

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**

Il giorno sette marzo duemilaventitre, in Bari presso la sede legale della Fondazione lirico sinfonica Petruzzelli e Teatri di Bari, alla strada San Benedetto n. 15, Palazzo San Michele - Bari, come convenuto dalle parti, sono presenti:

- per la Fondazione lirico sinfonica Petruzzelli e Teatri di Bari (di seguito, anche *Fondazione*), il Sovrintendente M° Nicola Massimo Biscardi, coadiuvato dalla responsabile del personale Teresa Miceli, dal direttore esecutivo Luigi Fuiano e dal direttore amministrativo Nicola Grazioso;

per le OO.SS.:

- per la SLC-CGIL Segreteria Provinciale Bari, il Segretario Generale SLC-CGIL Bari Vito Battista e la RSA composta dai sigg.ri Gianfranco Cappelluti;
- per la FISTel-CISL Segreteria Regionale Puglia, il Segretario Generale sig. Oronzo Moraglia e la RSA composta dai sigg.ri Bartolomeo Mercadante, Annamaria Bellocchio, Concetta D'Alessandro, Michele Cortone;
- per la UILCOM-UIL Segreteria Regionale Puglia, il Segretario Generale sig. Vito Gemmati ed Angela Mattia e la RSA composta dai sigg.ri Silvia Muci, Antonio Muserra e Vincenzo Longo;
- per la FIALS-CISAL Segreteria Provinciale di Bari, il Segretario sig. Mario Valerio e la RSA composta dai sigg.ri Teresa Caricola, segretario aziendale, Carmine Sassano, Angela De Marzo, Maurizio Miacola e Felice Ceglie.

### **PREMESSA**

Le parti, nella predisposizione del presente accordo, hanno come riferimento il comma 19 dell'art. 11 della Legge 112/2013 e, in base a tale norma, terrà in considerazione, come limite della compatibilità dei costi, il budget stabilito dal Bilancio preventivo della Fondazione.

Obiettivo delle parti, nella formulazione del presente accordo, è dotare la Fondazione di una serie di strumenti di gestione delle risorse umane che consentano un migliore utilizzo del personale in termini di flessibilità, disponibilità e in generale di maggiore efficienza nell'utilizzo della prestazione lavorativa, nonché del miglioramento delle condizioni normative ed economiche dei lavoratori.

Tale migliore utilizzo delle risorse umane da parte della Fondazione, in connessione con i risultati attesi, potrà consentire il miglioramento dei parametri previsti per la distribuzione delle risorse del FUS (su quantità delle rappresentazioni e miglioramento dell'efficienza gestionale).

In tal modo, il proposito che le parti intendono perseguire col presente accordo è l'avvio di un circolo virtuoso che, a fronte di maggiori attribuzioni economiche previste in favore del personale, determini un vantaggio per la Fondazione in termini di efficienza, produttività, competitività e qualità, che a sua volta consenta alla Fondazione il conseguimento dei miglioramenti gestionali previsti per l'attribuzione di un maggiore punteggio per l'erogazione dei fondi del FUS.

I miglioramenti gestionali determineranno quindi un miglioramento del punteggio, anche qualitativo, previsto per l'erogazione dei fondi e, in ipotesi, una maggiore quota di attribuzione di tali fondi con riflessi positivi per la Fondazione ed economici per i lavoratori.

Tenuto conto che la prevalenza degli introiti della Fondazione dipende dai contributi da parte di Enti Pubblici, che in quanto tali possono essere soggetti ad una riduzione non preventivabile e comunque indipendente dai risultati di gestione conseguiti, tale meccanismo consentirà alla Fondazione di non distribuire l'integrazione al premio di produzione ex art. 15 CCNL nel caso in cui l'erogazione determini un disavanzo di gestione, anche in presenza di un miglioramento dei parametri previsti, in modo da non determinare, con il pagamento della predetta integrazione

al premio di produzione ex art. 15 CCNL, la perdita dell'equilibrio economico e conseguentemente il verificarsi di rischi di stabilità dei livelli occupazionali.

Con il presente accordo si intende, quindi, raggiungere, i seguenti fondamentali obiettivi:

- a) dotare la Fondazione, in tutti i settori, di un sistema di flessibilità degli orari di lavoro in modo sempre più rispondente alle specifiche esigenze della Fondazione tali da favorire l'aumento della produzione ed un effettivo incremento della produttività;
- b) miglioramenti delle condizioni normative ed economiche dei lavoratori;
- c) ridurre il ricorso al lavoro straordinario;
- d) migliorare l'efficienza e valorizzare le risorse artistiche e professionali, mediante intervento su discipline che non consentano, allo stato attuale, l'ottimale utilizzo dei complessi artistici, del personale tecnico e amministrativo;
- e) le erogazioni economiche dovranno essere variabili, strettamente connesse ai risultati attesi e correlate ad ottenere incrementi di produttività, di competitività e di qualità, nonché ampliamenti di attività produttive nell'arco temporale di vigenza del presente accordo;

le erogazioni economiche non potranno essere strettamente connesse né disciplinare materie ed istituti rientranti nel CCNL, salvo non sia espressamente previsto.

In data 17 febbraio 2021 le Parti hanno sottoscritto un'ipotesi di accordo integrativo modificata in data 22 luglio 2021, prefiggendosi l'esecuzione delle procedure contenute nell'art. 47 del vigente CCNL con avvio dell'iter necessario di ratifica da parte del Consiglio di Indirizzo, del parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori della Fondazione nonché della certificazione da parte della Sezione Regionale della Corte dei Conti.

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori nella seduta del 27 luglio 2021, il Consiglio di Indirizzo del 29 luglio 2021 ha approvato l'ipotesi di accordo sottoscritta, dando atto della compatibilità del relativo costo con le previsioni del documento di programmazione economica triennale approvato il 28 maggio 2021, anche alla luce dell'incremento previsto nella nuova dotazione organica.

Con deliberazione n. 133/2021/CCN la Sezione Regionale di Controllo per la Puglia della Corte dei Conti, ai sensi dell'art. 11, comma 19 del d.l. 8.8.2013 n. 91 conv. in L. 7.10.2013 n. 112 ha certificato l'attendibilità dei costi e la compatibilità dei medesimi con gli strumenti di programmazione e bilancio dell'Ente con conseguente trasmissione della deliberazione alla Fondazione, avvenuta in data 1° settembre 2021.

Tra i risultati di produttività e qualità individuali, previsti dalla lettera A dell'art. 23 del CCI certificato dalla Sezione Regionale di Controllo per la Puglia della Corte dei Conti, con deliberazione n. 133/2021/CCN, è prevista per il personale di tutti i settori la *"riduzione delle ore di lavoro straordinario, superiore al 5% rispetto alla corrispondente media del triennio dei precedenti esercizi"*. Detta previsione, prevista nell'ottica di ottimizzare e contenere i costi di produzione, in considerazione del tendenziale esaurimento negli ultimi anni delle ore di prestazioni straordinarie, rende pregiudizio ai lavoratori l'eventuale richiesta di prestazioni straordinarie da parte della Fondazione per ragioni tecniche, produttive, organizzative, in quanto questo si tradurrebbe nella perdita del diritto all'integrazione del premio di produzione ex art. 23 del contratto collettivo integrativo aziendale.

Vista la dichiarazione a verbale dell'art. 23 del contratto collettivo integrativo aziendale predetto, che comprende l'espressa previsione che *"Qualora uno dei parametri dovesse divenire impossibile da realizzare, le parti provvederanno ad individuare un parametro sostitutivo"*.

Le Parti, con ipotesi di accordo sottoscritti in data 26 ottobre 2022 e 27 gennaio 2023, pertanto, hanno inteso dare esecuzione e piena applicazione della disciplina della sostituzione del parametro sostitutivo, al fine di evitare il verificarsi di differenti opportunità e trattamenti discriminanti e, nonché per la categoria dei Quadri, nell'oggettiva impossibilità di realizzare alcuna riduzione di prestazioni straordinarie retribuite.

In seguito, in data 26 ottobre 2022 e 27 gennaio 2023 le Parti hanno sottoscritto due ipotesi di accordo modificative del vigente contratto integrativo, prefiggendosi l'esecuzione delle procedure contenute nell'art. 47 del vigente CCNL con avvio dell'iter necessario di ratifica da parte del Consiglio di Indirizzo, del parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori della Fondazione nonché della certificazione da parte della Sezione Regionale della Corte dei Conti.

Il Consiglio di Indirizzo, nella seduta del 22 dicembre 2022, ha approvato la prima ipotesi del 26 ottobre 2022 modificativa del vigente contratto integrativo ed in seguito, nella seduta del 27 gennaio 2023, ha approvato la seconda ipotesi modificativa del vigente contratto integrativo.

Il 27 gennaio 2023, il Collegio dei Revisori, ha espresso parere favorevole alle due ipotesi di accordo modificative del vigente contratto integrativo sottoscritte con le parti sociali in data 26 ottobre 2022 e 27 gennaio 2023.

Con deliberazione n. 15/2023/CCN la Sezione Regionale di Controllo per la Puglia della Corte dei Conti, ai sensi dell'art. 11, comma 19 del d.l. 8.8.2013 n. 91 conv. in L. 7.10.2013 n. 112 ha certificato l'attendibilità dei costi e la compatibilità dei medesimi con gli strumenti di programmazione e bilancio dell'Ente con conseguente trasmissione della deliberazione alla Fondazione, avvenuta in data 2 marzo 2023.

A partire dalla succitata data del 2 marzo 2023 sussiste autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo.

Le Parti, di comune accordo, dandosi reciprocamente atto che la sostituzione del criterio ritenuto impossibile, ex art. 23 del CCI, avrà validità dal 1.1.2022, dimostrano il loro interesse alla sottoscrizione del presente accordo che avrà efficacia fino al 31 dicembre 2024.

Tanto premesso,

### **le parti convengono quanto segue**

#### **Art. 1**

##### **(Applicabilità dell'accordo)**

Il presente accordo si applica esclusivamente al personale non dirigente alle dipendenze dirette della Fondazione lirico sinfonica Petruzzelli e teatri di Bari.

#### **Art. 2**

##### **(Coordinamento del CCNL con le riforme legislative)**

Al fine di consentire un contenimento della spesa che si concili con il CCNL e le Leggi vigenti in materia di assunzione, le commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni possono essere costituite da n. 3 componenti esperti nelle materie oggetto del concorso o della selezione, di cui uno con le funzioni di Presidente.

Le disposizioni contenute nell'articolo 3 (Organici funzionali) del CCNL, ove incompatibili con le novità introdotte dalla Legge 59/2019, si intendono automaticamente adeguate alla nuova disciplina.

Le disposizioni contenute nell'articolo 9 (Apprendistato) del CCNL, si intendono automaticamente adeguate alla disciplina dettata dal D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche e dagli articoli dal 41 al 47 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e successive modifiche.

I contratti di fornitura di lavoro temporaneo recepiscono le disposizioni contenute nel D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e successive modifiche e nella Legge 9 agosto 2018, n. 96 e successive modifiche.

### **Art. 3 (Banca delle ferie solidali)**

In esecuzione dell'articolo 24 del Decreto Legislativo n. 151/2015 e della possibilità di cedere a titolo gratuito le ferie maturate, nelle quote eccedenti i limiti di cui all'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 66/2003, tra dipendenti del medesimo datore di lavoro, la cessione potrà avvenire in favore di colleghi di lavoro in quanto genitori di figli minori che necessitano di cure costanti a causa delle particolari condizioni di salute in cui versano, a condizione di esclusiva finalità di assistenza di tali figli, nel rispetto della più compiuta regolamentazione della contrattazione collettiva.

Lavoratori destinatari e quindi beneficiari di detta previsione contrattuale sono tutti i dipendenti, a tempo determinato ed indeterminato della Fondazione, indipendentemente dal livello di inquadramento, dall'orario di lavoro e dalle altre condizioni stabilite nel contratto di lavoro individuale.

La cessione e/o fruizione della banca delle ferie solidali avviene a titolo gratuito e riguarda le ferie.

La modalità di alimentazione della banca delle ferie solidali avviene mediante donazione volontaria ed a titolo gratuito delle ferie da parte dei dipendenti della Fondazione.

In particolare, a tutti i dipendenti è consentita la cessione di ferie maturate al 31 dicembre dell'anno precedente ed eccedenti il limite imposto dall'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 66/2003 (quattro settimane) e non ancora godute alla data della cessione.

La quantità ceduta sarà parametrata alla retribuzione lorda individuale percepita dal cedente nel mese della donazione.

All'atto della cessione delle ferie, i giorni ceduti usciranno dalla titolarità e dalla sfera economica del dipendente e saranno valorizzati nel prospetto paga con la retribuzione lorda individuale percepita nel mese da quest'ultimo.

Potranno attingere alla Banca delle ferie solidali esclusivamente i lavoratori che posseggano contemporaneamente, all'atto della richiesta, tutti i seguenti requisiti:

- Abbiamo la necessità di assistere i figli o il coniuge (o persona parte di unione civile o convivente more uxorio) o un parente di I grado gravemente malato *ex lege* 53/2000, o siano altresì affetti da malattia grave certificata e documentata;
- Abbiamo esaurito l'intera dotazione di ferie, di ore in banca delle ore e dei permessi previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al rapporto;
- Abbiamo presentato richiesta formale corredata dalla relativa documentazione.

Le domande di fruizione saranno evase in base all'ordine cronologico, nei limiti della disponibilità.

La richiesta di fruizione della banca delle ferie solidali, da parte del beneficiario, potrà avere ad oggetto l'equivalente dell'orario teorico giornaliero per un massimo di sei giornate e potrà essere reiterata nel tempo.

All'atto della fruizione della banca delle ferie solidali, le giornate usufruite entreranno nella titolarità e nella sfera economica del cessionario e saranno valorizzate nel prospetto paga con la retribuzione lorda giornaliera individuale percepita nel mese da quest'ultimo.

Le giornate non fruitive dal richiedente entro due mesi dalla data di concessione, rientreranno nella disponibilità della banca delle ferie solidali e potranno essere concesse ad altri dipendenti richiedenti.

È esclusa la monetizzazione delle ferie cedute e non fruitive entro tale termine.

L'Ufficio del Personale provvederà a dare pubblicità ed informazioni, ai diretti interessati, in ordine all'ammontare delle giornate cedute ed al numero di dipendenti donanti.

Nel caso in cui disposizioni contrattuali di grado superiore o di legge determinino situazioni non compatibili con la Banca delle ferie solidali, le parti si attiveranno per l'armonizzazione della materia.

#### **Art. 4**

##### **(Riduzione dell'intervallo di lavoro)**

L'intervallo tra le eventuali prestazioni giornaliere di ogni dipendente, disciplinata dal CCNL agli artt. 53-64-77-90-101-108, può essere ridotto in misura non inferiore a trenta minuti per il personale amministrativo, tecnico e per gli artisti del coro e non inferiore a sessanta minuti per il restante personale artistico.

#### **Art. 5**

##### **(Sosta di lavoro nella prestazione continuata)**

Al dipendente che svolga la prestazione effettiva di lavoro in maniera continuata della durata non inferiore a sei ore giornaliere, l'orario di lavoro effettivo sarà comprensivo di una sosta di quindici minuti.

#### **Art. 6**

##### **(Buono pasto)**

Ove assente il servizio di mensa, al personale dipendente che abbia svolto un orario giornaliero di almeno sei ore di effettivo lavoro in presenza nei luoghi fisici di lavoro della Fondazione e attività svolte fuori dai luoghi fisici della Fondazione per ragioni di servizio legate alla propria prestazione lavorativa e certificate con timbratura e/o autocertificazione, anche per sommatoria tra prestazione ordinaria e prestazione straordinaria, ha diritto ad un buono pasto elettronico del valore di euro 5 (cinque/00) che, comunque, non potrà essere superiore al numero di ventisei buoni per mese.

L'erogazione del buono pasto, considerato servizio equivalente a tutti gli effetti, comporta altresì l'assorbimento di eventuali trattamenti, corrispettivi e rimborsi, comunque denominati, a seguito di modifica dell'orario giornaliero e/o riduzione di intervallo della prestazione tra antimeridiana e pomeridiana, ivi comprese le previsioni contrattuali del "rimborso spese forfettario sostitutivo del servizio mensa" previsto dagli artt. 101 e 108 del vigente CCNL, da ritenersi alternativo.

#### **Art. 7**

##### **(Banca delle ore)**

L'istituto della banca delle ore ha la finalità di creare uno strumento di flessibilità che consente, a parità di retribuzione mensile, di garantire all'azienda l'utilizzo di ore aggiuntive in regime ordinario, nei limiti sotto riportati, a fronte di ore di recupero/riposo da parte del lavoratore

come descritto nei commi successivi, e quindi di ridurre fortemente l'impatto sul lavoro straordinario e relativa retribuzione.

Per il personale tecnico ed amministrativo tutte le prestazioni di lavoro svolte in regime di banca delle ore sono quelle rese oltre l'orario di lavoro ordinario.

Per il personale artistico, le prestazioni di lavoro svolte in regime di banca delle ore sono quelle svolte esclusivamente per spettacoli e/o prove generali [aperte al pubblico] oltre l'orario ordinario e includono anche la giornata di pre-riposo per la quale possono essere effettuati due spettacoli.

Le prestazioni di lavoro in regime di banca delle ore seguono la seguente articolazione:

- **per il personale amministrativo:** quindici ore mensili, cinque ore settimanali e due ore giornaliere ad eccezione del sabato per il personale in regime di settimana corta che potrà effettuare tra le 4 (quattro) e le 6 (sei) ore nella predetta giornata;
- **per il personale tecnico:** venti ore mensili, nove ore settimanali e tre ore giornaliere;
- **per il personale artistico:** sei ore mensili, quattro ore settimanali e due ore giornaliere. Potrà essere utilizzata anche la frazione di ora pari a trenta minuti avendo come base almeno 1 (uno) ora delle due ore giornaliere.

Dette ore lavorate oltre l'orario di lavoro ordinario, verranno imputate a "recupero a conguaglio", sempre nel rispetto del D.lgs 66/2003 e del CCNL.

Il personale, cui verrà richiesto lo svolgimento delle ore eccedenti in regime di banca delle ore, sarà avvisato entro le ore tredici del giorno precedente. In caso di esigenze sopravvenute, al personale tecnico ed amministrativo potrà essere richiesto lo svolgimento delle ore eccedenti in regime di banca delle ore anche oltre il termine predetto, per un massimo di 1 (uno) ora.

A ciascun lavoratore coinvolto nella banca delle ore verrà intestato un conto individuale a cui verranno destinate le ore di lavoro aggiuntive debitamente autorizzate. Per ogni ora di prestazione aggiuntiva svolta in regime di banca delle ore verrà accreditato nel conto individuale 1 (una) ora da recuperare, nel senso che verrà retribuita in regime di lavoro ordinario pur in assenza di prestazione lavorativa.

Per il personale tecnico il computo delle 110 ore di Banca Ore da recuperare sarà così regolamentato:

- 1 (una) ora da recuperare per le prime 72 (settantadue) ore
- 1,5 ora (un'ora e mezza) dalla 73a (settantatreesima) ora alla 100 a (centesima) ora
- 2 (due) ore dalla 101 a (centounesima) alla 110 a (centodecima) ora.

L'indicazione del saldo individuale delle ore verrà evidenziata nei prospetti paga.

Non rappresenta quota significativa, ai fini dell'accREDITAMENTO orario sul conto della banca delle ore, la frazione di ora inferiore a cinque minuti. Anche il personale part-time, ove presente, potrà fruire della banca delle ore, compatibilmente e coerentemente col proprio orario contrattuale, mediante utilizzo delle ore supplementari effettuate.

Le ore accantonate restano a disposizione di ciascun lavoratore per essere utilizzate in regime di permessi orari retribuiti entro il trentuno dicembre di ciascun anno, previa compatibilità con le esigenze tecnico-organizzative e produttive. Decorso tale termine, al fine di garantirne l'effettivo godimento, le ore non ancora utilizzate dovranno essere fruite entro il trentuno agosto dell'anno civile seguente, sempre coerentemente con le predette esigenze tecnico-organizzative e produttive. Allo spirare di detto secondo termine, le ore maturate ed accantonate in banca delle ore non daranno luogo ad ulteriore recupero mediante trattamenti

compensativi, ad eccezione delle ore non fruite per cause imputabili alla Fondazione, che saranno indennizzate assumendo come base di calcolo il corrispondente orario stipendiale ordinario previsto dal CCNL in funzione al livello di inquadramento posseduto dal lavoratore, senza maggiorazioni. Eventuali periodi di malattia o infortunio sul lavoro o cause di forza maggiore superiori a dieci giorni consecutivi di calendario, consentono uno spostamento di pari durata del periodo di godimento dei riposi compensativi, a condizione che venga espressamente richiesto per iscritto dal lavoratore.

La Fondazione, in caso di esigenze di servizio o di ridotta attività o di eventi imprevedibili, previa consultazione con le RSA-RSU avrà la facoltà di collocare in banca delle ore il medesimo lavoratore, disponendo l'assenza di ore di prestazione lavorativa pur retribuite. Dette ore verranno recuperate successivamente dal lavoratore mediante svolgimento di attività di pari ore oltre quelle ordinarie, entro il trentuno agosto dell'anno successivo.

L'individuazione dei periodi di fruizione delle ore accantonate in banca delle ore saranno disposte dalla Fondazione su indicazione del lavoratore previa compatibilità con le esigenze tecnico-organizzative e produttive.

Per favorire l'esaurimento entro il 31 agosto dell'anno successivo delle ore accantonate in Banca Ore, le parti concordano che il limite massimo per la richiesta da parte del lavoratore di utilizzo della Banca Ore può essere fatta entro e non oltre il 15 maggio. Al fine di consentire alla Fondazione di poter far fruire tutte le ore maturate e richieste, evitando il diniego per esigenze tecnico produttive.

Il valore minimo di prelievo è pari a 1 (una) ora giornaliera, o frazione di 30 (trenta) minuti, fermo restando la possibilità di prelevare la giornata intera. Il recupero delle eccedenze orarie non deve, in ogni caso, interferire con le esigenze di servizio.

I lavoratori interessati, nei limiti del massimale indicato nel successivo capoverso, percepiranno la normale retribuzione oraria, come prevista per l'orario settimanale contrattuale e quindi priva di maggiorazioni, sia nei periodi di superamento dell'orario normale di lavoro che in quelli corrispondenti di riduzione dell'orario normale contrattuale.

Alla Banca Ore è destinato un numero individuale di ore annue nel limite massimo di:

- VENTIQUATTRO (24) ore per il personale artistico;
- QUARANTA (40) ore annue per il personale amministrativo;
- CENTODIECI (110) per il personale tecnico.

Per il comparto tecnico, al fine di incentivare il non utilizzo della banca ore e delle ore di straordinario nella giornata della domenica, le quattro ore di prestazione ordinaria ex CCNL potranno essere effettuate nelle seguenti fasce orarie:

- mattina (7,00-13,00)
- pomeriggio (13,00-17,00)
- sera (17,00-24,00)

Questo accordo è di fondamentale importanza e vantaggioso, in quanto consente alla Fondazione di continuare ad effettuare gli spettacoli domenicali pomeridiani alle ore 18.00 e di non sprecare ore di straordinario o Banca Ore.

Di conseguenza, non tralasciando che, "la durata minima di una delle due prestazioni giornaliere non dovrà essere inferiore alle 3 (tre) ore", allorquando viene resa una prestazione

a supporto delle recite e degli spettacoli - prove regia, assiami, prove antepiano, prove antegenerale e generale della produzione lirico-sinfonica, nonché prove e spettacoli esterni - anche al fine di non incidere sugli attuali e imponenti costi energetici (luce, aria condizionata, impiantistica), qualora una delle prestazioni elencate precedentemente dei reparti artistici, o di eventi esterni, dovessero terminare prima del termine della prestazione programmata per i comparti tecnici, la Fondazione ritiene che la prestazione dei tecnici potrà ritenersi anticipatamente conclusa, su indicazione del capo-reparto, una volta garantite ed espletate le pratiche di messa in sicurezza del palcoscenico e terminate tutte le esigenze tecniche. La conclusione anticipata della prestazione non comporterà la perdita del buono pasto e la pausa potrà anche essere ridotta a 30 (trenta) minuti.

In caso di superamento del numero massimo individuale annuo, le relative prestazioni verranno compensate con le maggiorazioni previste dal CCNL vigente.

Al personale dipendente con contratto part-time, il numero individuale massimo annuo di ore destinate alla banca delle ore è da intendersi adeguato in proporzione alla percentuale prevista dal contratto individuale, con arrotondamento all'unità superiore.

La banca delle ore è destinata ad aumentare la produttività aziendale.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le ore della banca delle ore, utilizzate in virtù dell'Accordo sindacale su banca ore del 3 giugno 2021 (Ipotesi di Accordo sottoscritto il 1° aprile 2020) sono escluse dai limiti indicati nell'articolo predetto.

### **Art. 8 (Abbinamento permessi)**

Il lavoratore a tempo indeterminato che ne faccia domanda, previa autorizzazione della Fondazione, potrà fruire a giorni e ad ore dei permessi retribuiti, anche in prosecuzione a giorni di riposo e/o collegamento con festività nazionale e infrasettimanali.

## **MAESTRI COLLABORATORI**

### **Art. 9 (Inizio delle prestazioni)**

Le prestazioni antimeridiane dei maestri collaboratori potranno iniziare:

- alle ore 09.00 per le audizioni;
- alle ore 08.30 per prove luci/tecniche.

### **Art. 10 (Prove miste)**

Nel corso della stessa prestazione, il maestro collaboratore può essere chiamato a prestare la propria opera al pianoforte ed in palcoscenico per l'effettuazione di prove di diversa natura quali: regia, sala, prove di studio, spettacoli ed audizioni.

Le audizioni, differenti da quelle per concorsi e selezioni, dovranno prevedere un numero massimo di quindici artisti giornalieri per ciascun maestro.



**Art. 11**  
**(Prova acustica/assestamento)**

La prova acustica/assestamento sarà considerata prestazione solo in caso abbia una durata superiore alla mezz'ora.

**Art. 12**  
**(Audizioni per concorsi e selezioni)**

Le mansioni del maestro collaboratore prevedono l'accompagnamento al pianoforte in occasione delle prove selettive (concorsi e selezioni) di coro e orchestra.

La partecipazione alle prove selettive non può coincidere con altre attività ordinarie nella medesima giornata.

I programmi dovranno essere comunicati con un preavviso non inferiore a sette giorni per i solisti (no strumentisti) ed a trenta giorni per le selezioni e concorsi di coro ed orchestra. Durante il preavviso il maestro collaboratore proseguirà nello svolgimento delle proprie mansioni.

**CORO**

**Art. 13**  
**(Vestiaro)**

Ai lavoratori a tempo indeterminato del settore artistico del coro la Fondazione provvederà a fornire ogni quattro anni il seguente abbigliamento:

**UOMINI**

- un frac;
- un abito;
- un paio di scarpe;
- tre camicie, ogni biennio;
- una cravatta;
- due paia di calze, ogni anno.

**DONNE**

- due abiti;
- un paio di scarpe.

In considerazione delle peculiarità del vestiario e degli accessori, la Fondazione si riserva la facoltà di valutare istanze degli artisti direttamente interessati, che prevedano differenti modalità alternative, sempre nel rispetto degli oneri contenuti e con modalità preventivamente concordate.

La Fondazione attiverà un servizio, anche eventualmente esterno, di lavaggio e manutenzione del vestiario. Per gli uomini, la fondazione assicura l'onere del lavaggio della camicia alla seconda recita.

Il vestiario fornito ai lavoratori è di proprietà della Fondazione e dovrà essere restituito in caso di nuova fornitura, risoluzione del rapporto di lavoro, sospensione del rapporto di lavoro per aspettativa ed istituti assimilati.

I lavoratori sono custodi del vestiario fornito oltre che responsabili della sua corretta conservazione.

Il vestiario sarà fornito agli artisti del coro entro sei mesi dalla certificazione del presente accordo da parte della Sezione Regionale della Corte dei Conti e detto termine modifica quello

eventualmente previsto in differenti accordi individuali e collettivi, anche precedenti, con conseguente assorbimento di quanto ivi statuito e disciplinato.

**Art. 14**  
**(Prova acustica/assestamento)**

La prova acustica/assestamento sarà considerata prestazione retribuita esclusivamente per la parte eccedente i primi trenta minuti.

**Art. 15**  
**(Salto del rigo o di chiave)**

L'artista del coro ha l'obbligo, senza alcun compenso, di effettuare il salto del rigo o di chiave in relazione al registro di appartenenza.

**ORCHESTRA**

**Art. 16**  
**(Vestiaro)**

Ai lavoratori a tempo indeterminato del settore artistico dell'orchestra la Fondazione provvederà a fornire ogni quattro anni il seguente abbigliamento:

**UOMINI**

- un frac;
- un abito;
- un paio di scarpe;
- tre camicie, ogni biennio;
- una cravatta;
- due paia di calze, ogni anno.

**DONNE**

- due abiti;
- un paio di scarpe.

In considerazione delle peculiarità del vestiario e degli accessori, la Fondazione si riserva la facoltà di valutare istanze degli artisti direttamente interessati, che prevedano differenti modalità alternative, sempre nel rispetto degli oneri contenuti e con modalità preventivamente concordate.

La Fondazione attiverà un servizio, anche eventualmente esterno, di lavaggio e manutenzione del vestiario. Per gli uomini, la fondazione assicura l'onere del lavaggio della camicia alla seconda recita.

Il vestiario fornito ai lavoratori è di proprietà della Fondazione e dovrà essere restituito in caso di nuova fornitura, risoluzione del rapporto di lavoro, sospensione del rapporto di lavoro per aspettativa ed istituti assimilati.

I lavoratori sono custodi del vestiario fornito oltre che responsabili della sua corretta conservazione.

Il vestiario sarà fornito ai professori d'orchestra entro sei mesi dalla certificazione del presente accordo da parte della Sezione Regionale della Corte dei Conti e detto termine modifica quello eventualmente previsto in differenti accordi individuali e collettivi, anche precedenti, con conseguente assorbimento di quanto ivi statuito e disciplinato.

**Art. 17**  
**(Strumenti speciali)**

Le disposizioni contenute nel primo capoverso dell'Art. 62 del CCNL, a seguito di contrattazione aziendale, si intendono disciplinate come di seguito.

Il professore d'orchestra, chiamato a suonare uno strumento speciale, avrà diritto ad un compenso supplementare pari al 100% della retribuzione giornaliera per ciascuna recita o concerto effettuato. Se lo strumento speciale è di proprietà della Fondazione il compenso supplementare sarà ridotto al 50% della retribuzione giornaliera per ciascuna recita o concerto effettuato.

Nessun compenso è previsto per le prove.

Si intendono per strumenti speciali tutti quelli non espressamente previsti dall'art. 62 del CCNL.

**Art. 18**  
**(Banda di palcoscenico)**

Il professore d'orchestra è obbligato senza alcun compenso aggiuntivo:

- ad eseguire le parti come banda in palcoscenico;
- ad eseguire la prestazione, parte in buca e parte in palcoscenico;
- ad eseguire dalla buca la prestazione prevista in palcoscenico;
- ad eseguire dalla buca la prestazione prevista in palcoscenico, ove risulti scritto sullo spartito musicale "*in mancanza di*". In assenza di tale dicitura e qualora vi fossero parti separate, la Fondazione riconoscerà un compenso aggiuntivo pari all'80% della retribuzione giornaliera per tutte le prestazioni con pubblico pagante.

Il professore d'orchestra cosiddetto aggiunto, chiamato ad effettuare la prestazione come banda in palcoscenico, sarà inquadrato come professore d'orchestra di fila in base alla classe di strumento di appartenenza.

**Art. 19**  
**(Prova acustica/assestamento)**

La prova acustica/assestamento sarà considerata prestazione retribuita esclusivamente per la parte eccedente i primi trenta minuti.

**TECNICI ED AMMINISTRATIVI**

**Art. 20**  
**(Articolazione dell'orario di lavoro per il personale amministrativo)**

Il normale orario settimanale di lavoro del personale amministrativo che non segue la produzione artistica (complessi artistici ed attività complementari), potrà essere articolato stabilmente in cinque giornate lavorative, fermo restando la facoltà in capo alla Fondazione di esigere, anche individualmente, la differente articolazione del normale orario settimanale di lavoro su sei giornate lavorative per esigenze di servizio.

**Art. 21**  
**(Ruolo dei Quadri)**

E' Quadro colui al quale l'Azienda, per l'importanza e l'autonomia delle funzioni e della conseguente responsabilità, attribuisca tale qualifica in considerazione dell'ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi aziendali.

L'Azienda sottolinea l'importanza rivestita 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.

L'orario di lavoro del Quadro è per sua natura flessibile poiché collegato alle specifiche esigenze funzionali ed al personale a lui assegnato, rispetto al quale è direttamente responsabile a far rispettare l'organizzazione del lavoro.

Al Quadro è richiesto l'utilizzo di strumenti tecnologici (computer, tablet, smartphone, ecc.), in orario diverso da quello di servizio, collegato alle funzioni ad egli assegnate.

Il trattamento economico previsto per il Quadro, inoltre, si intende omnicomprendivo di ogni e qualsiasi compenso per eventuale superamento del regime orario ordinario e, quindi, anche di tutte le ulteriori ore di lavoro effettuate.

Alla suddetta categoria non si applica la disciplina di cui agli articoli n. 4, n. 5 e n. 7 del presente contratto.

**Art. 22**  
**(Vestiaro)**

Ai lavoratori a tempo indeterminato appartenenti al settore tecnico, oltre ai D.P.I., spetta con cadenza biennale la fornitura del vestiario estivo composto da un minimo di due magliette ed un pantalone e quello invernale composto da un minimo di due magliette, una felpa ed un pantalone.

Il vestiario fornito ai lavoratori è di proprietà della Fondazione. I lavoratori si faranno carico del lavaggio e della manutenzione del vestiario.

I lavoratori sono custodi del vestiario fornito e responsabili della corretta conservazione.

Ai lavoratori con contratto a termine sottoscritto per una durata superiore a quattro mesi, oltre ai D.P.I., spetta la fornitura del vestiario composto da una maglietta, un pantalone ed una felpa (nel periodo invernale).

I D.P.I. ed il vestiario fornito ai lavoratori è di proprietà della Fondazione e dovrà essere restituito in caso di nuova fornitura, risoluzione del rapporto di lavoro, sospensione del rapporto di lavoro per aspettativa ed istituti assimilati.

**Art. 23**  
**(Integrazione al Premio di Produzione art. 15 CCNL)**

In esecuzione delle previsioni di cui all'art. 15 del vigente CCNL, vengono individuati due tipologie di obiettivi che daranno luogo all'integrazione del premio di produzione.

A. Premesso che quanto disciplinato dalla presente lettera A) ha natura e parametri individuali, al dipendente, con rapporto di servizio prestato dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente, le cui prestazioni lavorative raggiungano specifici risultati di produttività, spetta una integrazione di importo pari al 9% di una base retributiva annuale composta dai minimi tabellari, dalla indennità di contingenza e dagli aumenti periodici di anzianità calcolati in

rapporto a 12 mensilità. L'erogazione avverrà in occasione delle festività di Pasqua e comunque entro il 15 aprile.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non matura il diritto alla presente integrazione del premio di produzione riconducibile al predetto periodo.

In sede di liquidazione individuale della presente integrazione al premio di produzione lo stesso verrà ridotto in relazione alle mancate prestazioni lavorative annuali del lavoratore conseguenti a: assenze ingiustificate; assenza per aspettativa; sospensione per motivi disciplinari; i primi tre giorni di assenza per malattia; assenza ex lege 104/92, limitatamente ai casi di permessi fruiti dal dipendente della Fondazione per l'assistenza ai propri familiari, conviventi, altri soggetti; assenza per infortunio non sul lavoro; assenza per il godimento di permessi o congedi non retribuiti.

A tal fine, l'ammontare della presente integrazione al 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 prive di dette assenze, come previste per il lavoratore.

La liquidazione individuale della presente integrazione al premio di produzione dovrà essere rapportata all'effettiva attività lavorativa del singolo dipendente, fatti salvi i fattori organizzativi e produttivi non direttamente collegabili alle assenze del lavoratore.

I risultati di produttività e qualità sono i seguenti:

- a) **settore artistico:** riduzione delle ore di lavoro straordinario, pari o superiore al 5% rispetto alla corrispondente media del triennio dei precedenti esercizi nonché l'utilizzo della banca delle ore richieste dalla Fondazione in misura non inferiore al 40% destinata alla produzione della stagione di opere, concerti e balletti, e non inferiore al 40% destinata alla produzione di altra attività;
- b) **settore tecnico:** riduzione delle ore di lavoro straordinario, pari o superiore al 5% rispetto alla corrispondente media del triennio dei precedenti esercizi nonché l'utilizzo della banca delle ore richieste dalla Fondazione in misura non inferiore al 45% destinata alla produzione della stagione di opere, concerti e balletti, e non inferiore al 35% destinata alla produzione di altra attività;
- c) **settore amministrativo:** riduzione delle ore di lavoro straordinario, pari o superiore al 5% rispetto alla corrispondente media del triennio dei precedenti esercizi nonché un utilizzo della banca delle ore richieste dalla Fondazione non inferiore al 50% rispetto a prestazioni lavorative ricadenti nelle giornate di sabato, per i lavoratori con c.d. settimana corta, ovvero rispetto a prestazioni lavorative ricadenti nella fascia oraria dalle ore 17 alle ore 23, per i lavoratori con settimana ordinaria.

Ove le ore di straordinario svolte dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente siano inferiori a ventuno per il personale artistico e ventotto per il personale amministrativo e tecnico, la riduzione pari o superiore al 5% indicata sub a), b) e c), deve ritenersi convenzionalmente impossibile da realizzare e pertanto detto risultato di produttività viene ritenuto raggiunto. Per il personale con la qualifica di Quadro, il risultato di produttività e qualità si intende conseguito nel momento in cui viene acquisito dal 50% del personale appartenente alle relative aree di riferimento, artistiche o tecniche-amministrative.

Nel caso in cui il lavoratore non dovesse avere un'anzianità lavorativa, da intendersi senza soluzione di continuità e tale da permettere il riferimento alla media del triennio dei precedenti

esercizi, la riduzione delle ore di lavoro straordinario sarà rapportata al minor periodo ricadente nei precedenti esercizi.

B. Premesso che quanto disciplinato dalla presente lettera B) ha natura collettiva, al personale dipendente, con rapporto di servizio prestato dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente, compete altresì una quota eventuale di integrazione al premio di produzione qualora compatibile con il pareggio di bilancio e comunque nei limiti della somma di euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00), intesa quale costo aziendale annuo. Detta integrazione sarà erogata nel mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento in base al raggiungimento dei seguenti singoli indicatori e parametri, calcolati rispetto alla media dei precedenti tre esercizi di bilancio:

- Incremento superiore all'2% del numero di biglietti e di abbonamenti venduti;
- Incremento superiore all'2% del numero di alzate di sipario.

In attuazione alla norma prevista nella Dichiarazione a verbale ex art. 28 del CCI, le parti concordano che i parametri della lettera B) dell'articolo 23 del C.C.I.per il 2022, 2023, 2024 saranno i seguenti:

- Incremento superiore al 2% del numero di biglietti venduti;
- Incremento superiore al 2% del numero di alzate di sipario.

A tal fine e per il periodo di vigenza del presente accordo, la Fondazione apposterà nel bilancio preventivo non meno di euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00), intesa quale costo aziendale annuo.

La somma sopraindicata dovrà essere compatibile con il pareggio di bilancio, inteso quale equilibrio tra costi e ricavi annuali, che dovranno risultare quanto meno in pareggio una volta che l'eventuale ammontare, a titolo di integrazione al Premio di Produzione, sarà stato iscritto a Conto Economico.

Si specifica, inoltre che gli obiettivi in incremento indicati possono essere raggiunti congiuntamente o disgiuntamente e comunque in termini di pesatura rappresentano ognuno il 50% della somma appostata nel bilancio preventivo, che per il 2022 è di euro 250.000,00 (duecentocinquantamila/00).

In sede di liquidazione, anche la presente integrazione al premio di produzione verrà ridotta in relazione alle mancate proprie prestazioni lavorative annuali conseguenti a: assenze ingiustificate; assenza per aspettativa; sospensione per motivi disciplinari; i primi tre giorni di assenza per malattia; assenza ex lege 104/92, limitatamente ai casi di permessi fruiti dal dipendente della Fondazione per l'assistenza ai propri familiari, conviventi, altri soggetti; assenza per infortunio non sul lavoro; assenza per il godimento di permessi o congedi non retribuiti.

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.

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.

A chiusura di ciascun bilancio consuntivo verranno forniti dalla Fondazione alle OO.SS. i dati relativi a ciascun parametro ed all'ammontare della somma che sarà riconosciuta a titolo di integrazione al Premio di Produzione.

Gli importi riconducibili alla presente integrazione del premio di produzione non verranno computati ai fini del TFR ex art. 2120 del Codice Civile.

Il lavoratore potrà chiedere che il pagamento della presente integrazione al premio di produzione ex art. 15 CCNL avvenga in tutto o in parte attraverso un bonus spendibile all'interno di una piattaforma di servizi welfare che l'azienda si impegna a mettere a disposizione entro la data di prima erogazione del premio e secondo modalità che saranno di seguito concordate in un apposito tavolo di confronto tra la Fondazione e le OO.SS.

*prima dichiarazione a verbale*

Le OO.SS. richiedono che venga riservata la facoltà in capo al lavoratore di destinare il pagamento dell'integrazione al Premio di Produzione ai fondi integrativi pensionistici e sanitari, dal medesimo individuati senza ulteriori oneri a carico della Fondazione. Ogni eventuale assoggettamento a contribuzione e ritenuta fiscale resterà ad esclusivo carico del lavoratore.

In considerazione delle specificità operative vigenti nell'Ente ed onde consentire alle parti il pieno raggiungimento degli obiettivi di risultato, la Fondazione potrà concedere, a fronte di motivata richiesta, a singoli lavoratori o a gruppi di lavoratori, la fruizione della banca delle ore anche in deroga alle disposizioni del presente accordo sopra indicate.

Qualora uno dei parametri dovesse divenire impossibile da realizzare, le parti provvederanno ad individuare un parametro sostitutivo.

Le parti firmatarie del presente accordo intendono favorire la contrattazione collettiva aziendale con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, quale strumento utile sia per la crescita della competitività che per lo sviluppo della Fondazione, nonché per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù delle norme vigenti. Pertanto, le parti si impegnano ad agevolare il riconoscimento della decontribuzione e detassazione nelle sedi deputate.

*seconda dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto che qualora dovesse essere modificato l'attuale quadro giuridico-amministrativo con cui viene erogato il Fondo Unico per lo Spettacolo, attualmente previsto in termini di efficienza, produttività, competitività e qualità dei parametri, le stesse avranno la possibilità di incontrarsi e verificare le eventuali modifiche da sottoporre al Collegio dei Revisori, alla approvazione del Consiglio di Indirizzo, e alla successiva approvazione della Corte dei conti regionale.

**Art. 24**  
**(Contratti a termine)**

Il presente accordo si estende ai lavoratori dipendenti con contratto a termine, nei limiti di seguito specificati:

- a) Per i lavoratori dipendenti con contratto di durata non superiore a trenta giorni, il trattamento previsto dall'articolo 4 del vigente CCNL assorbe tutte le indennità di qualsiasi natura previste nel presente contratto, ivi compreso l'integrazione al premio di produzione;
- b) La disciplina prevista all'art. 7 (Banca delle ore) si applica esclusivamente ai lavoratori con contratto a termine di durata superiore a centottanta giorni.
- c) L'integrazione al premio di produzione previsto all'art. 24 compete al lavoratore a termine per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato presso la Fondazione, anche per sommatoria di contratti di durata superiore a 30 giorni. L'importo calcolato sarà successivamente decurtato applicando le seguenti aliquote:

- nella misura del 50%, in caso di durata complessiva fino a quattro mesi;
- nella misura del 30%, in caso di durata complessiva fino a otto mesi;
- nella misura del 15%, in caso di durata complessiva fino a dieci mesi.

Ai fini del conteggio della durata del rapporto di lavoro i contratti di lavoro vanno considerati singolarmente. Pertanto, non è consentita la sommatoria della durata dei singoli contratti, salvo non sia espressamente prevista.

## **Art. 25 (Diritti degli artisti interpreti e degli artisti esecutori)**

La Fondazione, nel corso di prove e/o rappresentazioni, può effettuare o fare effettuare riprese e registrazioni di qualsiasi tipo, volte alla trasmissione, diffusione, incisione, produzione, utilizzazione audio e/o video, comunque denominate anche di natura cinematografica, in diretta e/o in differita, senza limitazioni quanto alle tecnologie utilizzate, sia di registrazione che di diffusione; ai numeri di passaggi e reiterazioni; all'ambito geografico; fatto salvo quanto previsto nel successivo nono comma.

Le attività possono avvenire anche in luoghi differenti dagli abituali, sia interni che esterni, purché sia resa sicura la prestazione, anche mediante la dotazione dei dispositivi di protezione individuali.

La Fondazione, inoltre, ha facoltà di utilizzo, anche ai fini di diffusione commerciale mediante - a titolo esemplificativo non esaustivo- satellite, cavo, etere, internet, streaming (live e on demand), TV, radio, telefono, cinema, CD, DVD od altro supporto telematico e/o informatico.

La cessione dei diritti, alle condizioni di seguito indicate, sarà oggetto di atto liberatorio individuale, che verrà sottoscritto dagli artisti interpreti e dagli artisti esecutori al termine dell'iter di adozione della presente ipotesi di accordo.

La Fondazione ha facoltà di registrare per l'archivio del proprio teatro qualsiasi ripresa, ivi comprese quelle di cui al presente accordo e, per detta attività di registrazione per l'archiviazione e per la cessione dei diritti di cui al precedente quarto comma, nessuna maggiorazione retributiva compete ai sensi dell'art. 31 del vigente CCNL e nessun compenso forfettario ed equo -previsto dalla contrattazione collettiva nazionale vigente nonché della normativa esistente, ivi comprese le LL. 633/1941, 866/1973, D.Lgs. 685/1994, D. Lgs 154/1997, D. Lgs. 22/2014- sono dovuti agli artisti interpreti ed agli artisti esecutori, al pari delle medesime registrazioni per l'archivio di Stato.

Al di fuori delle registrazioni previste al comma precedente, in caso di riprese effettuate dalla Fondazione, non compete la maggiorazione retributiva ex art. 31 CCNL vigente ma è dovuto il compenso forfettario agli artisti interpreti ed agli artisti esecutori (ex art. 71 e 84 CCNL vigente), quale equo compenso per lo sfruttamento dei diritti di utilizzo e diffusione (internet, streaming e di tutti i diritti multimediali, interattivi e non, attraverso qualsiasi canale distributivo e/o piattaforma) con qualsiasi mezzo tecnico, a condizione che si tratti di riprese superiori a sei minuti, con cessione dei diritti di cui al precedente quarto comma, senza limiti di passaggio ed in particolare:

- a) un compenso forfettario, comprensivo degli accessori di legge per i compensi, di misura pari al 170% della retribuzione lorda giornaliera ordinaria, quest'ultima utilizzata esclusivamente come unità di misura, per la diffusione in diretta o differita, della integrale ripresa di spettacoli o concerti trasmessi sulla TV anche su satellite, cavo, etere, in streaming, internet, per radio, telefono, cinema o altro supporto telematico o informatico disponibile;
- b) un compenso forfettario, comprensivo degli accessori di legge per i compensi, di misura pari al 50% della retribuzione lorda giornaliera ordinaria, quest'ultima utilizzata esclusivamente come unità di misura, per la diffusione in diretta o differita, della



parziale ripresa di spettacoli o concerti trasmessi sulla TV anche su satellite, cavo, etere, in streaming, internet, per radio, telefono, cinema o altro supporto telematico o informatico disponibile, di durata non superiore a 15 minuti.

In caso di riprese effettuate da concessionari è dovuta sia la maggiorazione retributiva ex art. 31 del CCNL vigente sia il compenso forfettario agli artisti interpreti ed agli artisti esecutori (ex art. 71 e 84 CCNL vigente) quale equo compenso per lo sfruttamento dei diritti di diffusione (internet, streaming e di tutti i diritti multimediali, interattivi e non, attraverso qualsiasi canale distributivo e/o piattaforma) con qualsiasi mezzo tecnico, a condizione che si tratti di riprese superiori a sei minuti, con cessione dei diritti di cui al precedente quarto comma e senza limiti di passaggio ed in particolare:

- a) un compenso forfettario, comprensivo degli accessori di legge per i compensi, di misura pari al 70% della retribuzione lorda giornaliera ordinaria, quest'ultima utilizzata esclusivamente come unità di misura, per la diffusione in diretta o differita, della integrale ripresa di spettacoli o concerti trasmessi sulla TV anche su satellite, cavo, etere, in streaming, internet, per radio, telefono, cinema o altro supporto telematico o informatico disponibile;
- b) un compenso forfettario, comprensivo degli accessori di legge per i compensi, di misura pari al 50% della retribuzione lorda giornaliera ordinaria, quest'ultima utilizzata esclusivamente come unità di misura, per la diffusione in diretta o differita, della parziale ripresa di spettacoli o concerti trasmessi sulla TV anche su satellite, cavo, etere, in streaming, internet, per radio, telefono, cinema o altro supporto telematico o informatico disponibile, di durata non superiore a 15 minuti.

Ulteriori giornate, rispetto a quanto previsto dall'art. 31 del CCNL vigente, da dedicare alle registrazioni per TV anche su satellite, cavo, etere, in streaming, internet, per radio, telefono, cinema o altro supporto telematico o informatico disponibile sono retribuite con una maggiorazione pari al 20% della retribuzione lorda giornaliera ordinaria.

A fronte della cessione dei diritti di utilizzo e diffusione anche commerciale delle registrazioni ed incisioni mediante sistemi Video, piattaforme on demand e/o per la produzione e vendita di supporti CD/DVD, la Fondazione riconosce agli artisti interpreti ed agli artisti esecutori partecipanti un compenso forfettario ed equo (comprensivo di quello previsto dagli artt. 71 e 84 del CCNL vigente) parametrato al 240% della retribuzione lorda giornaliera ordinaria di una sola giornata lavorativa (oltre gli accessori di legge per i compensi) utilizzata esclusivamente come unità di misura, a prescindere dal numero di riprese in spettacolo e/o in prova previste dagli artt. 71 e 84 del CCNL vigente in numero complessivo di tre giornate. Ogni ulteriore registrazione di incisione, realizzata indifferentemente tra spettacoli e prove, viene compensata per ogni giornata effettiva con un compenso forfettario ed equo (comprensivo di quello previsto dagli artt. 71 e 84 del CCNL vigente) parametrato al 50% della retribuzione lorda giornaliera ordinaria (oltre gli accessori di legge per i compensi) utilizzata esclusivamente come unità di misura.

I trattamenti economici, anche per retribuzione e compensi previsti ai predetti commi cinque, sei e sette non potranno essere tra loro sommati ed il compenso superiore include ed assorbe quello inferiore, senza alcuna sommatoria (del compenso o della percentuale).

Le parti convengono che, ogni qualvolta nel presente accordo viene richiamata la retribuzione, la stessa deve intendersi quella lorda giornaliera ordinaria prevista dalle tabelle del vigente CCNL.

Le parti ribadiscono che, per le riprese e registrazioni realizzate per l'Archivio di Stato e per l'archivio della Fondazione, non è previsto alcun compenso.

Tutti i diritti acquisiti dalla Fondazione Petruzzelli in esecuzione al presente accordo vengono ceduti ai fini dello sfruttamento economico per la durata massima consentita dalla normativa vigente comprensiva della Legge 22 aprile 1941 n. 633 e s.m.i, da ultimo dal Decreto

Legislativo 21 febbraio 2014, n. 22. Pertanto, la Fondazione Petruzzelli è autorizzata ad utilizzare i diritti in qualsiasi modo, nonché cederli a terzi.

**Art. 26**  
**(Attivazione piattaforma welfare)**

La Fondazione s'impegna ad attivare, entro otto mesi dalla sottoscrizione dell'Accordo autorizzato dalla Corte dei Conti, una piattaforma di beni e servizi welfare, al fine di mettere a disposizione dei dipendenti uno strumento che consenta la conversione in autonomia del premio di produzione anche per la parte integrata dal presente accordo.

**Art. 27**  
**(Effetti e Durata)**

Il contenuto del presente accordo avrà efficacia a partire dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione dell'Accordo che verrà sottoscritto a seguito dell'approvazione della Sezione Regionale della Corte dei Conti, previa ratifica da parte dei revisori contabili della Fondazione, e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2024.

Detta scadenza avrà efficacia automatica senza necessità di disdetta e/o comunicazione.

Le Parti si incontreranno, a partire dall'inizio dell'ultimo semestre di vigenza del presente Accordo, ai fini dell'eventuale rinnovo.

Ogni reclamo e richiesta relativa all'applicazione del presente Accordo Integrativo dovrà essere preceduta dalla consultazione tra le parti che avverrà con cadenza annuale a decorrere dall'entrata in vigore del presente Accordo.

**Art. 28**  
**(Coordinamento con rinnovo della contrattazione collettiva nazionale e riforma della legislazione)**

In caso di rinnovo della vigente contrattazione collettiva nazionale e/o di riforma della legislazione ordinaria, ogni istituto e trattamento previsto nel presente accordo, dovrà armonizzarsi nella parte compatibile e comunque dovrà adeguarsi e rispettare la gerarchia delle fonti contrattuali e normative.

In presenza di previsioni del presente accordo ritenute da Autorità terze *contra legem*, le Parti si incontreranno, con urgenza, al fine di individuare le modalità di nuova definizione alla luce delle eventuali violazioni di legge emerse.

*Dichiarazione a verbale*

Le Parti convengono che, decorso il primo semestre di applicazione del presente Accordo, si incontreranno al fine di effettuare una verifica di prima esecuzione dello stesso.

Ogni eventuale modifica, al termine di detta verifica, sarà oggetto del necessario iter, con richiesta di parere al Collegio dei Revisori; di approvazione al Consiglio di Indirizzo; di certificazione alla Sezione Regionale della Corte dei Conti.

All'esito positivo dell'iter, le modifiche avranno efficacia a partire dal 1° gennaio successivo.

Le Parti convengono altresì che il predetto art. 2 del presente contratto dovrà ritenersi limitato ai primi due suoi commi e, sia il terzo che il quarto comma rimanenti, dovranno ritenersi come non sottoscritti e, pertanto, non saranno applicati per tutta la durata del presente contratto.

Letto, approvato e sottoscritto dai Rappresentanti di tutte le Parti stipulanti.

La Fondazione lirico sinfonica  
Petruzzelli e teatri di Bari  
Il Sovrintendente  
Nicola Massimo Biscardi

La responsabile del personale  
Teresa Miceli

Il direttore amministrativo  
Nicola Grazioso

Il direttore esecutivo  
Luigi Fuiano

PER LE OO.SS.  
SLC-CGIL  
Il Segretario Generale SLC-CGIL Bari  
Vito Battista

FISTel-CISL  
Il Segretario Generale Puglia  
Oronzo Moraglia

UILCOM-UIL  
Il Segretario Generale Puglia  
Vito Gemmati e Angela Mattia

PER L'O.S. - FIALS-CISAL  
Il Segretario Provinciale Bari  
Mario Valerio

Il Segretario Confederale CISAL  
Pierino Venneri

Il segretario aziendale  
Teresa Caricola

Le R.S.A.