

L'anno 2003 il giorno 29 del mese di luglio presso la sede dell'Agis in Roma

TRA

L' ANFOLS
il SLC-CGIL
la FISTEL-CISL
la UILCOM-UIL
la FIALS-CISAL

è stata siglata la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 1 giugno 2000 per i lavoratori dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, che le parti si riservano di sottoporre per l'approvazione alle rispettive assemblee.

PARTE NORMATIVA

1) ORGANICI FUNZIONALI

L'art. 3 del CCNL 1 giugno 2000 è così sostituito:

"Gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali, identificano numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie generali previste dal CCNL.

In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali di categoria 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.

Le Fondazioni lirico-sinfoniche corrispondono alle proprie necessità produttive e funzionali con:

- a) personale assunto a tempo indeterminato;
- b) personale assunto a termine.

Per le assunzioni a termine le Fondazioni attingono alle graduatorie degli idonei di cui all'art. 1 comma 4 del presente contratto, salvo eventuali particolari esigenze di ordine artistico, che, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie, non consentano l'osservanza della graduatoria o che rendano necessario ricorrere a chiamata di altro personale idoneo.

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 di cui al punto 5 dell'art.38 del CCNL.

2) ORARIO DI LAVORO, ASSETTI CLASSIFICATORI E FORMAZIONE

La Commissione paritetica Anfols-Organizzazioni nazionali dei lavoratori, istituita ai sensi dell'accordo di rinnovo contrattuale 1.6.2000, ha pressochè portato a compimento il monitoraggio dell'attuale normativa sugli orari di lavoro, quale deriva dalla contrattazione collettiva nazionale e da quella integrativa aziendale.

L'intenso lavoro istruttorio svolto dalla Commissione ha confermato l'importanza e l'attualità dei temi concernenti le politiche dell'organizzazione, delle modalità e dei tempi di lavoro. Ha, altresì, rafforzato il convincimento delle parti che oggi più che mai appare necessario operare per il consolidamento ed il rilancio del settore lirico-sinfonico, in chiave nazionale e sovranazionale, attraverso l'individuazione di nuovi modelli organizzativi ispirati al miglioramento della efficienza e della produttività aziendale.

Ne è emersa peraltro anche la difficoltà di intervenire a livello generale nella materia degli orari di lavoro, stante l'assai diversificata articolazione degli orari nelle singole Fondazioni lirico-sinfoniche.

In questo quadro di riferimento si è recentemente inserito il decreto legislativo 66/2003 in materia di orario di lavoro.

Il decreto, nel regolare i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario, ha dato rigorosa attuazione ai contenuti delle direttive europee n. 93/104/CE e 2000/34/CE, garantendo ampi spazi di intervento alla autonomia collettiva.

La valorizzazione del ruolo dell'autonomia collettiva in tutte le sue articolazioni, nazionale, territoriale ed aziendale, si traduce nella previsione di un rilevante potere integrativo e derogatorio da parte della contrattazione collettiva rispetto a numerosi aspetti della disciplina legislativa. Tra gli altri, quelli concernenti il regime degli orari multiperiodali, la durata media e massima dell'orario di lavoro settimanale, il lavoro straordinario, la pausa ed il riposo giornaliero, il riposo settimanale.

Evidenti le interconnessioni che l'entrata in vigore del d.lgs. 66/2003 ha determinato tra il lavoro che l'Anfols e le Organizzazioni nazionali dei lavoratori modifica degli assetti contrattuali degli orari di lavoro ispirata a principi di miglioramento della funzionalità ed operatività

aziendali e la necessità di un approfondito confronto su tutte le tematiche rinviate dal decreto legislativo alla autonomia collettiva.

L'estrema complessità della materia - nei suoi risvolti legislativi e contrattuali - postula, ad avviso delle parti, la necessità di disporre di spazi di tempo e di operatività necessariamente più ampi di quelli, per loro natura limitati, propri di un rinnovo contrattuale entro cui assolvere alle importanti incombenze loro attribuite dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Assumono pertanto l'impegno di tornare ad incontrarsi, in prosecuzione alla stipulazione dell'accordo di rinnovo contrattuale, per l'individuazione di idonee soluzioni contrattuali sull'intera materia degli orari di lavoro.

Analogo impegno assumono per la prosecuzione del confronto sugli assetti classificatori e parametrali - riservandosi le OO.SS. di presentare in materia una loro proposta organica ed articolata - comune essendo il convincimento che il miglioramento della efficienza e della produttività aziendali, oltre che su nuovi e più funzionali schemi di organizzazione del lavoro, non può non fondarsi anche sul rispetto e sulla valorizzazione dei diversi livelli di professionalità.

Le parti dichiarano altresì l'intendimento di procedere sollecitamente alla costituzione della commissione per la formazione professionale quale prevista dall'art.40 del CCNL.

3) CRITERI APPLICATIVI CONCORDATI DA ANFOLS E ORGANIZZAZIONI SINDACALI IN MERITO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 1, COMMA 4 E DELL'ART. 3, COMMA 4 DEL CCNL 1-6-2000

A. L'art.1, comma 4 del CCNL 1.6.2000 attribuisce un diritto di precedenza nelle assunzioni a termine per esigenze stagionali di personale artistico al lavoratore che per un triennio consecutivo abbia partecipato alle selezioni annuali indette dalla Fondazione e, risultato idoneo, sia stato assunto a termine in ciascuna delle stagioni comprese nel triennio, purchè non abbia dato luogo a contestazioni di carattere artistico-professionali e non sia incorso in sanzioni disciplinari.

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 e dell'assunzione a termine.

Essendo l'istituto del diritto di precedenza articolato sul doppio requisito delle idoneità e delle assunzioni a termine consecutive nel triennio, la mancata indizione da parte della Fondazione di regolari selezioni annuali impedirebbe la realizzazione di uno dei due requisiti, quello appunto del superamento delle tre selezioni annuali consecutive.

Ad avviso delle parti tale situazione non può pregiudicare la maturazione del diritto di precedenza. Ritengono pertanto che il diritto di precedenza possa maturare anche per quei professori d'orchestra, artisti del coro e tertsicorei che la Fondazione abbia assunto con contratto a termine per tre stagioni consecutive, senza aver indetto con regolarità le audizioni annuali, purchè beninteso il lavoratore abbia partecipato, acquisendo l'idoneità, ad almeno una selezione annuale.

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

B. Ferma restando la vigente normativa contrattuale secondo cui il diritto di precedenza viene meno qualora il lavoratore abbia dato luogo a contestazioni artistico-professionali o sia incorso in sanzioni disciplinari, le parti si riservano di esaminare, nel corso del secondo biennio contrattuale, la possibilità di prevedere un termine massimo di durata del diritto di precedenza e, alla scadenza del termine, appositi meccanismi confermativi del diritto.

C. Il vigente testo contrattuale prevede la maturazione del diritto di precedenza per il personale artistico che, risultato idoneo alle selezioni per un triennio consecutivo, sia stato assunto a termine in ciascuna delle stagioni comprese nel triennio.

Ad avviso delle parti potrebbe essere rinviata in sede aziendale la fissazione di una durata minima del contratto a termine perché lo stesso possa considerarsi utile alla maturazione del diritto di precedenza. E ciò, in particolare - avendo a riferimento le linee applicative dell'istituto indicate al precedente punto A. - per i contratti a termine stipulati nelle stagioni in cui la Fondazione ha proceduto ad assunzioni a termine senza aver indetto selezioni annuali.

D. Ai sensi dell'art.3, comma 4 del vigente CCNL, le Fondazioni per le assunzioni a termine attingono alle graduatorie degli idonei di cui all'art.1, comma 4, salvo particolari esigenze di ordine artistico, che, sentite le RSU, non consentano l'osservanza della graduatoria o che rendano necessario ricorrere alla chiamata di altro personale idoneo.

E' altresì previsto che, una volta esaurita la graduatoria degli idonei, le Fondazioni possono ricorrere a chiamate dirette.

Il contratto collettivo non prevede invece alcun criterio per stabilire l'ordine di priorità nelle chiamate degli aventi diritto, si tratti di lavoratori per i quali sia maturato il diritto di precedenza ovvero di lavoratori che abbiano ottenuto l'idoneità ma non possano ancora contare su un diritto di precedenza.

Sia per l'ipotesi in cui le Fondazioni abbiano predisposto un unico elenco comprendente lavoratori con diritto di precedenza e lavoratori idonei alle selezioni, che nell'ipotesi in cui sia previsto un doppio elenco - uno per i lavoratori con diritto di precedenza e uno per i lavoratori idonei - ritengono le parti sia utile ed opportuno disciplinare l'ordine di priorità nella chiamata dei lavoratori secondo appositi criteri.

Tali criteri - da rinviare in sede aziendale, per la concreta individuazione ed articolazione - potrebbero basarsi, tra gli altri, su:

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

E. La mancata accettazione da parte del lavoratore dell'assunzione a termine proposta in forma scritta determina la perdita del diritto di precedenza già acquisito oppure impedisce la maturazione del diritto di precedenza in corso secondo le regole generali (idoneità e assunzioni a termine consecutive nel triennio).

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.

4) RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

All'art. 38 punto 1) del CCNL 1.6.2000 sono apportate le seguenti variazioni ed integrazioni:

- la rappresentanza sindacale unitaria è l'unica struttura sindacale abilitata alla contrattazione aziendale, unitamente alle competenti strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, così come previsto al punto 5 dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.
- Il numero dei componenti la RSU è determinato sulla base di un componente ogni 50 o frazione di 50 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, con un minimo di 12 componenti.
- Ferma restando l'eleggibilità dei lavoratori non in prova in forza alla Fondazione alla data delle elezioni, possono essere candidati anche i lavoratori con contratto a tempo determinato, il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro di almeno sei mesi.
Al termine del contratto a tempo determinato ed in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro il mandato conferito scade automaticamente.
Ai fini di quanto determinato al punto 6 dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, la conclusione del contratto per il delegato a tempo determinato sarà presa in considerazione solo nel caso di non riassunzione nella stagione successiva.

5) DICHIARAZIONE UNILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

1) Le OQSS, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA.

2) Qualora l'iniziativa per l'indizione delle elezioni della RSU non sia esercitata nei tempi e nelle modalità di cui al punto 1, parte II dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, l'iniziativa stessa - quale condizione della sua procedibilità - deve essere supportata dalla richiesta di almeno il 63% dei lavoratori in forza alla Fondazione.

Resta fermo quanto previsto al punto 2) Parte 'seconda - disciplina della elezione della RSU - dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

3) Restano ferme le prerogative attribuite dalla legge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

4) Sono eleggibili i lavoratori a tempo determinato che abbiano prestato attività lavorativa nel triennio precedente per un periodo complessivo non inferiore a 18 mesi, ridotto per l'Arena di Verona a 12 mesi.

Il numero massimo di lavoratori a termine eleggibili è stabilito nella misura del 20% del numero complessivo di componenti la RSU.

5) Al fine di sottolineare il principio secondo il quale la RSU costituisce l'organismo rappresentativo di tutti i lavoratori, nella definizione del collegio elettorale - di norma unico salvo diversi accordi definiti in sede locale tra i soggetti abilitati all'indizione delle elezioni della RSU - le OO.SS. terranno conto delle categorie artistiche, tecniche ed impiegatizie di cui all'art.2095 c.c. onde garantire un'equilibrata composizione della rappresentanza.

6) TUTELA DELLA MATERNITA' E PATEIZNITA'

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

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

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

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

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

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

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

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art.33 del D.lgs. n. 151/2001. 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 c o m a 2 dell'art.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'art.34 del D.lgs. n.151/2001.

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

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

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario 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. citato, possono essere utilizzate anche dal padre.

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

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

Per fruire di tali congedi il genitore deve presentare, il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del 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.

7) 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 l'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.

8) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

L'art.1, 3 comma del CCNL è così sostituito:

“Nei concorsi per assunzioni a tempo indeterminato costituisce titolo di preferenza, a parità di merito, l'aver acquisito il diritto di precedenza di cui al comma successivo.”

9) DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti dichiarano l'intenzione di esaminare la possibilità di una regolamentazione riferita alle figure artistiche autonome scritturate dalle Fondazioni nell'ambito delle loro finalità istituzionali.

Con decorrenza dal 1-1-2004 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.

PARTE ECONOMICA

A) UNA TANTUM

Relativamente al periodo 1 .1 .2002/3 1.3.2003 ed a totale e completa copertura di tale periodo sarà corrisposto ai singoli lavoratori in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 29 luglio 2003 un importo una tantum nella misura di cui alla successiva tabella.

L'importo una tantum sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo l' 1.1.2002 ed in servizio alla data del 29 luglio 2003.

Per i lavoratori dipendenti dalle Fondazioni alla data del 29 luglio 2003 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale l'importo una tantum sarà proporzionalmente rapportato al servizio effettivamente prestato nel periodo 1.1.2002/31.3.2003.

Relativamente al periodo 1.1.2002/31.3.2003 ed a totale e completa copertura di tale periodo sarà corrisposto ai singoli lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto - successivamente al 31.3.2003 un importo una tantum nella misura di cui alla successiva tabella.

L'importo una tantum sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia iniziato dopo l'1.1.2002 e si sia risolto successivamente al 31.3.2003.

L'importo una tantum sarà altresì proporzionalmente ridotto per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto entro il 31.3.2003.

Per i lavoratori il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato con sosta stagionale si sia risolto anteriormente alla data del 29 luglio 2003 l'importo una tantum sarà proporzionalmente rapportato al servizio effettivamente prestato nel periodo 1.1.2002/31.3.2003.

Ai lavoratori in servizio presso le Fondazioni alla data del 29 luglio 2003 con rapporto di lavoro a tempo determinato nonché ai lavoratori che hanno prestato servizio presso le Fondazioni nel periodo 1.1.2002/31.3.2003 con rapporto di lavoro a tempo determinato cessato anteriormente alla data del 29 luglio 2003 sarà corrisposto a totale e completa copertura del servizio prestato nel periodo 1.1.2002/31.3.2003 un importo una tantum la cui misura sarà determinata rapportando proporzionalmente l'importo di cui alla successiva tabella al periodo di servizio effettivamente prestato nel periodo 1.1.2002/31.3.2003.

Le parti si danno atto che gli importi una tantum non saranno considerati utili agli effetti dei vari istituti legali e contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

AREA ARTISTICA

Livelli	Importo una tantum
1 °	902,71
2 °	815,91
3 °	732,00
4 °	665,46
5 °	558,41
6 °	465,82

AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

Livelli	Importo una tantum
FA	810,12
FB	694,39
1 °	607,59
2 °	543,94
3 ° a	515,00
3 ° b	465,82
4 °	405,06
5 °	361,66
6 °	289,33

B) MINIMI RETRIBUTIVI

Fermi restando i minimi tabellari mensili lordi e gli importi mensili lordi a titolo di e.d.r. di cui alle lettere A) e B) del punto 1) dell'art.3 dell'accordo 24.3.1998, gli importi mensili lordi a titolo di e.a.r. in essere dal 1.10.2001 per effetto del punto 2) dell'accordo 29.5.2001 sono

aumentati secondo le gradualità appresso indicate dei seguenti importi mensili lordi a titolo di e.a.r.

AREA ARTISTICA

Livelli		Dal 1/4/2003	Da 1/11/2003
1°	1 violino (1) 1 violoncello direttore musicale dir. palcoscenico maestro collaboratore con obbligo di direzione orchestrale	56,10	106,92
2°	maestro gruppo A (2) maitre de ballet 1^ cat. A orchestra 1° tersicorei extra	50,70	96,64
3°	maestro gruppo B 1^ cat. B orchestra 1° A tersicorei	45,49	86,70
4°	2^ cat. Orchestra	41,35	78,82
5°	1° B tersicorei (3) 2° orchestra ingresso categoria speciale coro 2^ cat. speciale tersicorei	34,70	66,14
6°	ingresso coro ingresso tersi corei	28,95	55,17

Maggiorazione del 5% dell'importo previsto per il 1° livello

Maggiorazione del 5% dell'importo previsto per il 2° livello

Maggiorazione del 5% dell'importo previsto per il 5° livello

AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

Livelli	Dal 1/4/2003	Dal 1/11/2003
FA	50,34	95,96
FB	43,15	82,25
1°	37,76	71,97
2°	33,80	64,43
3° a	32,00	61,00
3° b	28,95	55,17
4°	25,17	47,98
5°	22,48	42,84
6°	17,98	34,27

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che, in occasione del rinnovo del biennio economico 1-1-2002/31-12-2003, qualora il differenziale tra inflazione effettiva ed inflazione programmata fosse uguale all'1,50% non si darà luogo a recuperi e 10 conguagli, mentre, qualora il differenziale risultasse diverso dall'1,50%, si provvederà a calcolare il conguaglio da effettuare sull'incremento dei minimi per il biennio 1-1-2004/31-12-2005.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Le parti convengono di escludere l'incidenza degli aumenti a titolo di E.A.R. decorrenti dal 1.4.2003 ai sensi del precedente punto B) agli effetti del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, notturno, festivo ed a turni nel periodo 1.4.2003/31.7.2003.

DISPOSIZIONI FINALI

Salvo gli istituti per i quali è prevista una diversa decorrenza, la presente ipotesi di accordo decorre dal 1 gennaio 2002 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2005 per la materia normativa e fino al 31 dicembre 2003 per la materia economica.

Le parti si riservano di sottoporre per l'approvazione la presente ipotesi di accordo alle rispettive assemblee.

Letto, confermato e siglato.

Per l'ANFOLS

per il SLC-CGIL
Per la FISTEL-CISL
Per la UILCOM-UIL
Per la FIALS-CISAL