioni più appropriate in materia di premio di risultato per riconoscere l'apporto del personale medesimo alla realizzazione degli obiettivi economici, patrimoniali e di produttività.

In tale prospettiva, le logiche di funzionamento del premio dovranno favorire il riconoscimento della professionalità e dell'impegno assicurato dai lavoratori negli ambiti organizzativi di appartenenza. Tutto ciò premesso, e la premessa costituisce parte integrante dell'accordo, le parti stipulanti convengono che sia istituito un premio risultato come di seguito strutturato in coerenza sia con gli indirizzi e gli obiettivi del piano produttivo del Teatro, sia con le leggi e i contratti che regolano la materia del salario variabile, un'erogazione economica correlata ad incrementi di redditività, produttività, qualità ed efficienza misurabili e verificabili, determinante per la riuscita, il maggior coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi di sviluppo, efficienza e redditività dell'attività del Teatro.

Ciò anche tenuto conto dell'impegno dei lavoratori a coprire nell'arco di tutto l'anno il numero più ampio di giorni di attività e a godere delle ferie durante tutto l'anno e non solo nei quattro mesi come previsto dal contratto, nonché della disponibilità alla modulazione della pausa pranzo quotidiana per permettere l'apertura ad orario continuato, il tutto per offrire il più ampio servizio di apertura al pubblico, nell'interesse della sempre più puntuale fruibilità del museo. Tale premio avrà le caratteristiche dell'aleatorietà e della variabilità della corresponsione, in quanto erogabile unicamente se siano realizzati gli obiettivi minimi prefissati di seguito.

Ambito di Applicazione

Il premio riguarderà il personale dipendente della Fondazione Teatro alla Scala **esclusivamente** applicato all'attività del museo.

Il premio di risultato avrà la seguente configurazione:

- a) Il premio competerà ai lavoratori non in prova, in forza nel mese di erogazione (escluso personale assunto temporaneamente con contratto non superiore a 6 mesi).
- b) Il premio sarà riferito ad ogni effetto all'anno di maturazione, in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno di maturazione, il premio sarà riproporzionato in dodicesimi, intendendo per mese intero la frazione di mese superiore od inferiore a giorni quindici.
- c) L'erogazione dello stesso, quanto conseguito, avrà luogo per il primo anno di applicazione nella busta paga di settembre (per l'anno 2017 ci si baserà sui dati dell'anno 2016).
- d) Dal 2018 il premio di risultato/produzione sarà inserito in misura integrale nella prima busta paga utile dopo l'approvazione del bilancio d'esercizio e comunque non oltre la busta paga di luglio.
- e) Le parti stipulanti hanno inteso qui consensualmente stabilire l'importo del premio spettante in ragione annua in termini complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria eventuale incidenza (già tenuta in considerazione in fase di quantificazione); pertanto detto premio non avrà incidenza alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, sia diretti che indiretti, di alcun genere o trattamento di fine rapporto, in ordine al quale le parti stipulanti, ex art. 2120, 2° comma c.c., intendono espressamente escluderne l'impugnazione.
- f) Il premio di risultato sarà riferito ai seguenti parametri:

Il premio sarà calcolato con tre quote separate collegate ad altrettanti indicatori:

1 indice di produttività (Quota A del premio)

L'indice di produttività (X) è relazionato al valore dell'incasso totale annuo ed è così calcolato:

Valore incasso totale annuo di biglietteria ¹ fino a € 500.000 (cinquecentomila euro)	X = 0;
Valore incasso totale annuo di biglietteria compreso tra € 501.000 ed € 550.000	X = 1;
Valore incasso totale annuo di biglietteria compreso tra € 501.000 ed € 600.000	X = 2;
Valore incasso totale annuo di biglietteria compreso tra € 601.000 ed € 650.000	X = 3;
Valore incasso totale annuo di biglietteria compreso tra € 651.000 ed € 700.000	X = 4;
Valore incasso totale annuo di biglietteria superiore ad € 701.000 ed € 800.000	X = 5;
Valore incasso totale annuo di biglietteria superiore ad € 801.000	X = 6;

¹ Ai fini del presente accordo per incasso totale di biglietteria si intendono i ricavi di biglietteria incluse visite speciali e vendite a tour operator, esclusi i ricavi per accordi di sponsorizzazione.

INDICE DI PRODUTTIVITA' (X)	AMMONTARE PREMIO QUOTA A
0	€ 0,00
1	€ 500,00 (cinquecento euro)
2	€ 1.000,00 (mille euro)
3	€ 1.500,00 (millecinquecento euro)
4	€ 2.000,00 (duemila euro)
5	€ 3.000,00 (tremila euro)
6	€ 3.500,00 (tremilacinquecento euro)

2 modulazione orario di lavoro durante la pausa pranzo (quota B del premio)

Ai lavoratori che daranno la loro disponibilità alla modulazione dell'orario di lavoro durante la pausa pranzo per permettere l'apertura ad orario continuato del Museo verrà riconosciuta la quota B del premio pari ad € 500,00.

3 lavoro festivo e serale (quota C del premio)

Ai lavoratori che presteranno la propria attività lavorativa nelle giornate di domenica e festive nonché durante le serate di apertura straordinaria verrà riconosciuta la quota C del premio secondo i seguenti indicatori:

Lavoro in almeno 8 tra domeniche e festivi: € 500,00;

Lavoro in almeno 4 serate: € 500,00.

Le parti stipulanti concordano che saranno effettuate verifiche circa l'andamento dei parametri nel corso dell'anno a partire dal mese di luglio di ogni anno interessato all'accordo.

Il presente accordo annulla e sostituisce i precedenti accordi 22/12/2004 del 2004 e 14 gennaio 2014 "Accordo aziendale di secondo livello dipendenti museo Teatro alla Scala".

PARTE FINALE

Norme transitorie

Art. 269 – Norma transitoria su Accademia Teatro alla Scala

In ottemperanza a quanto convenuto sul passaggio di personale della Fondazione Teatro alla Scala alle dipendenze dell' "Accademia d'Arti e Mestieri dello Spettacolo Teatro alla Scala", nel caso di cessazione di attività dell'Accademia, la Fondazione Teatro alla Scala, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali relative alle attività di formazione e qualificazione professionale, darà priorità all'impiego del personale qui di seguito indicato, qualora alla data della succitata eventuale cessazione di attività dell'Accademia ne fosse ancora alle dipendenze:

1. Magnaghi Cristina
2. Cera Marilena
3. Scapaticci Raffaella
4. La Vaccara Paolo
5. Bianchi Manuela

Disposizioni finali

Art. 270 - Criteri per i futuri rinnovi contrattuali

- a) Recupero del potere di acquisto delle retribuzioni tenendo conto dell'andamento della variazione dell'indice ISTAT sui prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati, avendo a riferimento il metodo utilizzato nel ciclo contrattuale 2024-26. In particolare gli istituti retributivi da considerare sono:
- minimo tabellare (art. 208 Contratto Scala)
 - elemento distinto della retribuzione ex ccnl (art. 209 Contratto Scala)
 - elemento aggiuntivo della retribuzione (art. 210 Contratto Scala)
 - indennità di contingenza (art. 212 Contratto Scala)
 - assegno scala (art. 213 Contratto Scala)
 - elemento distinto della retribuzione aziendale (art. 214 Contratto Scala)
 - indennità di funzione maestri collaboratori (art. 221 Contratto Scala) indennità sostitutiva maestri collaboratori (art. 218 Contratto Scala)
 - indennità di funzione orchestra (art. 221 Contratto Scala)
 - indennità sostitutiva orchestra (art. 218 Contratto Scala)

- indennità sostitutiva coro (art. 218 Contratto Scala)
 - indennità di funzione tersicorei (art. 221 Contratto Scala)
 - indennità sostitutiva tersicorei (art. 218 Contratto Scala)
 - indennità strumento (art. 222 Contratto Scala)
 - indennità strumento vocale (art. 223 Contratto Scala)
 - assegno laboratori scenografici (art. 225 Contratto Scala)
 - indennità sostitutiva di palcoscenico mesi aggiuntivi (art. 220 Contratto Scala)
 - indennità di funzione area tecnico-amministrativa (art. 221 Contratto Scala)
- b) adeguamento della retribuzione variabile (premio di risultato) al raggiungimento degli obiettivi da concordare, per il periodo di valenza dei futuri contratti integrativi, di produzione, di produttività individuale e collettiva, di miglioramento del sistema di efficienza ed ulteriore innalzamento degli *standard* qualitativi della produzione artistica, di percorsi formativi;
- c) eventuale aggiornamento delle normative contrattuali aziendali, funzionali al raggiungimento degli obiettivi richiamati al precedente punto b).

Art. 271 – Clausola di salvaguardia

Le Parti stipulanti si riservano entro 6 mesi dall'approvazione del presente testo aggiornato del Contratto Scala a verificare eventuali errori e/o omissioni di norme vigenti nell'attuale nuovo testo contrattuale. Trascorso tale periodo senza intervenute modifiche concordate tra le Parti stipulanti il presente testo si intenderà unico e definitivo.

Art. 272 – Decorrenza e durata

Il rinnovo contrattuale avrà decorrenza dal 1/1/2024 al 31/12/2026.

Art. 273 – Validità

Le Parti prendono atto che l'efficacia del presente Contratto è subordinata all'approvazione e conseguente ratifica del Consiglio di Amministrazione della Fondazione, all'approvazione da parte dell'assemblea dei lavoratori nonché all'approvazione del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo e degli altri organismi vigilanti.

APPENDICE

a. Accordo 23/07/1993 in materia di verifiche della idoneità professionale artistica

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 n. 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. delle comunicazioni ai lavoratori di cui al punto f) nonché degli esiti delle verifiche professionali artistiche effettuate.

N.B.: L'accordo è stato formalmente sottoscritto il 3 marzo 1994

b. Accordo 23/07/1993 e 25/07/1993 in materia di autorizzazioni allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale

L'anno 1993 il giorno 23 del mese di luglio

TRA

L'ANELS

E

la FILIS-CGIL la FIS-CISL

la UILSIC-UIL

è stato stipulato il seguente accordo

Premesso che ai sensi del comma 3 dell'art. 9 della legge 23 dicembre 1992 n. 498:

- le attività di lavoro autonomo o professionale svolte dai dipendenti a tempo indeterminato sono consentite, previa autorizzazione del Sovrintendente - sentito il direttore artistico - solo, a carattere saltuario, per prestazioni di alto valore artistico e professionale;
- sono fatti comunque salvi i principi del non aggravio economico e le esigenze produttive degli Enti lirico-sinfonici;
- è rimessa alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro la definizione dei criteri per la concessione delle autorizzazioni;

sono così stabiliti i criteri alla cui osservanza deve essere subordinata l'autorizzazione allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale:

- deve intendersi saltuaria l'attività di lavoro autonomo o professionale che, non avendo carattere di abitudine, sia tale da non incidere sulla continuità e funzionalità del rapporto di lavoro con l'Ente, restando quindi garantiti il pieno e puntuale assolvimento da parte del lavoratore degli obblighi contrattuali nei confronti dell'Ente e la necessaria tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore;
- la valutazione da parte dell'Ente dell'alto valore artistico e professionale dell'attività di lavoro autonomo o professionale deve essere condotta in riferimento:
 - alla dignità complessiva della manifestazione cui partecipa il lavoratore;

- alla sede nell'ambito della quale si svolge la prestazione;
- al contenuto della prestazione che deve essere correlato alla professionalità del lavoratore avuto riguardo alla sua qualifica in seno all'Ente;
- i suddetti criteri di valutazione della saltuarietà e dell'alto valore artistico e professionale dell'attività di lavoro autonomo o professionale, nel confermato rispetto dei principi del non aggravio economico e delle esigenze produttive dell'Ente, sono applicabili anche nel caso di richieste di autorizzazione allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale non sostanziatisi in prestazioni di esecuzione artistica in senso stretto ma comunque rientranti nella professionalità artistica del lavoratore, ivi comprese le attività didattico-seminariali;
- al lavoratore – “in parte” o “in disponibilità” - cui è stata concessa l'autorizzazione allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale non spetta il trattamento economico per il periodo di assenza dal servizio. Non si fa luogo a trattenuta economica ove l'autorizzazione sia stata concessa per lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale in giornata in cui il lavoratore abbia effettuato la sua prestazione lavorativa, in giornata di riposo settimanale, in periodo feriale;
- le richieste individuali di autorizzazione allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale, adeguatamente motivate e documentate, devono essere presentate per iscritto all'Ente con congruo anticipo;
- l'autorizzazione dell'Ente allo svolgimento di attività di lavoro autonomo o professionale deve essere rilasciata per iscritto. Può essere revocata, con atto scritto, in qualsiasi momento per sopravvenute esigenze produttive.

La disciplina di cui sopra è integralmente applicabile alle richieste di autorizzazione avanzate da lavoratori dipendenti dall'Ente con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Letto, confermato e sottoscritto.

ANELS

FILIS-CGIL
FIS-CISL
UILSIC-UIL

N.B.: L'accordo è stato separatamente sottoscritto dalla FIALS-CISAL il 25 luglio 1993

c. Regolamento di palcoscenico

E' fatto obbligo ai lavoratori di rispettare il Regolamento di Palcoscenico di cui si riporta la versione in vigore emanata dalla Direzione.

REGOLAMENTO DI PALCOSCENICO

1. L'accesso al palcoscenico è riservato esclusivamente al personale artistico e tecnico direttamente coinvolto nelle prove e negli spettacoli. Non è quindi consentito alle persone estranee sostare o attraversare il palcoscenico.
2. Ogni componente artistico o tecnico che prende parte a prove o spettacoli è tenuto a presentarsi in palcoscenico all'ora di inizio della propria prestazione.
3. Chiunque prenda parte a prove o spettacoli deve presentarsi in quinta in assoluto silenzio soltanto alla chiamata del Direttore di Scena e senza recare disturbo, inoltre dovrà uscire dal palcoscenico appena terminata la propria prestazione. Particolare attenzione dovrà essere posta all'entrata e all'uscita dei complessi (Banda, Ballo, Coro, Tecnici ecc.) ed in occasione dei cambiamenti di scena a vista.
4. Per ottemperare alle prescrizioni delle norme di sicurezza è assolutamente vietato sostare in palcoscenico a tutte le persone la cui presenza non sia indispensabile per motivo di servizio. Inoltre è vietato a chiunque ingombrare i passaggi.
5. Verrà sottoposto a sanzione chi nei camerini, nei corridoi e in genere nei locali adiacenti al palcoscenico provochi rumori di qualunque sorta che turbino la necessaria concentrazione. E' altresì sottoposto ad eventuali sanzioni chi intralci le entrate e le uscite o l'allestimento della scena ed in genere chiunque disturbi il regolare svolgimento delle prove o delle recite.
6. Il costume e gli accessori dei costumi dovranno essere trattati con la massima cura e non abbandonati in palcoscenico.
7. I ringraziamenti al pubblico fanno parte dello spettacolo. Al riguardo dovranno essere osservate le precise disposizioni impartite dal Direttore di Scena
8. E' proibito fare accedere il pubblico nei camerini degli artisti senza debita autorizzazione.
9. E' assolutamente vietato fumare in palcoscenico e nei locali ad esso adiacenti. Eventuali eccezioni, dovute ad esigenze di scena dovranno essere espressamente autorizzate per iscritto.
10. E' proibito l'accesso alla Platea a tutti coloro che non sono impegnati nella produzione, salvo diversa autorizzazione della Direzione Artistica.

Ovviamente l'applicazione del presente Regolamento è affidata prima ancora che ad eventuali provvedimenti disciplinari alla autodisciplina e alla coscienza personale di tutti.

- a. Tabelle di adeguamento, ex art.273 del presente testo, delle voci fisse di retribuzione aziendale, Assegno Scala, EDR aziendale, Indennità Sostitutiva, Indennità di funzione Aziendale, Indennità Strumento Aziendale, Indennità Laboratori Scenografici, Importo Mesi Aggiuntivi Personale Tecnico di Palcoscenico, Indennità Strumento Vocale per tutto il triennio, dal 1/1/2018 al 31/12/2020 all' aumento dell'indice ISTAT sui prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati registrato nel periodo 2012/2016.

ALLEGATO 1 - AUMENTO MENSILE ISTAT - AREA ARTISTICA											
	1° LIV		1° LIV		2° LIV						
	EXTRA	1° LIV	BALLO	MAESTRI	2° LIV	3° LIV	4° LIV	5° LIV	6° LIV	NOTE	
EDR AZIENDALE	7,98	7,15	7,98	7,15	6,10	5,48	4,76	4,43	3,31		
ASSEGNO SCALA	9,91	8,88	9,91	8,88	7,57	6,81	5,90	5,49	4,12		
IND.STRUMENTO VOCALE/SPESE SANIT.							1,35	1,35	-	CORO	
IND.STRUMENTO VOCALE/SPESE SANIT. DAL 7° SCATTO							1,64	1,64	-	CORO	
INDENNITA' DI FUNZIONE			7,76		7,07	4,34	-	-	-	BALLO	
INDENNITA' DI FUNZIONE	14,52	12,41			10,34	4,53	-	-	-	ORCHESTRA	
INDENNITA' SOSTITUTIVA			5,61		6,41	5,81	5,03	4,09	0,64	BALLO	
INDENNITA' SOSTITUTIVA							12,22	6,52	3,28	CORO	
INDENNITA' SOSTITUTIVA	21,38	19,95			19,19	18,97	19,76	-	-	ORCHESTRA	
MAESTRI COLLABORATORI											
INDENNITA' DI FUNZIONE	11,15									DIRETTORE MUSICALE DI PALCOSCENICO	
INDENNITA' SOSTITUTIVA	9,17									DIRETTORE MUSICALE DI PALCOSCENICO	
INDENNITA' DI FUNZIONE	10,27									PRIMO MAESTRO SUGGERITORE	
INDENNITA' SOSTITUTIVA	4,13									PRIMO MAESTRO SUGGERITORE	
INDENNITA' DI FUNZIONE		10,27								MAESTRO DI SALA	
INDENNITA' SOSTITUTIVA		8,18								MAESTRO DI SALA	
INDENNITA' DI FUNZIONE		10,27								MAESTRO SUGGERITORE	
INDENNITA' SOSTITUTIVA		4,13								MAESTRO SUGGERITORE	
INDENNITA' DI FUNZIONE				7,79						MAESTRO DI PALCOSCENICO	
INDENNITA' SOSTITUTIVA				3,25		1,85				MAESTRO DI PALCOSCENICO	
ORCHESTRA											
INDENNITA' STRUMENTO 100%	4,82	4,82	-	-	4,82	4,82	4,82				
INDENNITA' STRUMENTO 50%	2,41	2,41	-	-	2,41	2,41	2,41				

ALLEGATO 1 - AUMENTO MENSILE - AREA TECNICA AMM.VA											
	LIV FAQ	LIV FBQ	LIV FB	1° LIV	2° LIV	LIV 3A	LIV 3B	4° LIV	5° LIV	6° LIV	NOTE
EDR AZIENDALE	7,98	5,48	5,48	4,76	4,12	3,73	3,39	2,88	2,11	1,28	
ASSEGNO SCALA	9,91	6,81	6,81	5,90	4,95	4,64	4,21	3,57	2,62	1,59	
ASSEGNO LABORATORI	5,49	4,68	-	4,25	3,89	3,75	3,08	2,57	2,17	0,89	
IMPORTO MESI AGG.VI TECNICI DI PALCOSCENICO (***)	57,00	48,60	-	38,98	38,34	37,78	33,41	30,20	23,63	20,14	
INDENNITA' DI FUNZIONE	13,01	9,71	5,78	4,13	-	-	-	-	-	-	PRIMO VALORE
INDENNITA' DI FUNZIONE		11,35		6,33							SECONDO VALORE
INDENNITA' DI FUNZIONE (*)				7,64							TERZO VALORE
INDENNITA' DI FUNZIONE (**)				8,26							QUARTO VALORE
INDENNITA' DI FUNZIONE											SENZA IND.DI FUNZIONE
INDENNITA' DI FUNZIONE											
(*) Vice capo reparto palcoscenico e costruzioni, responsabile cabina luci e fonica, direttore di scena, aiuto regista, responsabile trucco e parrucco											
(**) Cassiere capo											
(***) VALORE ANNUO LORDO											

ALLEGATI

Elenco accordi

Elenco degli accordi aziendali e nazionali fonti del Contratto Scala fino alla data di sottoscrizione dello stesso in data 3 maggio 2016.

- 02/12/1976: Accordo aziendale di base per le Comparse
- 28/01/1977: Accordo aziendale di definizione delle terze prestazioni delle Comparse
- 04/02/1977: Accordo aziendale di base per il Personale Serale assunto a prestazioni discontinue
- 08/04/1978: Accordo aziendale dei profili professionali di Portieri, Fattorini e Uscheri
- 10/04/1978: Accordo aziendale di modifiche al testo di base per le Comparse
- 06/04/1979: Accordo aziendale di modifiche al testo di base per le Comparse
- 10/01/1981: Accordo aziendale di regolamentazione delle riprese dal vivo, in studio, riprese radiotelevisive e prodotti derivati
- 06/04/1981: Accordo aziendale di modifica al testo di base per le Comparse
- 18/07/1982: Accordo aziendale di definizione dei compensi per le incisioni discografiche dal vivo
- 27/07/1982: Accordo aziendale di concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto
- 27/01/1983: Accordo aziendale sull'effettuazione di produzioni audiovisive
- 13/10/1983: Regolamento di concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto
- 24/10/1983: Accordo aziendale di base per il servizio mensa
- 11/06/1984: Regolamento per gli autisti dell'Ente Autonomo Teatro alla Scala
- 12/02/1985: Accordo aziendale integrativo
- 17/05/1985: Accordo aziendale di esternalizzazione del Servizio Pulizia
- 16/04/1986: Accordo aziendale di definizione dei profili operai di massima specializzazione
- 01/02/1987: Estratto del Testo Unico Contrattuale aziendale del 1987 - Tipologia delle prestazioni di sala degli Artisti del Coro
- 19/05/1987: Accordo aziendale sui profili professionali aziendali degli operai
- 10/07/1987: Accordo aziendale di definizione dell'organigramma e delle funzioni delle diverse direzioni
- 10/07/1987: Regolamento per la dotazione di vestiario al personale del Teatro alla Scala
- 05/11/1987: Accordo aziendale sul trattamento economico delle Comparse
- 16/11/1987: Accordo aziendale di modifica dell'accordo di base per il Personale Serale assunto a prestazioni discontinue
- 03/04/1989: Accordo aziendale integrativo
- 27/09/1989: Accordo aziendale integrativo - Corpo di Ballo
- 10/04/1990: Accordo aziendale sul trattamento economico del Personale Serale assunto a prestazioni discontinue
- 15/06/1990: Accordo aziendale sull'inquadramento di alcune posizioni amministrative
- 23/11/1990: Accordo aziendale sull'organizzazione del Servizio Biglietteria
- 31/01/1991: Modifiche all'accordo aziendale di base per il Personale Serale assunto a prestazioni discontinue
- 25/06/1991: Accordo aziendale di definizione della Direzione degli Allestimenti Scenici
- 13/11/1991: Accordo aziendale di definizione dei Profili dei tecnici di Scenografia
- 31/03/1992: Accordo aziendale per il rilancio del Corpo di ballo

- 23/01/1993: Accordo aziendale integrativo
- 11/02/1993: Accordo aziendale sull'accesso alle prove generali da parte dei dipendenti
- 05/03/1993: Accordo aziendale sulle funzioni di docenza nei corsi di formazione professionale
- 28/05/1993: Accordo aziendale di inquadramento delle Infermiere del Teatro alla Scala
- 28/05/1993: Accordo aziendale di definizione del profilo professionale della sarta di massima specializzazione
- 28/06/1993: Accordo aziendale sul Servizio di Portineria
- 27/10/1993: Accordo aziendale sui Buoni pasto e i Ticket Restaurant
- 18/01/1994: Accordo aziendale sulla nuova organizzazione del lavoro a turni per il Reparto Costruzioni
- 20/04/1995: Verbale interpretativo di alcuni punti dei vigenti accordi sul Personale Serale
- 01/12/1995: Accordo aziendale integrativo
- 28/06/1996: Accordo aziendale sul trattamento economico del Personale Serale assunto a prestazioni discontinue
- 04/10/1996: Appendice all'accordo aziendale integrativo sulla normativa degli Impiegati e Servizi vari
- 04/10/1996: Appendice all'accordo aziendale integrativo su parametro 2° livello del Premio Efficienza e Qualità
- 04/10/1996: Appendice all'accordo aziendale integrativo sulla normativa comune di Orchestra, Coro e Ballo
- 04/10/1996: Appendice all'accordo aziendale integrativo sul Premio di Produzione
- 16/07/1997: Accordo aziendale di definizione della normativa per i contratti a prestazione dei Professori d'Orchestra e degli Artisti del Coro
- 21/10/1997: Accordo aziendale sul trattamento economico delle Comparse - rivalutazione
- 22/01/1998: Accordo aziendale di definizione dei criteri di calcolo per l'indennità sostitutiva di palcoscenico
- 09/04/1998: Accordo aziendale per le assunzioni fisse e a termine nei diversi settori del Teatro
- 17/06/1998: Protocollo aziendale per le relazioni sindacali
- 17/06/1998: Accordo aziendale di definizione dell'orario del Servizio Centralino
- 17/06/1998: Accordo aziendale di definizione dell'orario del Servizio Cortesia della Biglietteria
- 01/02/1999: Accordo aziendale di integrazione alla normativa del Personale Serale assunto a prestazioni discontinue
- 18/10/1999: Accordo aziendale sul Servizio di Portineria dei laboratori scenografici della Bovisa
- 30/11/1999: Accordo aziendale sul trattamento di trasferta del Personale Serale
- 23/02/2000: Accordo aziendale sull'adesione al Fondo Aperto INA
- 12/05/2000: Accordo aziendale di definizione del compenso per le prime parti dell'Orchestra che svolgono funzioni di docenza
- 03/07/2000: Accordo aziendale di definizione della diaria nazionale
- 30/11/2000: Accordo aziendale integrativo
- 19/12/2000: Accordo aziendale di modifica per il Personale Serale assunto a prestazioni discontinue
- 02/03/2001: Accordo aziendale di modifica dell'integrativo del 2000 riguardante orari di pausa pranzo degli impiegati e servizi
- 23/04/2001: Testo Unico del Personale di Sala
- 11/05/2001: Accordo aziendale sulla nuova articolazione organizzativa e sui nuovi profili professionali del Reparto Sartoria
- 31/05/2001: Accordo aziendale di definizione dell'acquisizione dei diritti di registrazione televisiva e discografica

- 28/06/2001: Accordo aziendale di modifica dell'integrativo del 2000 riguardante gli orari dei Tecnici di Laboratorio
- 04/07/2001: Accordo aziendale sulla normativa dei Maestri Collaboratori
- 16/07/2001: Accordo aziendale sulla regolamentazione delle funzioni di docenza delle prime parti
- 21/12/2001: Accordo aziendale di modifica dell'integrativo del 2000 riguardante l'orario di lavoro della Sartoria
- 25/06/2002: Accordo aziendale di definizione del rapporto di lavoro per il trasferimento del Personale dalla Scala all'Accademia
- 02/10/2002: Accordo aziendale di organizzazione del lavoro degli Artisti del Coro per le due sedi Ansaldo - Arcimboldi
- 12/12/2002: Accordo aziendale di definizione del rapporto di lavoro per il trasferimento del Personale dalla Scala all'Accademia
- 16/05/2003: Accordo aziendale di regolamentazione delle prestazioni speciali dei Professori d'Orchestra delle sezioni Trombe e Tromboni
- 09/07/2003: Accordo aziendale sulla composizione numerica dei gruppi di voci degli Artisti del Coro
- 29/07/2003: CCNL - in vigore
- 06/10/2003: Accordo aziendale di annullamento dell'istituto del Premio efficienza-qualità e istituzione del Premio di Risultato
- 01/04/2004: Accordo aziendale di modifica parziale sulla regolamentazione delle Comparse dell'organico preferenziale
- 29/04/2004: Accordo aziendale sull'accorpamento degli atti nei titoli di opera e balletto
- Aprile 2004: Accordo aziendale riguardante il Servizio di Portineria dei Laboratori Ansaldo
- 22/12/2004: Accordo aziendale relativo al mantenimento del premio "una tantum" di fine anno al Personale del Museo
- 02/02/2006: Accordo aziendale di regolamentazione delle prestazioni speciali dei Professori d'Orchestra della sezione Tromboni
- 21/07/2006: Accordo aziendale di regolamentazione delle assunzioni a tempo determinato per gli anni 2006/2008
- 11/09/2006: Accordo aziendale di modifica sul base di calcolo della differenza retributiva da applicare ai Tercicorei in caso di passaggio temporaneo a categoria superiore
- 29/11/2006: Accordo aziendale di aggiornamento sull'accesso alle prove generali da parte dei dipendenti
- 22/05/2007: Accordo aziendale di modifica dell'organico e dell'orario di lavoro del Personale di termoformatura dei Laboratori Ansaldo
- 22/05/2007: Accordo aziendale sull'estensione dell'adesione al Fondo Aperto INA da parte degli iscritti al Fondo Pensione interno
- 19/02/2008: Accordo aziendale per la definizione della copertura dei posti vacanti con personale a tempo indeterminato
- 15/04/2008: Accordo aziendale di definizione del compenso per la cessione dei diritti degli Artisti del Coro per la ripresa radiotelevisiva del concerto di Natale
- 21/04/2008: Modifiche al CCNL sulla successione dei contratti a termine
- 30/07/2008: Accordo aziendale integrativo
- 30/07/2008: Protocollo d'intesa per i futuri rinnovi di contratti integrativi aziendali
- 26/09/2008: Accordo aziendale di istituzione del sistema di videosorveglianza nella sede di via Filodrammatici
- 13/11/2008: Accordo aziendale di definizione della tempistica sull'applicazione degli istituti previsti dall'integrativo del 2008
- 01/12/2008: Accordo aziendale di modifica delle specificità previste per gli Artisti del Coro e i Professori d'Orchestra relative alla cessione dei diritti per le riprese radiotelevisive

- 16/02/2009: Accordo aziendale di modifica di alcuni aspetti della normativa del Personale di Sala
- 11/06/2009: Accordo aziendale di regolamentazione della rotazione del Personale Tecnico per la partecipazione alle tournée
- 03/07/2009: Accordo aziendale di modifica all'organizzazione dell'Archivio Generale
- 21/10/2009: Accordo aziendale di istituzione del sistema di videosorveglianza nei Laboratori Ansaldo
- 31/05/2011: Accordo aziendale di definizione dei criteri per la determinazione della maggiorazione per il lavoro nella giornata festiva del 7 dicembre
- 15/11/2012: Accordo aziendale di modifica della vigente normativa sul Personale di Sala relativamente al lavoro straordinario e notturno
- 14/02/2013: Accordo nazionale sull'intervallo minimo tra successivi contratti a termine e sulla durata massima dei contratti a termine
- 20/06/2013: Accordo aziendale di regolamentazione del settore Movimentazione
- 20/06/2013: Accordo aziendale sulla tournée in Giappone e di precisazione di alcuni aspetti del trattamento economico per le trasferte all'estero
- 14/01/2014: Accordo aziendale Premio di Produzione - Personale del Museo
- 22/06/2015: Accordo aziendale per il Personale Serale