

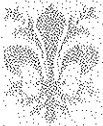
INDICE SISTEMATICO:

DISCIPLINA GENERALE

art.1 Sfera di applicazione - Decorrenza / Scadenza	pag. 6
art.2 Procedura di Confronto Sindacale	pag.7
art.3 Formazione.....	pag.8
art.4 Classificazione del Personale Area Tecnico - Amministrativa.....	pag.8
art.5 Ruolo dei Quadri.....	pag.9
art.6 Mobilità Professionale e Fungibilità delle Mansioni.....	pag.10
art.7 Diritti e Doveri	pag.10
art.8 Assunzione Personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato	pag.11
art.9 Assunzione Personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.....	pag.12
art.10 Ferie.....	pag.14
art.11 Permessi Brevi.....	pag.15
art.12 Aspettative.....	pag.16
art.13 Straordinario.....	pag.16
art.14 Banca Ore.....	pag.17
art.15 Tempo Reale.....	pag.17
art.16 Riposo Settimanale.....	pag.18
art.17 Riposo Giornaliero.....	pag.18
art.18 Attività in giornata festiva.....	pag.18
art.19 Cambiamenti Orari.....	pag.19
art.20 Orari di Lavoro.....	pag.19
art.21 Intervallo tra prestazioni.....	pag.19
art.22 Tempo Parziale.....	pag.20
art.23 Trasferte.....	pag.22

[Handwritten initials and marks on the left margin, including a large 'B' and various scribbles.]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.]



art.24 Mobilità Interna e Fungibilità delle mansioni nei reparti tecnici di palcoscenico... pag.23
 art.25 Attività Promozionale ed Educativa..... pag.23
 art.26 Sede di Lavoro.....pag.24
 art.27 Attestazione della presenza in caso di sciopero.....pag.24

DISCIPLINA SPECIALE

Parte Normativa

Pag.25

Art.28 Premesse.....pag.26
 Art.28.A).1. Maestri Collaboratoripag.26
 Art.28 A).2. Professori di orchestrapag.28
 Art.28 A).3.Artisti del Coro.....pag.30
 Art.28 A).4. Tercicorei.....pag.33
 Art.28.B).1 Funzionari B..... pag. 36
 Art.28.B)2. Impiegati amministrativipag.36
 Art.28.B)3.Impiegati,Operai e Personale di Laboratoriopag.37
 Art.28.B.)4.Personale di Sala-Personale di Palcoscenico a prestazione.....pag.38

DISCIPLINA SPECIALE

Parte Economica

Pag.41

Art.29 Retribuzione (P.A.C.).....pag.42
 Art.30 Premio Aziendale Variabile (P.A.V.).....pag.43
 Art.31 Cessione Diritti Autori.....pag.45
 Art.32 Indennità Strumento e Indennità prof.Coropag.46
 Art.33 Trattamento Economico in caso di malattia.....pag.46
 Art.34 Diaria Trasferte Nazionali.....pag.47

R

M

L

P

W

W

C
S

P
AT
S

T
AT

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Art.35 Buoni Pasto.....pag.47
Art.36 Anticipazioni T.F.R.....pag.47
Art.37 Disposizioni Finali.....pag.48

Allegati

Allegato 1 – Contratto di Solidarietà

Allegato 2- Accordo TFR ottobre 2011

Allegato 3- Nuovo Organigramma Funzionale

Allegato 4 Regolamento Accesso Teatro

Allegato 5 Determinazione Commissario Straordinario del 4.11.2013

Allegato 6 – Accordo Anfols e Segreterie Nazionali SLC-CGIL ,FISTEL-CISL,UILCOM-UIL,FIALS-CISAL

Allegato 7- Determinazione del Sovrintendente n.52 del 21.03.2008

Allegato 8-Regolamento Anticipazione TFR

Allegato 9 – Tabelle riduzione PAC

BU/W

WR

★
Paf 6

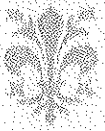
↓
S. Paf 6
S. Paf 6

L

Chur

alle

so A



Fondazione Maggio Musicale Fiorentino

Ipotesi di Nuovo Contratto Integrativo Aziendale ex art.11 comma 1 lettera g) Legge 112/2013

Il giorno 7 gennaio 2014 in Firenze

Tra

la Fondazione del Maggio Musicale Fiorentino in persona del Commissario Straordinario Francesco Bianchi, rappresentata dal Direttore Generale Alberto Triola, Direttore Risorse Umane e Legale Francesca Tartarotti, Direttore Amministrativo Flio Facchini e Direttore di Programmazione e Produzione Marco Zane

di seguito denominata per brevità *l'Azienda*

e

le Organizzazioni Sindacali

FIALS-CISAL rappresentata da Antonio Pavani, Gianfranco Dini, Gabriele Malloggi, Davide Siega Fabio Bertella

SLC-CGIL rappresentata da Paolo Aglietti, Cristina Pierattini, Pierangelo Preziosa, Francesca Bandini, Massimo Vagaggini

FISTEL-CISL rappresentata da Angelo Betti, Alessio Zucchelli, Davide Cusumano, Mihai Chendimenu

UILCOM-UILM rappresentata da Nicola Lisanti, Leone Barilli

Di seguito per brevità *"le Parti"*

Premesso

- che l'art.11 comma 1 lettera g) della Legge 112/2013 prevede la cessazione degli Accordi Integrativi Aziendali e l'applicazione esclusiva degli istituti giuridici e dei livelli minimi delle voci del trattamento economico fondamentale e accessorio previsti dal vigente CCNL, con la previsione che la rinegoziazione dei nuovi contratti integrativi sia effettuata nel rispetto dei vincoli finanziari risultanti dal Piano di Risanamento di cui alla legge richiamata;

- che il presente Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.) di seguito definito per brevità *"Accordo"* o *"Contratto"* si conforma alle prescrizioni del CCNL vigente e lo integra nelle parti espressamente richiamate;

- che con il presente Contratto - in attuazione degli impegni assunti dalle Parti con l'avvio della trattativa sindacale dell'11.10.2013 avente per oggetto la predisposizione di un *Piano di Risanamento* che tra gli elementi inderogabili contiene anche la cessazione dell'efficacia dei contratti integrativi aziendali e la loro rinegoziazione vincolata alla compatibilità con i

[Handwritten signatures and initials]

limiti finanziari stabiliti dal Piano suddetto- viene data puntuale applicazione all'art.11 punto 1 lettera g) e punto 2 legge 112/2013;

- che ai sensi dell'art.11 punto 2 della Legge 112/2013 l'efficacia e la validità del presente *Accordo* è subordinata alla condizione sospensiva che, su proposta motivata del Commissario Straordinario nominato ai sensi e per gli effetti di cui all'art.3 della Legge 112/2013, venga approvato il contenuto del presente *Accordo* con decreto del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, fatte salve successive ed eventuali modifiche e/o integrazioni da rinegoziare con le OO.SS maggiormente rappresentative di cui all'art.11 comma 3 lettera a) legge 112/2013;

che ai sensi dell'art.11 comma 19 i Contratti Aziendali di Lavoro delle Fondazioni Lirico Sinfoniche successive al presente *Accordo* si devono comunque uniformare e conformare alle prescrizioni del Contratto Collettivo Nazionale mediante la sottoscrizione di un testo contrattuale da parte delle OO.SS maggiormente rappresentativa e trasmesso alla Corte dei Conti per la relativa approvazione;

si è convenuto di sottoscrivere il presente Contratto Integrativo Aziendale ai sensi per gli effetti di cui all'art.1 comma 1 lettera g) e comma 2 art.11 legge 112/2013 alle condizioni degli articoli che seguono.

DISCIPLINA GENERALE

ART.1 SFERA DI APPLICAZIONE - DECORRENZA/SCADENZA

1.1. Il presente Contratto Aziendale Integrativo (C.I.A.) si applica al personale alle dipendenze della Fondazione Maggio Musicale Fiorentino a partire dalla data di stipula, previa approvazione ai sensi e per gli effetti di cui all'art.11 comma 2 legge 112/2013, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del personale delle Fondazioni Lirico Sinfoniche vigente, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato.

1.2. Il presente *Contratto*, sia per la *Parte Normativa* che per la *Parte Economica*, annulla, abroga e sostituisce espressamente e integralmente tutti i precedenti Contratti Integrativi Aziendali, patti, regolamenti o qualunque altro atto comunque denominato, preesistente e da ultimo l'*abrogando* Contratto Integrativo Aziendale del 14.5.1999, fatti salvi gli Allegati ivi richiamati.

1.3. Per tutto quanto ivi non espressamente disciplinato e/o richiamato si applica la normativa legale e contrattuale del CCNL vigente tempo per tempo.

1.4. L'efficacia del presente Contratto decorre dalla data di approvazione con Decreto del Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze di cui all'art.11 comma 2 legge 112/2013, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 9.11.



Le Parti concordano che nella pendenza del termine necessario per l'approvazione del presente Accordo, il rapporto di lavoro si intende disciplinato dal vigente CCNL e transitoriamente dall'*abrogando* Contratto Integrativo Aziendale e dall'Accordo del 31.1.2013. (allegato n.1)

1.5. Il presente contratto ha durata di 3 anni dalla data della sua approvazione con Decreto Ministeriale e si intende tacitamente rinnovato per un uguale periodo qualora non venga data disdetta scritta con raccomandata a/r da una delle parti, anche da una singola sigla sindacale, almeno 3 mesi prima della scadenza naturale. Fermo restando che, scaduto il presente Accordo, senza che ne sia stato stipulato un altro per il periodo successivo, i lavoratori mantengono comunque il diritto al trattamento economico e normativo ivi previsto per la durata massima di dodici mesi decorrente dalla data di ricezione della lettera di disdetta durante il quale le Parti si impegnano a rinegoziare ed esaurire la trattativa del rinnovo del presente Contratto. Scaduto il termine dei 12 mesi si applicherà il CCNL in pendenza del termine occorrente per la rinegoziazione del presente Accordo.

[Handwritten signature]

DICHIARAZIONE DI INTENTI

[Handwritten initials]

Le Parti con efficacia a far data dal 1 febbraio 2014 concordano di risolvere consensualmente e anticipatamente il Contratto di Solidarietà sottoscritto con le OO.SS SLC-CGIL, FIALS, FISTEL-CISL il 31.1.2013 (all.doc.n.1) nonché l'Accordo Sindacale del 10.11.2011 relativo alla trattenute effettuate a carico dei lavoratori a tempo indeterminato e avente per oggetto una quota parte del valore del TFR come da specifica scrittura che per completezza di allega alla presente, ricostituendo integralmente il TFR dei singoli lavoratori come se l'Accordo sopra citato *tamquam non esset*. (all.doc.n.2).

[Handwritten initials]

Art. 2 PROCEDURA DI CONFRONTO SINDACALE

2.1. Fermo restando l'applicazione dell'art.38 del vigente CCNL, in una ottica sempre piu' moderna e consapevole le Parti convengono di definire una metodologia che consenta di ottenere una funzionale razionalizzazione delle informazioni nonché una adeguata periodicità delle stesse, intendendo confermare l'importanza della Procedura di Informazione di cui all'art.38 CCNL intendendola quale strumento qualificante di sviluppo delle Relazioni Industriali. Inoltre, l'Azienda si impegna ad attivare la procedura di cui all'art.38 CCNL per le materie ivi regolate.

[Handwritten initials]

2.2. Ad integrazione dell'art. 38 CCNL punto 5) *Sistema di Informazioni - Livello aziendale - Informazione e Confronto*, le Parti convengono che le R.S.U. e OO.SS territoriali di categoria possono richiedere alla Azienda entro il termine di 15 giorni di calendario dalla data in cui è stata data l'informativa, un incontro per l'esame dei contenuti. Il confronto sarà attivato entro 48 ore e finalizzato ad una possibile intesa; l'Azienda fornirà le risposte alle domande che dovessero provenire dalle OO.SS in quanto oggettivamente utili alla migliore comprensione delle finalità delle informazioni in questione, dei tempi di realizzazione nonché degli eventuali riflessi organizzativi. Si ribadisce che durante il periodo di confronto che complessivamente non potrà superare i 15 giorni di calendario dalla data di convocazione avente per oggetto l'Informativa, le Parti si asterranno da ogni azione diretta. Scaduto il suddetto termine, fermo

[Handwritten initials]

[Handwritten signatures]



restando la redazione del verbale di cui all'art. 38 comma 3° CCNL vigente, resta ferma l'autonoma determinazione definitiva dell'organo deliberante dell'*Azienda*.

2.3. Ferma restando l'autonomia operativa e le prerogative istituzionali dell'*Azienda* e delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, è costituita una Conferenza Permanente pariteticamente composta da quattro componenti della Direzione Aziendale e da quattro rappresentanti designati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatari del vigente CCNL. Nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità delle Direzioni aziendali e dei Sindacati 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 migliore assetto delle condizioni di lavoro con l'esigenza di ottimizzare l'efficacia e l'efficienza dell'attività produttiva e del servizio culturale ed artistico reso alla collettività. La Conferenza permanente si riunirà di norma ogni quadrimestre, fatto salvo situazioni di particolari gravità che richiedano una convocazione d'urgenza. Nel corso della riunione la Direzione illustrerà le modalità organizzative delle attività, orari ed organici connessi alla realizzazione della stessa.

ART.3 FORMAZIONE

3.1. In coerenza con quanto previsto dall'art.40 del vigente CCNL al quale le Parti rinviando per gli impegni ivi contenuti, le Parti dichiarano la propria volontà a perseguire, la valorizzazione di tutte le risorse necessarie per l'obiettivo di migliorare, in termini reali ed effettivi, i livelli di efficienza e produttività. -

3.2. Le Parti convengono, compatibilmente con le risorse finanziarie, di sviluppare e realizzare programmi annuali di istruzione professionale e formazione finalizzati:

- a migliorare le capacità professionali dei lavoratori in termini di contenuti tecnici e di abilità
- interpretare responsabilmente e professionalmente l'evoluzione tecnologica, sviluppare una istruzione professionale per un corretto utilizzo di strumenti informatici
- sviluppare conoscenze adeguate per il personale dipendente che, interessato da processi di mobilità, anche derivanti da interventi di riorganizzazione, necessita di istruzione professionale e formazione per essere assegnato anche a nuovi compiti

3.3. *Azienda* si impegna ad adoperarsi per attivare e realizzare corsi di istruzione professionale, compatibilmente con le risorse disponibili, anche tramite Enti Privati o Pubblici convenzionati, privilegiando l'utilizzo di risorse esterne (fondi derivanti dalla legislazione comunitaria, nazionale e regionale).

ART.4 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE AREA TECNICO-AMMINISTRATIVA

4.1. Alla luce della dinamica dei cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e della necessità di ridisegnare le Piante Organiche mediante l'istituzione di un *Nuovo Modello Organizzativo*



del Personale e del Lavoro (all.doc.n.3), anche nel rispetto del Piano di Risanamento di cui all'art.11 legge 112/2013, le Parti ritengono che si possa procedere alla definizione di una unica declaratoria del personale che unifichi e sostituisca quella attuale dell'Ordinamento Funzionale dei Servizi approvato dal Cda del 2004, nel rispetto dei profili, inquadramenti e livelli professionali di cui all'art.5 CCNL. Nello specifico, relativamente all'Area Tecnico-Amministrativa le figure categoriali professionali sono le seguenti:

1-QUADRI (ex Funzionari A)

2-IMPIEGATI (Funzionari B -1°-2°-3A°-3B°-4°-5°LIV)

3-OPERAI (3°A-3°B-4°-5°-6°LIV)

ART.5 RUOLO DEI QUADRI

5.1. L'Azienda sottolinea l'importante ruolo svolto dai propri Quadri in relazione allo sviluppo e alla attuazione degli obiettivi sia sotto il profilo della elevata professionalità che dell'autonomia gestionale connessa al ruolo.

5.2. E' Quadro colui al quale l'Azienda, per l'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità, attribuisca con apposita lettera tale qualifica, attribuendo alla medesima figura ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi aziendali. Per quanto riguarda gli orari di lavoro, il Quadro, nell'ambito delle responsabilità allo stesso attribuite è tenuto ad effettuare le proprie prestazioni collegandole alle specifiche esigenze funzionali e a far rispettare l'organizzazione del lavoro al personale a lui assegnato.

5.3. Il trattamento economico previsto per il Quadro si intende omnicomprensivo di ogni e qualsiasi compenso per eventuali superamenti di tutte le ore straordinarie di lavoro effettuate esclusivamente fino alla 46 °ora settimanale.

5.4. Viene stabilita una indennità forfetizzante per il ruolo di responsabilità e maggiore onerosità della prestazione a copertura delle ore in eccedenza dalla 39°ora settimanale alla 48°ora settimanale di euro 150,00= lordi erogabili in 12 mensilità.

5.5. La maggiorazione per il lavoro straordinario oltre la 48°ora settimanale sarà calcolata tenendo conto della nozione di normale retribuzione tempo per tempo individuata dalla contrattazione collettiva. L'indennità forfetizzante deve intendersi esclusa ad ogni effetto dalla nozione di normale e ordinaria retribuzione dell'area tecnico-amministrativa anche ai fini della maggiorazione del combinato disposto di cui agli artt. .11 e art.101 del CCNL.

Al personale inquadrato nella suddetta categoria non si applica l'istituto della Banca Ore di cui all'art.14 del presente Contratto.

5.6. L'Azienda conferma la propria disponibilità ad informare le OO.SS sulle collocazioni professionali in occasione dei passaggi al sopracitato grado.

B
M

Z

W
R

F

G

M

P
S

I

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

