

IPOSTESI DI ACCORDO

RINNOVO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE 2003/2006

In data 12 maggio 2004 le sottoscritte parti hanno siglato la presente ipotesi di accordo.

Premessa

Le Parti si danno atto che il rinnovo del contratto integrativo aziendale, scaduto il 30.12.2002, è stato attuato, in un primo tempo, con l'approvazione del cosiddetto "accordo-ponte" siglato il 9 giugno 2003 e scaduto il 31 dicembre 2003.

A seguito della contemporanea firma del rinnovo del CCNL, durante l'esercizio economico 2003 i tavoli nazionale e aziendale hanno stabilito, per la Fondazione, l'erogazione delle seguenti voci di miglioramento retributivo.

- Una tantum CCNL, da gennaio a marzo.
- Prima rata CCNL, 8 mesi a partire da aprile.
- Seconda rata CCNL, 3 mesi a partire da novembre.
- Acconto su rinnovo integrativo.
- Una tantum a saldo vacanza integrativo gennaio/giugno.
- Aumento ERI, 7 mesi a partire da luglio.
- Estensione del premio di incentivazione ai Maestri Collaboratori.

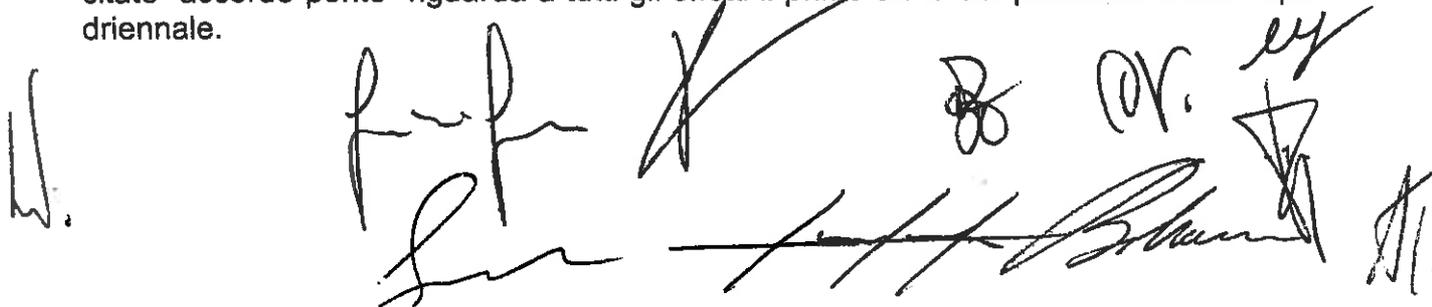
Inoltre le parti si danno atto che è stato istituzionalizzato il **premio di risultato** con il *verbale di accordo* siglato in data 03.10.2003, di cui vengono qui confermati i seguenti punti fino alla scadenza del presente contratto aziendale integrativo:

- corresponsione -in considerazione dell'incremento delle attività esterne in cui sono impegnati i Dipendenti- di un *premio di risultato* per una cifra annua comunque non inferiore al premio stabilito per il 2003. Tale importo verrà erogato nella mensilità di ottobre di ciascun anno e secondo i parametri del CCNL.
- Gli aventi diritto a tale premio sono i Dipendenti stabili della Fondazione nonché il personale a termine che nel periodo stagionale precedente abbia maturato almeno otto mesi di contratto; a questi ultimi lavoratori verrà corrisposto il premio in misura proporzionale.

Rinnovo contratto integrativo aziendale 2003/2006

► In riferimento al *verbale* firmato unanimemente il 27.11.2003, le parti concordano quanto segue.

- Il presente rinnovo del contratto integrativo aziendale ha una **durata quadriennale**, con decorrenza a partire dal gennaio 2003 e scadenza il 31 dicembre 2006. Pertanto il citato "accordo-ponte" riguarda a tutti gli effetti il primo anno del presente rinnovo quadriennale.



- Sulla base della tabella stabilita nel citato accordo 03.10.2003, entro aprile 2005 le parti concorderanno un aumento straordinario del "premio di risultato" dell'anno 2006 in relazione alle **attività delle Olimpiadi**.

► Le parti concordano che la **normativa** dell'integrativo scaduto, comprese le successive modificazioni, viene riconfermata e mantenuta, escluse le singole modifiche contenute nel presente accordo, fino al 31 dicembre 2006.

Tuttavia le parti stabiliscono altresì che, dopo la firma del presente rinnovo, la Direzione Organizzazione-Personale e la RSU svolgeranno una razionalizzazione di tutta la normativa di rilevanza sindacale degli ultimi anni e la raccoglieranno in un **testo unico**. Questa operazione potrà comportare alcune modificazioni, ma non dovrà comportare nessun incremento di costo.

► La Fondazione non ritiene possibile concedere **riduzioni di orario**, sia perché la grave situazione economica in atto potrà comportare dei ridimensionamenti di attività produttiva sia per l'andamento generale del lavoro in cui nessun comparto -tranne ovviamente quello amministrativo- esaurisce il rispettivo monte-ore ordinario annuale. Tuttavia le parti stabiliscono quanto contenuto nell'*ipotesi di accordo* siglata in data 24.02.2004 riportato qui di seguito.

- Si concede un giorno di riposo aggiuntivo annuo a tutti i Dipendenti stabili.
- Ai Dipendenti stabili con orario di lavoro multiperiodale si concedono i seguenti ulteriori riposi.
- Ai lavoratori che svolgono dall'80 al 90% del monte-ore annuale si concede una ulteriore mezza giornata di riposo aggiuntivo.
- Ai lavoratori che svolgono dal 90 al 95% del monte-ore annuale si concede una ulteriore giornata di riposo aggiuntivo.
- Ai lavoratori che svolgono oltre il 95% del monte-ore annuale si concede una ulteriore giornata e mezza di riposo aggiuntivo.
- Le procedure di utilizzo di tali giornate sono assimilate a quelle dei permessi CCNL.
- Le giornate dovranno essere utilizzate nell'anno successivo a quello di maturazione.
- Il calcolo delle suddette percentuali verrà effettuato su base individuale.
- Il presente accordo è in vigore on decorrenza dall'anno 2003 e pertanto con godimento a partire dall'anno 2004.

► In riferimento all'orario di lavoro, ogni decisione conseguente all'emanazione del **DLgs n°66/2003** verrà trattata a livello aziendale solo dopo che saranno state fornite indicazioni sul piano nazionale dall'apposito tavolo AGIS/OOSS che si è già insediato.

► Il **premio di produzione** viene stabilito nel modo seguente.

Nel 2003	Nel 2004	Nel 2005	Nel 2006
6% sul 2002	8% sul 2003	8,5% sul 2004	9% sul 2005

► In riferimento al *verbale d'incontro* siglato in data 16.04.2004, viene approvata la seguente progressione del punto parametrico ERI rispetto al valore 2002.

Nel 2003	Nel 2004	Nel 2005	Nel 2006
+ € 0,53	+ € 0,12	+ € 0,21	+ € 0,21

Si precisa che viene confermata la parametrizzazione contenuta nel precedente integrativo, e che il valore del 2004 sarà erogato retroattivamente dal 1° gennaio 2004.

► Come da citato verbale del 16.04.2004, vengono approvati i seguenti valori per il premio di incentivazione annuale.

ORCHESTRA	Aumento di € 6.500,00
CORO	Aumento di € 4.200,00
TECNICI	Aumento di € 7.000,00 di cui: € 5.000,00 verranno distribuiti individualmente, conteggiando il numero delle prestazioni serali effettuate, previste dall'orario di lavoro programmato.
AMMINISTRATIVI	€ 3.000,00 complessivi
MAESTRI COLLABORATORI	€ 1.500,00 complessivi

Si precisa che questi valori verranno erogati a partire dal 2005 sui dati dell'anno 2004.

► Sull'ulteriore indennità strumento mensile dei professori d'orchestra le parti stabiliscono la seguente progressione rispetto a quanto stabilito dall'integrativo precedente, da erogarsi per dodici mensilità.

Nel 2004	Nel 2005	Nel 2006
+ € 30,00	+ € 10,00	+ € 10,00

Si precisa che l'aumento relativo al 2004 sarà erogato retroattivamente dal 1° gennaio 2004.

► Le parti concordano che il trattamento della prova tecnica al pianoforte per il Coro, con vestizione e trucco, prevista dal precedente integrativo viene modificata nel modo seguente. Tenuto conto che il trattamento precedente si è configurato in una media di spesa per la Fondazione corrispondente a € 20,00 lordi mensili individuali, viene introdotto l'istituto della **indennità di vestizione** con una maggiorazione di € 13,00, per un totale lordo mensile individuale di € 33,00 per dodici mensilità per gli Artisti del Coro stabili e aggiunti. Tale indennità copre fino a otto vestizioni individuali annuali; per vestizioni superiori alle otto varrà la norma dell'integrativo precedente per la prova tecnica al pianoforte (maggiorazione 70% retribuzione giornaliera). Per quanto riguarda gli aggiunti si applicheranno le modalità dell'integrativo precedente per gli aventi diritto (minimo 30 giorni consecutivi di contratto).

Per l'erogazione di tale indennità le parti concordano le seguenti modalità: per l'anno 2004 l'indennità sarà erogata a partire dal 1° luglio 2004; dal 1° luglio al 31 dicembre 2004 l'indennità coprirà quattro vestizioni; fino al giugno 2004 varrà la norma del precedente integrativo. A partire dal 1° gennaio 2005 l'indennità verrà erogata normalmente.

► Sul ricorso al **part-time** le parti concordano la seguente dichiarazione.

Precisato che il ricorso al part-time è regolato dalla "volontarietà di entrambe le parti", come recita l'art.8 del CCNL e com'è confermato dalla normativa vigente, la Fondazione riconosce il significato sociale e occupazionale del part-time, e si dichiara disponibile ad esaminare le singole richieste, specialmente per quanto riguarda quelle di dipendenti già assunti a tempo

W.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] (COR. us)
-3-

pieno, e ad accoglierle se le esigenze funzionali, economiche e in generale organizzative dell'azienda lo permettono.

La Fondazione terrà in particolare conto le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla documentata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia, ovvero dalla partecipazione certificata a corsi di formazione o di studio.

Nel caso che il part-time non venga concesso, il dipendente richiedente ha la facoltà di rivolgersi alla RSU affinché verifichi presso la Direzione i motivi del rifiuto.

La procedura di concessione seguirà quanto stabilito dalla normativa vigente, legislativa e contrattuale. La Fondazione si impegna a dare risposta alle richieste nei tempi più rapidi possibili e non oltre sessanta giorni.

Il part-time potrà essere altresì accordato anche in forma temporanea, per eccezionali motivi personali e familiari debitamente documentati, sempre nel rispetto di quanto sopra stabilito. Il part-time temporaneo dovrà essere limitato ad un periodo da un minimo di sei mesi ad un massimo di un anno, al termine del quale il dipendente riprenderà l'orario di provenienza. Il part-time temporaneo potrà essere concesso una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro, indipendentemente dal numero dei mesi usufruiti, senza pregiudicare il ricorso al part-time continuativo.

► Sul **servizio di reperibilità** le parti concordano che verrà regolato nel modo seguente.

Il servizio di reperibilità viene svolto dagli addetti dell'UTM e dei Laboratori con le modalità stabilite dalla Direzione Tecnica, che si impegna a predisporre un calendario mensile della turnazione per favorire la più ampia rotazione funzionale del personale addetto. Compatibilmente con le esigenze aziendali si cercherà di non mettere in servizio chi usufruisce di giorni di ferie, permessi, etc, preventivamente concordati.

Il personale in reperibilità deve essere rintracciabile e sarà pertanto dotato di un telefono cellulare, per garantirne l'intervento entro un'ora al massimo dalla chiamata.

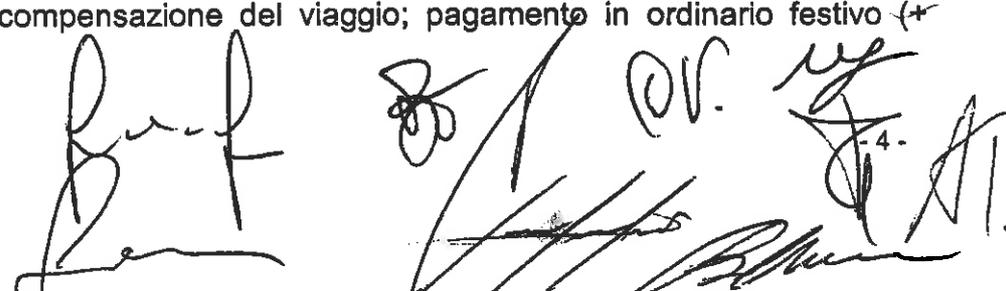
La reperibilità potrà essere richiesta al di là del normale orario di lavoro ferma restando l'osservanza del riposo settimanale e comunque non oltre il sesto giorno lavorativo.

Tale servizio sarà economicamente regolato nel modo seguente.

- Tutti i componenti della squadra addetta al servizio riceveranno una indennità fissa mensile, per dodici mensilità, di € 50,00. Tale indennità sarà indicizzata annualmente secondo il valore dell'inflazione programmata.
- Tutti i componenti effettivamente in turno riceveranno una indennità giornaliera corrispondente ad un'ora (1 ora) di straordinario al 100%.
- Gli interventi in orario programmato non avranno nessun riconoscimento particolare.
- Gli interventi fuori orario programmato tra le ore 07,00 e le 24,00 avranno il seguente trattamento: 2 ore ordinarie scalate dal monte-ore bimestrale a compensazione del viaggio; pagamento in ordinario dell'orario effettivamente svolto, che non sarà calcolato nel monte ore ma verrà considerato a sé stante.
- Gli interventi tra le ore 24,00 e le 07,00 avranno il seguente trattamento: 2 ore ordinarie scalate dal monte-ore bimestrale a compensazione del viaggio; pagamento in ordinario notturno (+ 70%) dell'orario effettivamente svolto, che non sarà calcolato nel monte ore ma verrà considerato a sé stante.
- Gli interventi durante i festivi avranno il seguente trattamento: 2 ore ordinarie scalate dal monte-ore bimestrale a compensazione del viaggio; pagamento in ordinario festivo (+

056
ola
conca

W.



60%) dell'orario effettivamente svolto, che non sarà calcolato nel monte ore ma verrà considerato a sé stante; recupero di un giorno.

Il presente accordo supera e annulla quello siglato in data 04.05.1995, e decorre dal 1° gennaio 2004.

► I **diritti di precedenza** nell'area tecnico-amministrativa vengono regolati nel modo seguente.

Richiamato quanto stabilito dall'art.01 del CCNL vigente in merito alle assunzioni a termine di personale amministrativo e tecnico, e quanto stabilito dal punto 1 del rinnovo CCNL siglato il 29.07.2003;

preso atto delle riforme dei rapporti a termine apportate dal DLgs 06.09.2001 n°368 e dal DLgs 10.09.2003 n°276;

le parti sottoscrivono di comune accordo il seguente impegno.

Ferme restando le premesse prima specificate che fanno parte integrante del presente accordo, per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato e determinato di personale amministrativo e tecnico, la Fondazione si impegna:

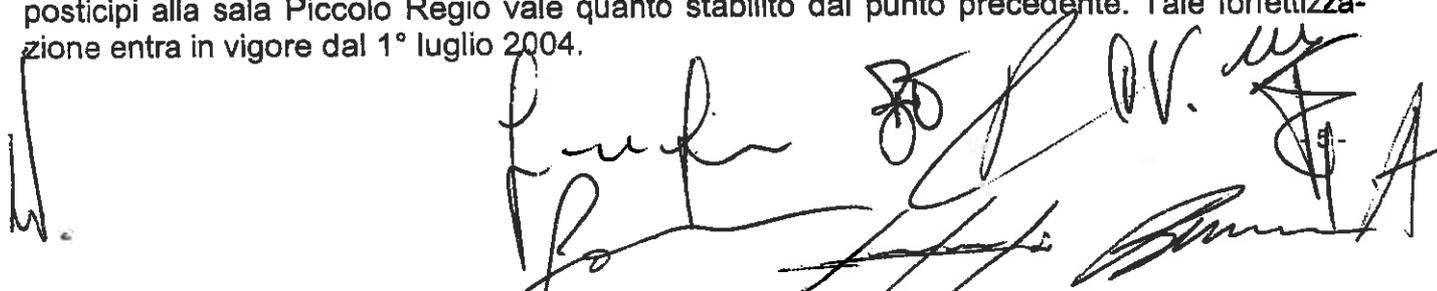
1. a redigere un profilo professionale relativo alla qualifica e alle mansioni sulle quali intende operare l'assunzione;
2. a ricercare prioritariamente il suddetto profilo fra le persone che abbiamo già svolto, con esito giudicato positivo, almeno due contratti a termine con la Fondazione nelle ultime quattro stagioni d'opera con una durata complessiva di almeno sei mesi,
3. e, qualora questa figura venga trovata, ad effettuarne l'assunzione; nel caso esistano più figure egualmente idonee, verrà assunto il lavoratore con maggiore anzianità di rapporto con l'azienda; in caso di ulteriore parità, la scelta spetterà esclusivamente alla Fondazione; nel caso non se ne trovi nessuna, la Fondazione sarà libera di procedere come riterrà;
4. a cercare preventivamente, nel caso di esigenza di nuove professionalità, la possibilità di individuarle all'interno dei Dipendenti stabili
5. a fornire alla RSU, se richiesti, chiarimenti su tali assunzioni.

► Condividendo l'importanza degli istituti della **previdenza integrativa** e della **assistenza sanitaria**, la Fondazione si impegna a verificare la fattibilità di tali istituti per i lavoratori del Teatro Regio e a incontrare nuovamente le parti entro il 30 aprile 2005.

✓ ► Fermo restando quanto previsto dal punto 8 dell'integrativo precedente, sull'organizzazione del lavoro nel settore tecnico, le parti stabiliscono di portare al 40% la percentuale di maggiorazione per gli **smontaggi**.

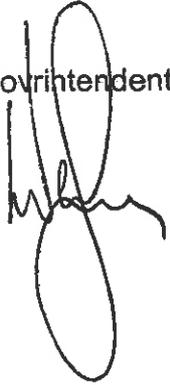
✗ ► Fermo restando quanto previsto dal punto 9 dell'integrativo precedente, sull'organizzazione del lavoro nel settore tecnico, le parti stabiliscono di portare al 40% la percentuale di maggiorazione per gli **anticipi e posticipi**, legati alla forfettizzazione.

✗ ► Le parti stabiliscono altresì di introdurre la forfettizzazione degli spettacoli programmati nella sala del **Piccolo Regio** in riferimento all'organizzazione del lavoro nel settore tecnico. Si precisa che tale forfettizzazione è computata in due ore e quarantacinque minuti, comprensivi dei quindici minuti precedenti l'inizio, qualsiasi sia la durata dello spettacolo. Per gli anticipi e i posticipi alla sala Piccolo Regio vale quanto stabilito dal punto precedente. Tale forfettizzazione entra in vigore dal 1° luglio 2004.



► Viene confermato fino al 31 dicembre 2006 l'accordo per lo svolgimento delle attività durante le festività di fine anno, siglato il 04 dicembre 2001.

Il Sovrintendente


Chiaro alla vite
Mirava Nicola ^{Aut. Ind. 1/10}
Toro Kruke
f. c. p. m. J. G. L.

UILCOM-UIL

FISTel-CISL

SLC-CGIL

FIAS - CISAL

RSU

