

**CONTRATTO COLLETTIVO
AZIENDALE DI LAVORO
18 OTTOBRE 2001
PER I PROFESSORI
DIPENDENTI
DALL'ORCHESTRA DI
PADOVA E DEL VENETO**

Addì, 18 ottobre 2001 in Padova,

tra

l'Orchestra di Padova e del Veneto, rappresentata dal Presidente, Francesco Raimondo Donà, assistito dal Segretario Generale Matteo Mazzeo e dall'avv. Gianni Barillari,

e

- la SLC-CGIL, in persona della sig.ra Diana Pelizza,
- la FISTel-CISL, in persona della sig.ra Stefania Gottardi,
- la FIALS-CISAL, in persona dei sigg.ri Fernando Sartor e Mario Finotti,
con i Rappresentanti sindacali aziendali, sigg.ri Riccardo Pozzato e Sonia Domoustchieva,

p r e m e s s o

- che non esiste un contratto nazionale di settore a cui le parti possono fare riferimento;
 - che sono stati da tempo avviati contatti tra la Presidenza ICO Nazionale e le Segreterie Nazionali dei Sindacati di Settore per addivenire ad una soluzione concordata del problema, alla quale i firmatari della presente sono vincolati;
- nell'attesa viene stipulato il presente accordo aziendale, valevole per i Professori dipendenti.

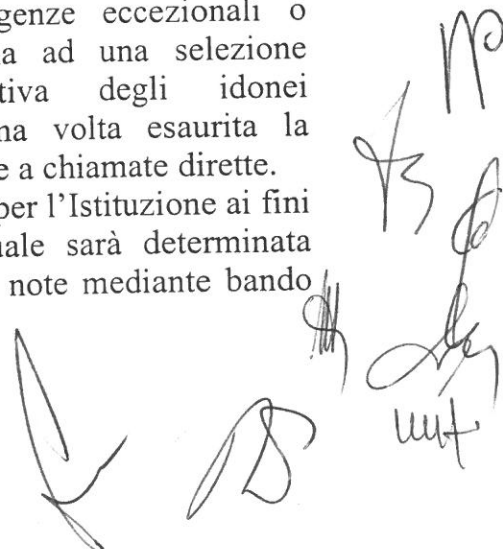
1) Premessa.

L'Orchestra di Padova e del Veneto ha in essere contratti a tempo indeterminato, a termine e professionali di cui si concorda di dare continuità.

2) Assunzioni.

Per l'assunzione dei Professori d'orchestra l'Istituzione, oltre alle disposizioni legislative vigenti, si atterrà a quelle previste dal presente accordo.

Per l'assunzione dei Professori d'orchestra - tranne che si tratti di sostituzioni improvvise o che ricorrano esigenze eccezionali o impreviste - l'Istituzione procederà di norma ad una selezione formulando apposita graduatoria integrativa degli idonei precedentemente acquisiti ferma restando, una volta esaurita la graduatoria degli idonei, la possibilità di ricorrere a chiamate dirette. Tale selezione annuale non costituisce impegno per l'Istituzione ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato, la quale sarà determinata tramite concorso le cui modalità verranno rese note mediante bando

The bottom right corner of the document contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including what appears to be a large 'M' at the top right, a signature that looks like 'F. B.', and other less legible scribbles and initials.

che l'Istituzione avrà cura di diffondere ed esporre nelle sedi più opportune (Enti Lirici, Conservatori di Musica, riviste specializzate) in Italia ed all'estero per un periodo di 90 giorni antecedenti l'effettuazione del concorso.

La Commissione Giudicatrice dei candidati è composta:

- 1) dal Direttore Musicale, che la presiede;
- 2) dal Violino di spalla;
- 3) da 2 Professori nominati di volta in volta da tutti i membri dell'Orchestra;
- 4) dalla prima parte dello strumento in concorso;
- 5) da un rappresentante sindacale aziendale.

L'assunzione a tempo indeterminato viene effettuata dal Presidente nell'Istituzione per lettera, nella quale devono essere specificati:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria cui il Professore viene assegnato;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

L'Istituzione potrà richiedere al Professore eventuali titoli professionali e gli attestati di lavoro per le occupazioni precedenti e potrà farlo sottoporre a visita medica preassuntiva.

3) Periodo di prova.

L'assunzione a tempo indeterminato del Professore può avvenire con un periodo di prova pari a mesi sei.

L'assunzione a tempo determinato del Professore può avvenire con un periodo di prova di 15 giorni per i contratti di durata sino a due mesi e di 1 mese per contratti di durata superiore.

Il periodo di prova deve risultare dal contratto di assunzione.

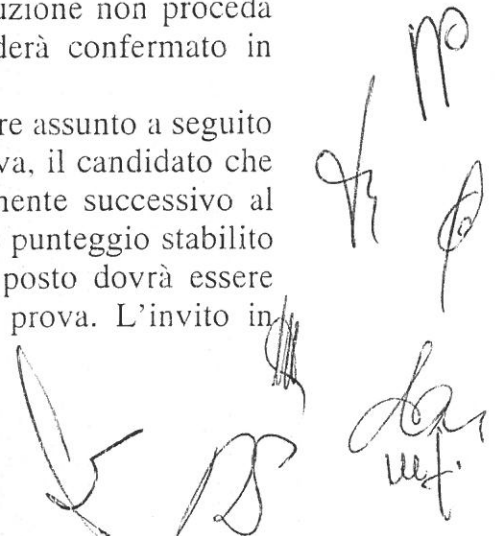
Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente accordo.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, né relativa indennità sostitutiva.

In caso di risoluzione al Professore sarà corrisposta la retribuzione per il periodo di servizio prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Istituzione non proceda alla disdetta del rapporto, il Professore si intenderà confermato in servizio.

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



questione dovrà essere effettuato dall'Istituzione non oltre il dodicesimo mese dalla conclusione della selezione.

4) Lavoro a tempo determinato.

La paga base e l'indennità di contingenza dei Professori assunti con contratto a termine di durata non superiore a 30 giorni saranno maggiorate del 50% rispetto alla paga base e all'indennità di contingenza stabilite per i Professori assunti a tempo indeterminato. Tale maggiorazione viene corrisposta in sostituzione di tutti gli istituti previsti dal presente accordo, nonché delle indennità di qualsiasi natura.

Nel caso in cui il contratto sia stipulato per un periodo superiore a 30 giorni al Professore competerà il trattamento previsto dal presente accordo in relazione all'effettivo periodo di servizio prestato.

Nel caso di una o più rinnovazioni del contratto a termine sarà riconosciuta al Professore, a tutti gli effetti del presente accordo e con decorrenza dalla prima rinnovazione, una anzianità pari alla somma dei diversi periodi di effettivo lavoro prestato alle dipendenze della Istituzione, sempre che la prestazione sia stata effettuata per almeno tre stagioni consecutive. Non saranno comunque considerati agli effetti di cui sopra i periodi di lavoro prestati anteriormente ad una interruzione superiore a tre stagioni.

5) Lavoro a tempo parziale.

E' consentita l'assunzione con contratto a tempo parziale.

La retribuzione, in questa ipotesi, sarà proporzionale all'orario di lavoro concordato.

Le figure professionali saranno individuate in funzione delle esigenze della programmazione artistica, sentito il parere della Commissione Artistica.

Resta fin d'ora inteso e convenuto, da una parte, che la particolare esplicitazione e articolazione dell'attività lavorativa non consente la predeterminazione dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno, dall'altra, che le specifiche esigenze organizzative dell'attività stessa postulano necessariamente la possibilità di prestazioni di lavoro eccedenti rispetto all'orario concordato e risultante dal contratto individuale.

6) Inquadramento.

I Professori sono così inquadrati:

Livello A

I violino di spalla;



Livello B

Tutte le altre prime parti.

Livello C

Concertino dei primi violini e le seconde parti dei fiati.

Livello D

Tutti gli altri.

7) Orario di lavoro.

L'orario settimanale è di 30 ore distribuito tra 6 giornate lavorative. Fermo restando che l'orario di lavoro deve intendersi individuale e pertanto la relativa articolazione settimanale e giornaliera può anche essere diversificata per i singoli Professori, l'orario individuale normale di lavoro è fissato in 30 ore settimanali, distribuite su un massimo di 12 prestazioni settimanali e 2 giornaliere e con un massimo di 6 ore giornaliere.

L'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale e mensile sarà elaborato dalla Direzione Musicale, con la Rappresentanza sindacale aziendale.

8) Lavoro straordinario, notturno, festivo.

Il lavoro straordinario eccedente il normale orario di lavoro verrà retribuito con una maggiorazione del 40%.

Per lavoro notturno si intende quello prestato tra le 24 e le 8: le prestazioni entro tale orario saranno compensate con una maggiorazione del 50%.

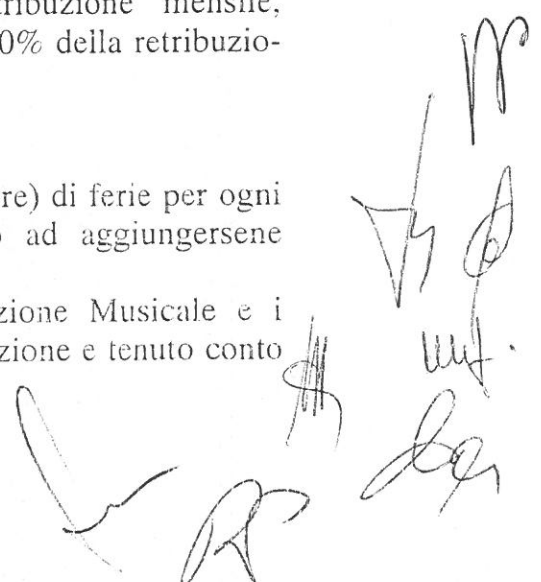
Il lavoro festivo - intendendosi per tale quello prestato nella giornata prevista dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370 (domenica) - sarà retribuito con una maggiorazione del 60% e sarà regolato secondo quanto stabilito dalla citata legge; nel caso di concerto per conto terzi, la maggiorazione sarà ridotta al 20%, fermo restando il trattamento di trasferta.

Ai Professori che parteciperanno al Concerto di Capodanno e a quello dell'Epifania verrà corrisposta, oltre alla retribuzione mensile, un'indennità pari, rispettivamente, al 170% e al 60% della retribuzione giornaliera.

9) Ferie.

Al Professore spettano 26 giorni lavorativi (130 ore) di ferie per ogni anno di servizio prestato, alle quali andranno ad aggiungersene ulteriori 4 per le festività soppresse.

I periodi di ferie sono concordati tra la Direzione Musicale e i Professori, in base alle esigenze della programmazione e tenuto conto



delle richieste degli interessati; essi saranno comunicati entro il 31 marzo di ogni anno e non frazionabili per più di due periodi.

Per i Professori con contratto a termine, l'indennità sostitutiva ferie verrà liquidata in base ai mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

La maturazione del rateo mensile si consegue quando la prestazione raggiunge le undici giornate lavorative.

10) Assenze.

Salvo quanto previsto per il caso di malattia, ogni impedimento che non consenta al Professore di raggiungere il luogo di lavoro per l'ora indicata nell'ordine di servizio, dovrà essere comunicato all'Istituzione immediatamente salvo giustificato motivo.

Il Professore che, chiamato in servizio, non si presenti senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

11) Servizio militare.

Per il trattamento del Professore durante il periodo di chiamata e di richiamo alle armi si applicheranno le norme di legge e gli accordi a carattere generale vigenti in materia.

12) Permessi.

Al Professore che ne faccia domanda l'Istituzione può accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

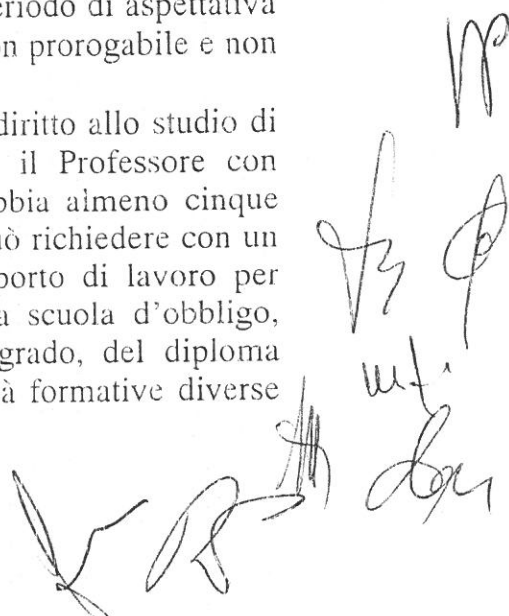
Tali permessi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie.

In caso di grave lutto di famiglia - per decesso dei genitori, figli, fratelli, sorelle e coniuge - il Professore avrà diritto ad un permesso retribuito di tre giorni oltre ai giorni eventualmente necessari per il viaggio.

13) Aspettativa.

Al Professore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere concesso, per gravi motivi privati da valutarsi dall'Istituzione e compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa non retribuito nella misura massima di 12 mesi, non prorogabile e non ripetibile.

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 legge 20 maggio 1970, n. 300, il Professore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbia almeno cinque anni di anzianità di servizio presso l'Istituzione può richiedere con un preavviso di due mesi una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione (completamento della scuola d'obbligo, conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, partecipazione ad attività formative diverse



da quelle poste in essere o finanziate dall'Istituzione) per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. L'Istituzione può non accogliere la richiesta di congedo ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. Potrà usufruire del congedo un solo Professore per volta e verrà accolta - sussistendone i requisiti - la domanda presentata per prima.

Qualora il Professore usi dell'aspettativa concessa in modo diverso da quello dichiarato per ottenerla, il rapporto di lavoro potrà essere risolto per giusta causa.

14) Congedo matrimoniale.

Al Professore spetta un permesso di 15 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio.

La richiesta di congedo matrimoniale dovrà essere presentata per iscritto all'Istituzione almeno 15 giorni prima dell'inizio del permesso stesso.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Il congedo matrimoniale spetta al Professore con rapporto di lavoro a tempo determinato, a condizione tuttavia che il periodo dallo stesso prestato nel corso dell'anno sia comunque superiore a cinque mesi.

15) Congedo di maternità.

Durante il congedo di maternità, intendendosi per tale l'astensione obbligatoria dal lavoro, alla Professoressa spetterà un'integrazione al trattamento di legge fino a raggiungere il 100% della retribuzione mensile di fatto netta.

16) Malattia e infortunio.

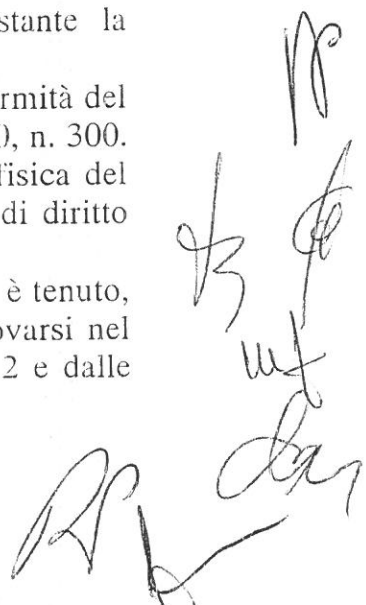
Obblighi.

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata dal Professore all'Istituzione entro la giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il Professore dovrà far pervenire all'Istituzione, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

L'Istituzione può effettuare il controllo delle assenze per infermità del Professore, nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300. L'Istituzione ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del Professore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Il Professore assente per malattia o infortunio non sul lavoro è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel domicilio comunicato all'Istituzione dalle ore 10 alle ore 12 e dalle



ore 17 alle ore 19 per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, anche in giornata festiva o di riposo settimanale.

Il Professore che - salvo eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altre cause di forza maggiore - non sia reperito al domicilio durante le suddette fasce orarie o quelle diverse eventualmente stabilite da disposizioni amministrative incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ai sensi della legge 11 novembre 1983, n. 638.

Il Professore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è, inoltre, considerato assente ingiustificato.

Comporto.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio regolarmente accertati e tali da costituire impedimento temporaneo alla prestazione del servizio stesso, l'Istituzione conserva il posto al Professore non in prova per un periodo di:

- a) 10 mesi per anzianità di servizio fino a 8 anni compiuti;
- b) 12 mesi per anzianità di servizio superiore a 8 anni compiuti.

Cesseranno per l'Istituzione gli obblighi di cui al primo comma del presente capo, qualora il Professore raggiunga nel complesso i limiti massimi previsti dalla lettera a) durante 15 mesi, e i limiti previsti dalla lettera b) durante 24 mesi, anche se trattasi di malattie o infortuni di natura diversa.

Superati i periodi di cui sopra, il Professore potrà richiedere un periodo di aspettativa con un massimo di 4 mesi senza decorrenza di alcuna retribuzione o anzianità.

Qualora l'assenza per malattia abbia a protrarsi oltre i periodi indicati, l'Istituzione ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con la corresponsione di tutte le indennità spettanti al Professore in caso di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

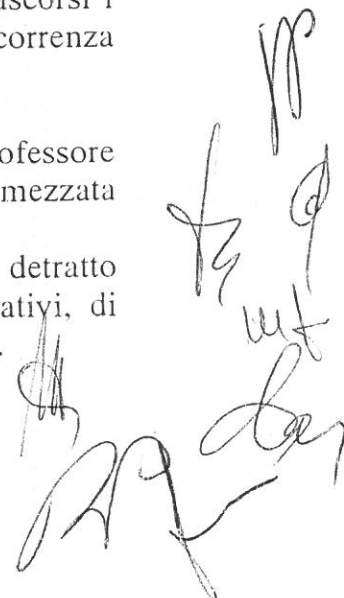
Correlativamente, qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al Professore di riprendere servizio e sempre che sia constatata l'incapacità alla prosecuzione del lavoro, il Professore può richiedere la risoluzione del rapporto mantenendo il diritto all'indennità di preavviso.

Qualora non avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro trascorsi i termini suddetti, il rapporto stesso prosegue con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti.

Trattamento economico.

Durante l'interruzione, l'Istituzione corrisponderà al Professore l'intera retribuzione per i primi 180 giorni e la retribuzione dimezzata per i restanti periodi.

Dalla retribuzione corrisposta nella misura su indicata viene detratto quanto il Professore ha diritto di percepire per atti assicurativi, di previdenza o di assistenza al riguardo contratti dall'Istituzione.



- - -

Il trattamento di malattia o infortunio di cui sopra spetta al Professore anche nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo stesso.

- - -

La normativa sopra descritta entrerà in vigore dal 1° gennaio 2001.

- - -

L'Istituzione, con onere a proprio carico, stipulerà a favore dei Professori una polizza infortuni anche non sul lavoro per il caso di invalidità permanente e morte.

17) Verifiche.

La permanenza della idoneità professionale artistica ai fini della continuazione del rapporto a tempo indeterminato del personale artistico in servizio è accertata su richiesta del Presidente, sentito il Direttore Musicale, da un'apposita Commissione così composta:

- un Rappresentante del Consiglio di Amministrazione, che la presiede;
- Direttore Musicale;
- Primo Violino di spalla;
- la prima parte dello strumento o, in caso di verifica della prima parte, un Commissario esterno di chiara fama.

In particolare, al Professore, le cui prestazioni siano giudicate carenti dalla Direzione Musicale - sentito il Primo Violino di spalla -, sarà inviata una comunicazione con avviso che entro tre mesi, sussistendo tali carenze, verrà sottoposto a "verifica".

La Commissione stabilirà il programma e esprimerà il giudizio sull'esito dell'esame, che sarà di:

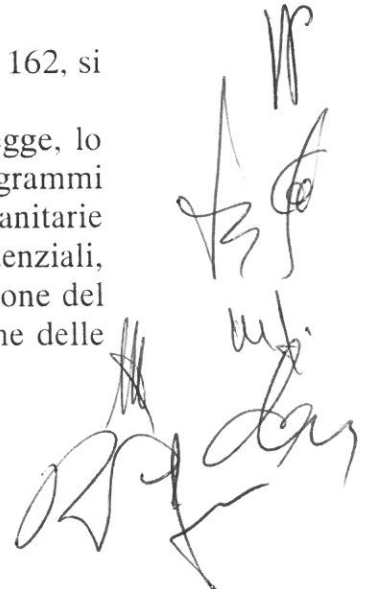
- 1) conferma nella mansione precedente;
- 2) conferma temporanea e ulteriore verifica dopo 3 mesi;
- 3) retrocessione a mansione di livello inferiore, nel caso che ciò sia possibile, se accettata dal Professore;
- 4) inidoneità alle mansioni artistiche.

In quest'ultimo caso, ovvero in ipotesi di impossibilità di impegno in mansioni artistiche di livello inferiore l'Istituzione potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

18) Tossicodipendenti e loro familiari.

In attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162, si conviene quanto segue.

I Professori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro in aspettativa per il tempo in cui la sospensione delle



prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Lo stato di tossicodipendenza dovrà essere accertato dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

Per usufruire dell'aspettativa, il Professore è tenuto a presentare al datore di lavoro la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza ed il programma di terapia e riabilitazione da svolgere presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali.

Mensilmente, inoltre, il Professore dovrà a presentare al datore di lavoro la documentazione rilasciata dalla struttura di cura e riabilitazione attestante l'effettivo svolgimento e la prosecuzione del programma terapeutico.

Il Professore è tenuto a riprendere il servizio entro 7 giorni dal termine del programma di riabilitazione.

I Professori con familiari in stato di tossicodipendenza in programma di riabilitazione possono essere posti a richiesta in aspettativa, che sarà concessa in relazione alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Per usufruire dell'aspettativa, il Professore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i Professori familiari dei tossicodipendenti è di tre mesi non frazionabile.

I periodi di aspettativa di cui al presente articolo non comportano alcun trattamento retributivo diretto, indiretto e differito, e non saranno ritenuti utili ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

19) Retribuzione ed elementi della retribuzione.

Per retribuzione si intende:

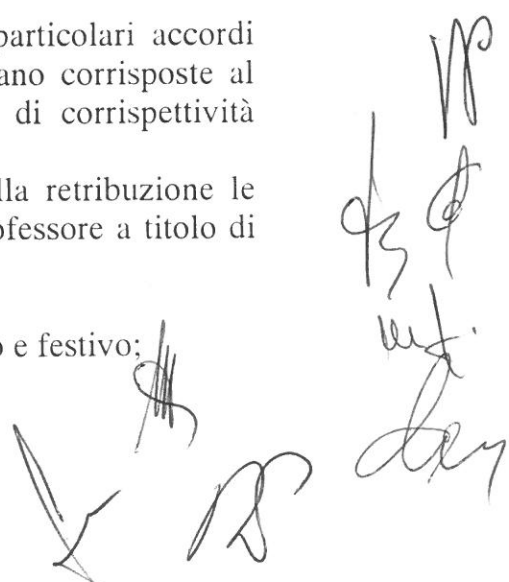
- a) la paga base;
- b) l'indennità di contingenza;
- c) l'E.D.R.;
- d) gli aumenti periodici di anzianità.

Le indennità previste dal presente accordo o da particolari accordi aziendali fanno parte della retribuzione qualora siano corrisposte al Professore in forma continuativa e con carattere di corrispettività rispetto alla normale prestazione lavorativa.

Non sono invece ad alcun effetto computabili nella retribuzione le indennità corrisposte da parte dell'Istituzione al Professore a titolo di rimborso spese o di liberalità.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

- 1) il compenso per eventuale straordinario, notturno e festivo;



- 2) le eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o per particolari prestazioni o incarichi;
- 3) la tredicesima e la quattordicesima mensilità e le eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.
La retribuzione oraria di ottiene dividendo quella mensile per 130.

Minimi tabellari di retribuzione

<u>Livello A</u>	<u>Al 30.9.2001</u>	<u>Dall'1.10.2001</u>	<u>Dall'1.1.2002</u>
paga base	1.407.594	1.435.509	1.477.949
contingenza	1.138.430	1.161.199	1.196.034
E.D.R.	<u>621.062</u>	<u>633.378</u>	<u>652.103</u>
TOTALE	3.167.086	3.230.086	3.326.086

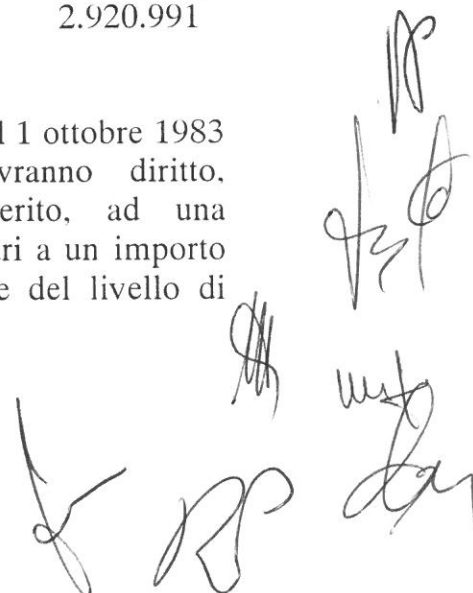
<u>Livello B</u>			
paga base	1.269.703	1.294.794	1.332.998
contingenza	1.138.430	1.161.199	1.196.034
E.D.R.	<u>563.699</u>	<u>574.838</u>	<u>591.800</u>
TOTALE	2.971.832	3.030.832	3.120.832

<u>Livello C</u>			
paga base	1.213.443	1.237.275	1.274.289
contingenza	1.138.430	1.161.199	1.196.034
E.D.R.	<u>529.502</u>	<u>539.901</u>	<u>556.052</u>
TOTALE	2.881.375	2.938.375	3.026.375

<u>Livello D</u>			
paga base	1.139.534	1.161.895	1.196.697
contingenza	1.138.430	1.161.199	1.196.034
E.D.R.	<u>503.027</u>	<u>512.897</u>	<u>528.260</u>
TOTALE	2.780.991	2.835.991	2.920.991

20) Aumenti periodici di anzianità.

I Professori assunti a tempo indeterminato a partire dal 1 ottobre 1983 per l'anzianità maturata presso l'Istituzione avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione biennale della retribuzione mensile pari a un importo corrispondente al 5% calcolato sulla sola paga base del livello di appartenenza, fino al massimo di 5 scatti.



Le maggiorazioni biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Esse non potranno comunque essere assorbite da precedenti o successivi aumenti di merito, né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dalle maggiorazioni biennali maturate o da maturare.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

Le maggiorazioni biennali già maturate devono essere ricalcolate percentualmente ad ogni variazione della paga base per effetto di aumenti contrattuali.

In caso di passaggio di livello, il Professore manterrà l'importo in cifra delle maggiorazioni biennali maturate nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima del 25%, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare della paga base del nuovo livello di assegnazione. Il Professore avrà successivamente diritto a maturare tante ulteriori maggiorazioni quante ne occorreranno per raggiungere la percentuale complessiva, afferente alla nuova paga base. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione della successiva maggiorazione.

21) Corresponsione della retribuzione.

Al Professore sarà corrisposta una retribuzione non inferiore a quella prevista dal presente accordo in relazione al livello di appartenenza.

La retribuzione sarà corrisposta al Professore non oltre la prima decade del mese successivo, mediante busta paga o prospetti equipollenti in cui dovranno essere specificate le singole voci e i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

22) Tredicesima mensilità.

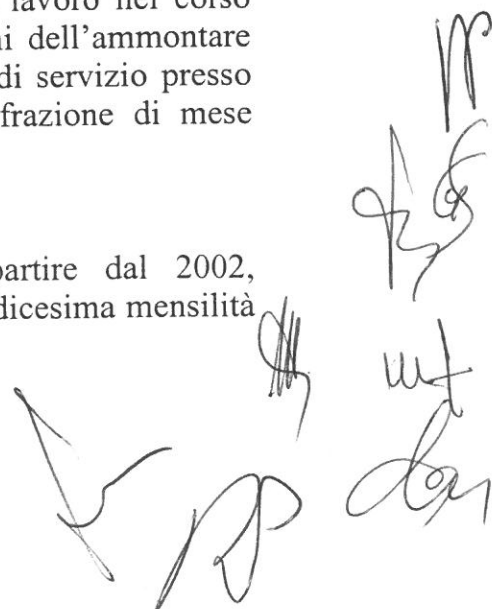
L'Istituzione corrisponderà al Professore una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile.

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il Professore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio presso l'Istituzione, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale o superiore a 15 giorni.

23) Quattordicesima mensilità.

Con le competenze del mese di giugno, a partire dal 2002, l'Istituzione corrisponderà al Professore una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile.



Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il Professore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio presso l'Istituzione, computandosi come mese intero la frazione di mese eguale o superiore a 15 giorni.

24) Premio di produttività.

Il Premio di produttività è vincolato alle risultanze positive del bilancio "consuntivo" annuale.

I criteri saranno concordati, con i Rappresentanti sindacali dell'Orchestra, sentite le OO.SS., entro il 14 aprile di ogni anno.

Entro il 31 gennaio di ogni anno verrà verificata con i Rappresentanti sindacali aziendali l'attività discografica effettuata nell'anno precedente.

25) Indennità.

Al Professore che esegua le prestazioni particolari di seguito specificate, dal 1° gennaio 2001 spetta un'indennità nella misura indicata:

- a) prestazioni solistiche: lire 600.000 per concerto;
- b) prestazioni cameristiche (intendendosi per tali quelle eseguite sino ad un massimo di dieci Professori compreso l'eventuale Direttore): lire 300.000 per concerto;
- c) prestazioni rese dal Professore con uno strumento diverso da quello per il quale è stato assunto o che normalmente utilizza (precisamente con i seguenti strumenti: ottavino, flauto in sol, corno inglese, oboe d'amore, clarinetto piccolo, clarinetto basso, corno di bassetto, tromba naturale, trombino): maggiorazione del 100% della retribuzione giornaliera per ogni giornata di prova e, o di concerto.

26) Vestiario.

L'Istituzione fornirà ogni due anni ai Professori un frac completo di una giacca, due paia di pantaloni, un gilet e un papillon; alle Professoresse fornirà un'adeguata mise.

I Professori sono tenuti a indossare il suddetto vestiario durante il concerto.

27) Trasferte.

Il Professore ha l'obbligo di partecipare alle trasferte che impegnano l'Istituzione in Italia e all'estero, in accordo con l'attuale regolamentazione in vigore nell'Istituzione (vedi Orario generale di lavoro punto 7)

La regolamentazione delle trasferte per quanto attiene alla parte economica è così fissata: dal 1.01.2024

a) trasferte in regione (escluso il comune di Padova)

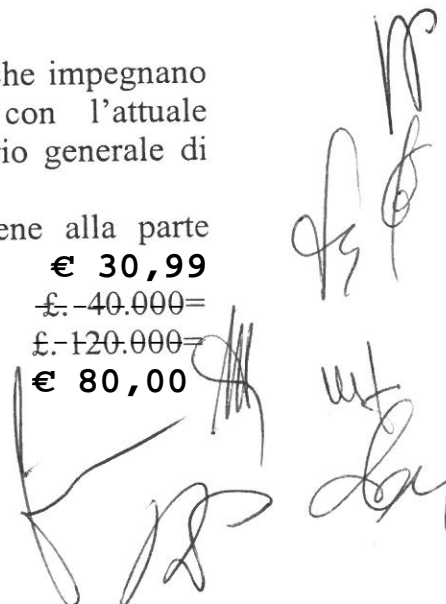
b) trasferte fuori regione

€ 30,99

£.-40.000=

£.-120.000=

€ 80,00



€ 100,00

£ 150.000=

c) trasferte internazionali

La somma corrisposta per le trasferte internazionali potrà essere variata quando risultasse obiettivamente insufficiente o superiore in relazione al diverso costo della vita nel Paese ospitante, anche tenendo conto del cambio in vigore.

28) Doveri e norme disciplinari.

I Professori hanno l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e tenere una condotta conforme ai civili doveri.

I Professori hanno altresì l'obbligo di conservare diligentemente il vestiario loro fornito e gli eventuali strumenti loro affidati.

E' dovere dei Professori comunicare immediatamente all'Istituzione ogni mutamento della propria residenza e della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

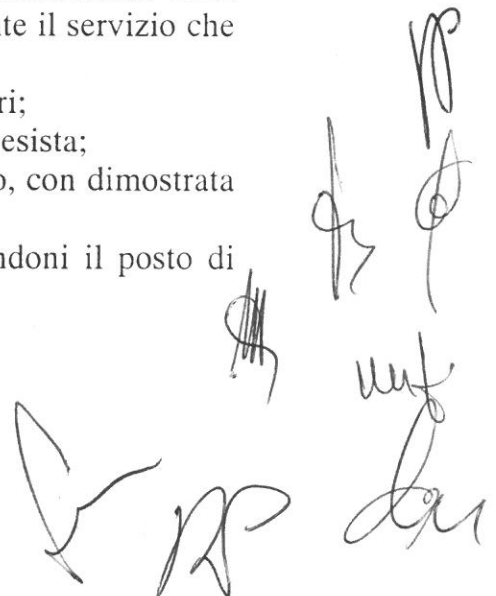
I Professori hanno altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'Istituzione per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente accordo e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

L'inosservanza dei doveri da parte dei Professori comporta i seguenti provvedimenti, che saranno adottati dall'Istituzione, in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- a) rimprovero verbale per le mancanze lievi;
- b) rimprovero scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui alla precedente lett. a);
- c) multa non superiore a 3 ore della normale retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di 5 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso e perdita della relativa indennità.

A titolo esemplificativo, il provvedimento - a seconda della gravità delle mancanze - della multa o della sospensione si applica al Professore che:

- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'Istituzione di ogni mutamento della propria residenza e della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- compia insubordinazione nei confronti dei superiori;
- contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista;
- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione e uso, con dimostrata responsabilità;
- ingiustificatamente arrivi in ritardo ovvero abbandoni il posto di lavoro durante una prova;



- in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente accordo o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza sul lavoro;

A titolo esemplificativo, il provvedimento di licenziamento si applica al Professore che:

- si assenti ingiustificatamente per oltre tre giorni anche non consecutivi nell'anno solare;
- commetta grave insubordinazione ai superiori;
- danneggi volontariamente il vestiario o gli strumenti affidatigli ovvero beni di proprietà o in uso dell'Istituzione;
- ingiustificatamente arrivi in ritardo ovvero abbandoni il posto di lavoro durante un concerto;
- sia condannato ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del Professore;
- abusi di fiducia e violi il segreto d'ufficio;
- venga trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;
- risulti recidivo al divieto di fumare durante un concerto o una prova;
- passi a vie di fatto in servizio;
- si appropri nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono il provvedimento di sospensione;
- utilizzi l'aspettativa concessa *ex art. 13* in modo diverso da quello dichiarato per ottenerla;
- provochi comunque all'Istituzione grave nocimento morale o materiale o compia, in connessione allo svolgimento del rapporto, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento non pregiudica le eventuali responsabilità per danni nelle quali sia incorso il Professore.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del Professore senza che prima gli sia contestato per iscritto l'addebito e gli sia concessa la facoltà di essere sentito a difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

29) Preavviso.



Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere risolto da ciascuna delle parti con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) 1 mese per il Professore con un'anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) 2 mesi per il Professore con un'anzianità di servizio oltre i 2 e fino a 4 anni;
- c) 3 mesi per il Professore con un'anzianità di servizio oltre i 4 e fino a 9 anni;
- d) 4 mesi per il Professore con un'anzianità di servizio oltre i 9 anni.

I termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Le parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità di servizio ai diversi effetti contrattuali, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

In caso di risoluzione del rapporto da parte del Professore per cause attribuibili all'Istituzione, e così gravi da non consentire la prosecuzione del rapporto stesso, è dovuta al Professore stesso, oltre al trattamento di fine rapporto, anche l'indennità sostitutiva del preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso l'Istituzione concederà al Professore permessi per la ricerca di nuove occupazioni.

La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'Istituzione, in rapporto alle esigenze di servizio.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

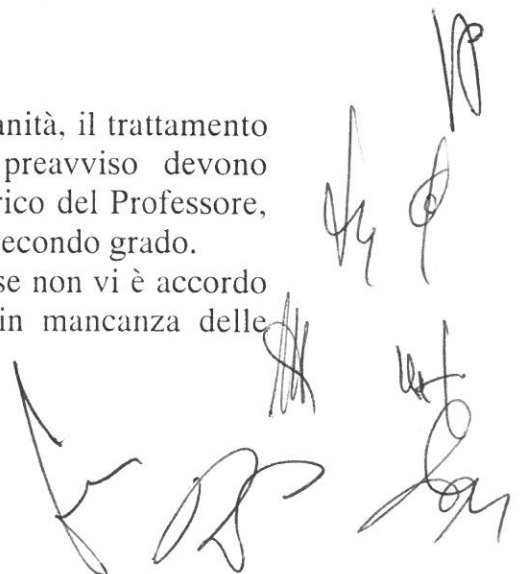
30) Anticipata risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

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

31) Indennità in caso di morte.

In caso di morte del Professore l'indennità di anzianità, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se erano a carico del Professore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

Per quanto concerne la ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, per l'attribuzione di essa, in mancanza delle



persone indicate nel comma precedente, valgono le norme contenute nell'art. 2122 c.c..

32) Certificato di servizio.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque sia la causa, l'Istituzione rilascerà, a richiesta dell'interessato, un certificato con l'indicazione della durata del rapporto e dell'attività prestata.

33) Fondo pensione complementare.

Le parti hanno convenuto in merito all'opportunità di dare avvio ad un nuovo istituto contrattuale, avviando una forma di previdenza complementare a quella obbligatoria, affinché i Professori dell'Orchestra di Padova e del Veneto che aderiranno volontariamente ad un fondo da loro scelto, e a ciò autorizzato, possano realizzare nel tempo e collettivamente una pensione complementare con il sistema della capitalizzazione, in aggiunta a quella pubblica.

Pertanto, con riferimento alle normative vigenti e in particolare al d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e alla legge 8 agosto 1995, n.335, le parti con la sottoscrizione del presente accordo, intendono dare piena attuazione alla normativa prevista in merito alla previdenza integrativa volontaria.

Quota a carico dell'Istituzione.

L'Istituzione corrisponderà a tutti i Professori d'orchestra che aderiranno ad un fondo collettivo di previdenza integrativa, un importo mensile pari al 2 (due)% della retribuzione lorda utile per il calcolo del t.f.r. mensile per 12 (dodici) mensilità.

Il contributo aziendale, che non costituisce retribuzione, sarà pertanto trattato secondo l'art. 9bis della legge 1° giugno 1991, n.166, che prevede un contributo di solidarietà all'INPS del 10%.

Il contributo aziendale decorrerà dall'1 gennaio 2001 e i versamenti avranno cadenza trimestrale posticipata.

La quota aziendale mensile sarà rapportata pertanto ai mesi di anzianità di servizio; si considererà mese intero la frazione di 15 e più giorni, fatto salvo il mese di febbraio che si considera mese intero la frazione di 14 più giorni.

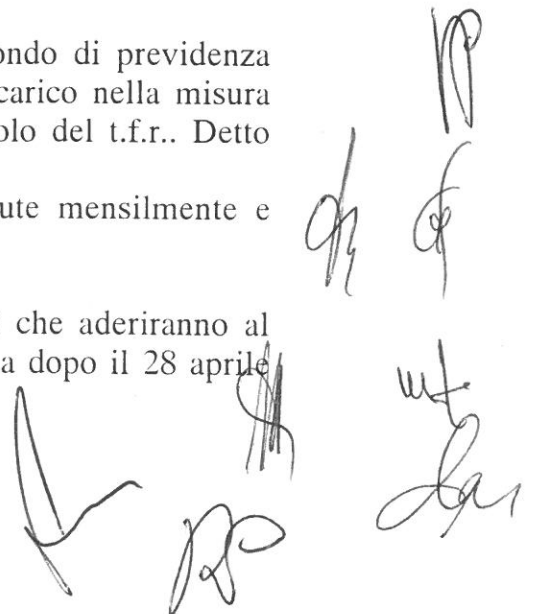
Quota a carico del Professore.

I Professori che aderiranno volontariamente al fondo di previdenza integrativa potranno effettuare versamenti a loro carico nella misura del 2 (due) % della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.. Detto importo sarà indicato nell'atto di adesione.

Le quote a carico dei Professori saranno trattenute mensilmente e versate trimestralmente a cura dell'Istituzione.

Utilizzo di quote t.f.r. maturando.

a) Professori di prima occupazione: ai Professori che aderiranno al fondo e che la loro prima occupazione risalga a dopo il 28 aprile



1993 dovrà essere versata al fondo una quota annuale del t.f.r. maturando.

- b) Professori non di prima occupazione: ai Professori che aderiranno al fondo la cui prima occupazione sia precedente la data del 28 aprile 1993 verrà versata al fondo una quota dell'accantonamento del t.f.r. pari al 2 (due) % della retribuzione utile alla determinazione dello stesso t.f.r.. Per la maturazione del sopraindicato contributo si computeranno come mesi interi le frazioni di mese uguali o superiori ai 15 o più giorni, fatto salvo il mese di febbraio che si considera mese intero la frazione di 14 o più giorni.

Tale quota, che verrà versata entro il 31 dicembre di ogni anno, verrà detratta a tutti gli effetti dal t.f.r.. Il fondo t.f.r. accantonato a favore del dipendente verrà pertanto ridotto al residuo risultante dedotta l'anticipazione.

Versamenti e rapporti con il fondo previdenza.

I versamenti delle quote di previdenza integrativa avverranno a cura dell'Istituzione secondo le modalità indicate da fondo (trimestralmente ed annualmente per la quota di t.f.r.).

Alla cessazione del rapporto di lavoro di un Professore aderente al fondo, l'Istituzione darà comunicazione su appositi moduli prestampati per i successivi adempimenti.

Il Professore potrà scegliere se trasferire la propria posizione da uno ad altro fondo, tenere in sospeso la propria posizione, oppure riscattare quanto versato in base a quanto previsto dallo statuto del fondo stesso.

34) Diritti sindacali.

Per i diritti sindacali si richiama quanto previsto al riguardo dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

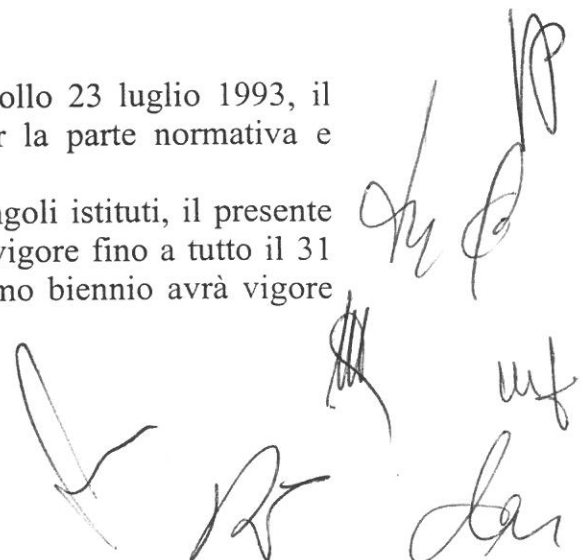
35) Contributi sindacali.

L'Istituzione, su delega individuale rilasciata dal Professore, tratterà i contributi sindacali nella misura dell'1% su paga base e contingenza. Nella delega dovrà essere indicata l'Organizzazione Sindacale alla quale il contributo dovrà essere devoluto.

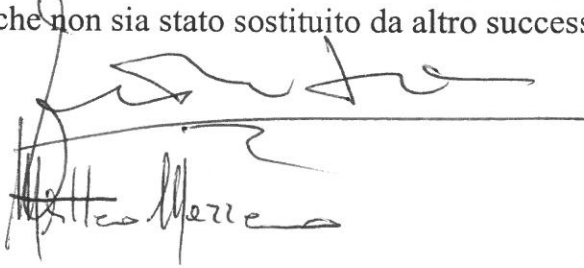
36) Decorrenza e durata.

In applicazione di quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993, il presente contratto ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2001 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2004; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2002.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including a large stylized signature, a smaller signature, and several sets of initials or short signatures.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma, se non disdetto tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da altro successivo.



Stefano

Giordani Stefano
Bianchi Felice

Sonia Domestici Elena
Manfredi
Pierluigi Pizzetti
Pierluigi

INDICE

Art. 1 - Premessa	pag.	1
Art. 2 - Assunzioni	"	1
Art. 3 - Periodo di prova	"	2
Art. 4 - Lavoro a tempo determinato	"	3
Art. 5 - Lavoro a tempo parziale	"	3
Art. 6 - Inquadramento	"	3
Art. 7 - Orario di lavoro	"	4
Art. 8 - Lavoro straordinario, notturno, festivo	"	4
Art. 9 - Ferie	"	4
Art. 10 - Assenze	"	5
Art. 11 - Servizio militare	"	5
Art. 12 - Permessi	"	5
Art. 13 - Aspettativa	"	5
Art. 14 - Congedo matrimoniale	"	6
Art. 15 - Congedo di maternità	"	6
Art. 16 - Malattia e infortunio		
<i>Obblighi</i>	"	6
<i>Comporto</i>	"	7
<i>Trattamento economico</i>	"	7
Art. 17 - Verifiche	"	8
Art. 18 - Tossicodipendenti e loro familiari	"	8
Art. 19 - Retribuzione ed elementi della retribuzione	"	9
Art. 20 - Aumenti periodici di anzianità	"	10
Art. 21 - Corresponsione della retribuzione	"	11
Art. 22 - Tredicesima mensilità	"	11
Art. 23 - Quattordicesima mensilità	"	11
Art. 24 - Premio di produttività	"	12
Art. 25 - Indennità (prestazioni solistiche, cameristiche e di doppio strumento)	"	12
Art. 26 - Vestiario	"	12
Art. 27 - Trasferte	"	12
Art. 28 - Doveri e norme disciplinari	"	13
Art. 29 - Preavviso	"	14
Art. 30 - Anticipata risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato	"	15
Art. 31 - Indennità in caso di morte	"	15
Art. 32 - Certificato di servizio	"	16
Art. 33 - Fondo pensione complementare	"	16
<i>Quota a carico dell'Istituzione</i>	"	16
<i>Quota a carico del Professore</i>	"	16
<i>Utilizzo di quote t.f.r. maturando</i>	"	16
<i>Versamenti e rapporti con il fondo previdenza</i>	"	17
Art. 34 - Diritti sindacali	"	17

Art. 35 - Contributi sindacali	pag.	17
Art. 36 - Decorrenza e durata	"	17

ACCORDO AZIENDALE

Addì, 18 ottobre 2001 in Padova,

tra

l'Orchestra di Padova e del Veneto, rappresentata dal Presidente, Francesco Raimondo Donà, assistito dal Segretario Generale Matteo Mazzeo e dall'avv. Gianni Barillari,

e

- la SLC-CGIL, in persona della Sig.ra Diana Pelizza,
 - la FISTel-CISL, in persona della Sig.ra Stefania Gottardi,
 - la FIALS-CISAL, in persona dei Sigg.ri Fernando Sartor e Mario Finotti,
- con in Rappresentanti sindacali aziendali, Sigg.ri Riccardo Pozzato e Sonia Domoustchieva,

si è proceduto al rinnovo del contratto collettivo aziendale 9 febbraio 1995 e successivi accordi integrativi per i Professori dipendenti dall'Orchestra di Padova e del Veneto.

Le parti hanno convenuto quanto segue :

1) Aumenti retributivi mensili.

Livelli	Dal 1° ottobre 2001	Dal 1° gennaio 2002
A	63.000=	96.000=
B	59.000=	90.000=
C	57.000=	88.000=
D	55.000=	85.000=

I predetti aumenti verranno distribuiti sugli attuali valori di paga base, indennità di contingenza e E.D.R., in modo proporzionale.

2) Una tantum.

Con le competenze del mese di novembre 2001 verrà erogata una una tantum nei seguenti importi :

Livelli	Importo
A	560.000=
B	530.000=
C	480.000=
D	460.000=

3) Quattordicesima mensilità.

Con le competenze del mese di giugno, a partire dal 2002 viene istituita una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione mensile.

4) Decorrenza e durata.

Salvo le decorrenze particolari previste per i singoli Istituti, il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2001 e avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2004; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2002.

Letto, confermato e sottoscritto.
Orchestra di Padova e del Veneto

SLC-CGIL *Diana Pelizza*
FISTel-CISL *Stefania Gottardi*
FIALS-CISAL *Fernando Sartor*
RSA *Sonia Domoustchieva*
Matteo Mazzeo

In Padova il giorno 08 Aprile 2008

tra

L' Orchestra di Padova e del Veneto, rappresentata, dal Presidente Sig. Mario Carraro, dall'Amministratore Sig. Onofrio Tonin, e dal Programmatore Artistico M° Filippo Juvarra, assistiti dal Consulente del Lavoro Dott Mario Cuneo

e

la SLC-CGIL, in persona del Sig. Marcello Malerba

la FISTel- CISL, in persona del Sig. Danilo Bosco

la UIL-com in persona del Sig. Pietro Galdiolo

la FIALS – CISAL, in persona del Sig. Fernando Sartor

con i Rappresentanti sindacali aziendali, Sigg.ri Riccardo Pozzato, Sonia Domoustchieva e Stefano Bencivenga

visto

il Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro 18 ottobre 2001 per i Professori dipendenti dall'Orchestra di Padova e del Veneto ed a seguito dei vari incontri avvenuti tra le parti

si è stipulato

il presente accordo per regolamentare la parte economica. AI PROFESSORI DIPENDENTI

RETRIBUZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Per retribuzione si intende:

- a) Paga base;
- b) contingenza;
- c) l'E.D.R.;
- d) gli aumenti periodici di anzianità.

Le indennità previste dal presente accordo o da particolari accordi aziendali fanno parte della retribuzione qualora siano corrisposte al Professore in forma continuativa e con carattere di corrispettività rispetto alla normale prestazione lavorativa.

Non sono invece ad alcun effetto computabili nella retribuzione le indennità corrisposte da parte dell'Istituzione al Professore a titolo di rimborso spese o di liberalità.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

- 1) il compenso per eventuale straordinario, notturno e festivo;
- 2) le eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze o per particolari prestazioni o incarichi;
- 3) la tredicesima e la quattordicesima mensilità e le eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 130.

MINIMI TABELLARI DI RETRIBUZIONE

I minimi tabellari in vigore vengono elevati alle misure e decorrenze indicate nella tabelle seguente:

Liv.	Retribuzione al 30 aprile 2008				Aumento 8%	Retribuzione dal 01 maggio 2008				
	Paga base	Conting.	EDR	Totale		Paga base	Conting.	EDR	Acc.fut. migl contrat	Totale
A	763,30	617,70	336,78	1.717,78	137,42	763,30	617,70	336,78	137,42	1.855,20
B	721,30	650,56	338,52	1.710,38	136,83	721,30	650,56	338,52	136,83	1.847,21
C	689,98	649,56	319,05	1.658,59	132,69	689,98	649,56	319,05	132,69	1.791,28
D	648,81	648,47	303,57	1.600,85	128,07	648,81	648,47	303,57	128,07	1.728,92

UNA TANTUM

Per gli anni 2005, 2006, 2007 le parti convengono sull'erogazione da parte dell'Orchestra di Padova e del Veneto di un importo, a titolo di *una tantum* pari a complessive € 1.050,00 (millecinquanta/00) da erogarsi alle seguenti scadenze:

- con il cedolino paga del mese di maggio 2008 l'importo lordi di Euro 525,00
- con il cedolino paga del mese di luglio 2008 l'importo lordi di Euro 525,00

Per il periodo dal 01 gennaio 2008 al 30 aprile 2008 le parti convengono sull'erogazione da parte dell'Orchestra di Padova e del Veneto di un importo, a titolo di *una tantum* pari a complessive € 150,00 (centocinquanta/00) da erogarsi alle seguenti scadenze:

- con il cedolino paga del mese di settembre 2008 l'importo lordi di Euro 150,00

Si ricorda che

- l'importo dell'una tantum dovrà essere riproporzionato in relazione all'effettivo servizio prestato nel periodo di vacanza contrattuale;
- l'importo dell'una tantum dovrà essere riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale
- l'importo una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è comprensivo degli stessi;
- l'una tantum non è utile ai fini del computo del TFR né degli altri istituti contrattuali (tredicesima, quattordicesima, ferie, rol)

MENSA

L'Istituzione con decorrenza dal 1 gennaio 2009 riconoscerà ai Professori n.10 buoni pasto mensili pari ad Euro 5,29 cadauno, con esclusione del mese di agosto.



- 2 -

VESTIARIO

Fatto salvo quanto previsto dal punto 26 del Contratto Collettivo Aziendale del 18 ottobre 2001, l'Istituzione fornirà ai Professori entro il 30 settembre 2008, fatte salvo esigenze inprorogabili, un frac completo di una giacca, due paia di pantaloni, un gilet e un papillon; alle Professoresse fornirà un'adeguata mise.

I Professori sono tenuti ad indossare il suddetto vestiario durante il concerto.

POLIZZA ASSICURATIVA

L'Istituzione si attiverà per sottoscrivere una polizza assicurativa integrativa della copertura INAIL per tutti i PROFESSORI dipendenti.

A tal fine entro il 31 maggio 2008 sarà presentata alle OO.SS. la bozza di polizza al fine di consentire la decorrenza entro il 30 giugno 2008.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo economico avrà decorrenza dal 1° maggio 2008 e scadrà il 30 aprile 2009 salvo diverse pattuizioni tra le parti.

In attesa della nuova negoziazione l'aumento contrattuale di cui alla tabella sopra indicata (*acconto futuri miglioramenti contrattuali*) sarà mantenuto sino al rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale.

Entro il 28 febbraio 2009 le parti si incontreranno per discutere la parte normativa.

NOTA A VERBALE

Le parti convengono sull'opportunità di introdurre nel prossimo accordo l'istituto contrattuale del "premio presenze" secondo modalità da concordare.

In tale sede saranno altresì discusse le prestazioni effettuate con lo strumento speciale.

non sono

Chomari
F. P. ...
...
...
...

ACCORDO

In Padova il giorno 19 dicembre 2014

tra

La Fondazione Orchestra di Padova e del Veneto, rappresentata, dal Legale Rappresentante Vittorio Trolese

assistiti dal Consulente del Lavoro Dott Mario Cuneo

e

la SLC-CGIL, in persona del Sig. Fabio Giuriati

la FISTel- CISL, in persona della Sig.ra ~~Paola Guidolin~~ STEFANIA GOTIARDI

la FIALS – CISAL, in persona del Sig. Fernando Sartor

con i Rappresentanti sindacali aziendali, Sigg.ri Riccardo Pozzato, Giorgia Pellarin, Mantovani Maria Cecilia, Bencivenga Stefano

visto

il Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro 18 ottobre 2001 per i Professori d'Orchestra ed il Contratto del 14 gennaio 1999 per il personale amministrativo dipendenti dalla Fondazione Orchestra di Padova e del Veneto, l'accordo di rinnovo dell' 8 aprile 2008 ed a seguito dei vari incontri avvenuti tra le parti

si è stipulato

il presente accordo per regolamentare **l'una tantum** contrattuale.

Per il periodo da maggio 2009 a dicembre 2014 le parti convengono sull'erogazione da parte dell'Orchestra di Padova e del Veneto di un importo, a titolo di *una tantum* per arretrati anni precedenti nelle misure sotto indicate:

Per i Professori D'Orchestra:

- LIVELLO A: totale arretrati € 3.150,00
- LIVELLO B: totale arretrati € 3.110,00
- LIVELLO C: totale arretrati € 3.015,00
- LIVELLO D: totale arretrati € 2.910,00

Per il personale amministrativo:

- LIVELLO 1A: totale arretrati € 2.290,00
- LIVELLO 1B: totale arretrati € 2.085,00
- LIVELLO 1C: totale arretrati € 1.660,00
- LIVELLO 2: totale arretrati € 1.370,00

Tali somme verranno erogate con la retribuzione del mese di Gennaio 2015.

Si conviene che

- l'importo dell'una tantum dovrà essere riproporzionato in relazione all'effettivo servizio prestato nel periodo di vacanza contrattuale considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni lavorati;
- l'importo dell'una tantum dovrà essere riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;
- l'importo una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è comprensivo degli stessi;
- l'una tantum non è utile ai fini del computo del TFR né degli altri istituti contrattuali (tredicesima, quattordicesima, ferie, rol)

NOTA A VERBALE

La Fondazione Orchestra di Padova e del Veneto, così come rinnovata nelle nuove cariche aziendali e considerato il tempo ormai trascorso, reputa utile riprendere il confronto, nei primi mesi del 2015 la discussione della parte normativa ed economica del Contratto aziendale dei dipendenti della Fondazione Orchestra di Padova e del Veneto per il suo rinnovo.

Andrea
Progr. Am.
Antonio
Demio
Roberto
Stefania Ceotondi
Joe Sh



29/01/2021 - 16.02

Interno

FONDAZIONE ORCHESTRA DI PADOVA E

FONDAZIONE ORCHESTRA DI PADOVA E DEL

Protocollo N°: 00000147/00 rif: CBA|4463

Data Movimento: 29/01/2021 - 16.02

VERBALE DI ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE DI RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ex articolo 14, comma 3, Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito nella legge 13 ottobre 2020, n. 126

Addì 25 gennaio 2021, tramite collegamento telematico si sono incontrati:

Per la Fondazione Orchestra di Padova e del Veneto il Dott. Paolo Giaretta, nato a Padova il 14 marzo 1947, domiciliato per la carica presso la Fondazione Orchestra di Padova e del Veneto, in 35139 Padova, via Marsilio Da Padova 19, rappresentante legale;

e

per la parte sindacale

SLC-CGIL rappresentata da Nicoletta Rampazzo

FISTEL-CISL rappresentata da Elena Mazzoni

Unitamente alle RSA della Fondazione Francesco Di Giovannantonio, Cecilia Mantovani, Simone Lonardi, Riccardo Pozzato,

premessi che:

- l'articolo 14 del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito nella legge 13 ottobre 2020, n. 126, ferme restando le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 1 e 2 in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, prevede al comma 3 che possa comunque essere sottoscritto un accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, con il riconoscimento, in tal caso, del trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASPI);

- le Parti intendono avvalersi della previsione di cui al citato comma 3 citato al punto precedente;

tutto ciò premesso, si è convenuto e concordato quanto segue:

- 1 La premessa è parte integrante del presente accordo.
- 2 Tutti i dipendenti della Fondazione OPV, che possono vantare i requisiti di cui alla Tabella di liquidazione riportata al punto 6, che siano intenzionati a manifestare la loro volontà di aderire alla risoluzione consensuale del rapporto ai sensi del presente accordo collettivo aziendale saranno tenuti a rendere nota la propria volontà per iscritto con raccomandata A/R o PEC entro e non oltre il termine indicato nella tabella (della data di presentazione farà fede il timbro postale o la data della ricevuta di avvenuta consegna della PEC) attraverso la comunicazione di cui all'allegato A del presente accordo;
- 3 Le domande devono pervenire entro e non oltre il 30 giugno dell'anno in cui si intende andare in quiescenza, per non modificare i parametri occupazionali del FUS e permettere il turnover aziendale. La Fondazione darà un riscontro ai dipendenti entro e non oltre 15 giorni dalla presentazione della richiesta, nei limiti delle disponibilità accantonate con l'approvazione del

bilancio preventivo della Fondazione, pari, per il 2021 a n° 4 domande per l'importo massimo di € 40.000.-

- 4 La proposta aziendale di risoluzione del rapporto di lavoro presuppone che il lavoratore si renda anche disponibile a sottoscrivere con la Società, un accordo transattivo individuale ex art. 410 e 411 c.p.c. o in sede sindacale avente natura di "transazione generale novativa", anche in modalità telematica.
- 5 La risoluzione del rapporto di lavoro sarà consensuale e le parti manifesteranno la reciproca volontà di risolvere il rapporto di lavoro attraverso la sottoscrizione di apposito verbale che identificherà le parti, richiamerà il contenuto del presente accordo collettivo, esporrà le circostanze della risoluzione del rapporto di lavoro e definirà la data di cessazione dello stesso;
- 6 A fronte della cessazione del rapporto, previa sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione, OPV erogherà a titolo di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro la somma definita concordemente dalle parti in ragione dell'età anagrafica e dell'età pensionabile per categoria di appartenenza. Tale somma non sarà in alcun modo computata né detratta economicamente dal periodo di preavviso che, proprio per consentire l'uscita del lavoratore e poiché trattasi di risoluzione consensuale, non sarà richiesto da nessuna delle Parti;

ETA**	Importo lordo
12 mesi dalla pensione	€ 5.000
24 mesi dalla pensione	€ 10.000

*Per età si intende il raggiungimento dei requisiti pensionistici per l'accesso al trattamento di quiescenza in relazione al gruppo INPS/Fondo Lavoratori dello Spettacolo di appartenenza del lavoratore.

- 7 Gli importi previsti quale incentivo all'esodo sono da intendersi aggiuntivi rispetto al TFR maturato e alle competenze di fine rapporto e saranno corrisposti ai sensi del DL 30/5/88 n. 173, convertito nella L. 26/7/88 n. 291, art. 4, 2° comma bis;
- 8 L'azienda si rende disponibile, su richiesta del lavoratore, a destinare le somme stabilite dalla presente tabella per il riscatto di quota parte del periodo di laurea, ai sensi di quanto disposto dalla Circolare INPS n° 95 del 21.08.2020.
- 9 Il verbale sarà redatto in sede protetta, in sede sindacale o presso l'ITL, alla presenza di almeno un funzionario sindacale;
- 10 Al verbale sarà allegata copia del presente accordo quadro;
- 11 Ulteriori particolari o somme aggiuntive potranno essere definiti in sede di redazione del verbale di cui al punto 4;
- 12 Tale accordo, come previsto dall'art. 14 comma 3 del D. L. 104/2020 permetterà al lavoratore il riconoscimento del trattamento dell'art. 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.

13 Le Parti si incontreranno, entro il termine dell'approvazione del Bilancio Preventivo dell'anno 2022 e successivi, per quantificare le risorse destinate al rifinanziamento del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Padova, 25/01/2021

FONDAZIONE OPV

FONDAZIONE ORCHESTRA
DI PADOVA E DEL VENETO
Il Legale Rappresentante
Paolo Giaretta

SLC-CGIL

Michela Rampen

FISTEL-CISL

Flavio Carlo Nelli

RSA AZIENDALI

Riccardo Pozza

Fh

Alberto

Anna

Anna

ALLEGATO A

Spett.le Fondazione

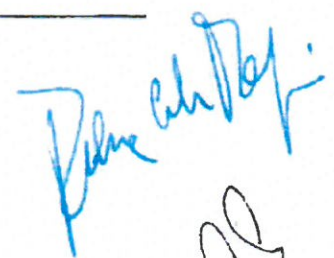
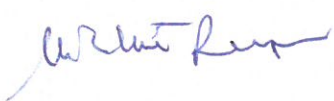
Oggetto: verbale di adesione alla proposta di risoluzione del rapporto di lavoro come da accordo collettivo aziendale del _____

Il/la sottoscritto/a _____ nato/a a _____ il _____, in servizio presso _____, letto l'accordo collettivo aziendale siglato dalle OO.SS. in data 25/1/2021 secondo quanto previsto dall'art. 14, c. 3 del DL 104/2020 (L. 126/2020), allegato alla presente verbale, informato/a delle disposizioni ivi previste ed avendone compreso il contenuto in ogni suo aspetto, manifesta la propria volontà di aderire avvalersi della possibilità di risoluzione consensuale del rapporto prevista dall'accordo in oggetto, ed il proprio interesse a percepire la misura di sostegno economico individuata nel rispetto delle condizioni previste dall'accordo.

AII. ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

Data _____

Firma _____





Orchestra
di Padova
e del Veneto



02/12/2021 - 11.13

Interno

FONDAZIONE ORCHESTRA DI PADOVA E

FONDAZIONE ORCHESTRA DI PADOVA E DEL

Protocollo N°: 00003309/00 rif: CBA|9543

Data Movimento: 02/12/2021 - 11.13

Padova, 29 novembre 2021



**APPENDICE AL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
DELL'ORCHESTRA DI PADOVA E DEL VENETO
29 NOVEMBRE 2021**

Le Parti, ritrovatesi in data 5 ottobre 2021 e 23 novembre 2021, convenendo l'urgenza – anche alla luce del trascorso periodo dell'emergenza COVID 19 - di riconoscere al personale dipendente, professori musicisti e amministrativi, un adeguato riconoscimento una tantum per il periodo 1° gennaio 2015 - 31 dicembre 2020, nonché di negoziare l'adeguamento del contratto di lavoro a decorrere dal 1° gennaio 2021 per il biennio fino al 31 dicembre 2022, acconsentono di sottoscrivere il presente accordo economico e normativo.

In particolare:

- 1) **Premessa.** Per quanto riguarda la parte normativa, Fondazione e OO.SS. convengono che, dopo la sottoscrizione dell'accordo di CCA in discussione, valido fino al 31.12.2022, sia aperto un confronto tra le parti che prenda atto della richiesta delle OO.SS di discutere gli inquadramenti del personale dipendente, professori d'orchestra e amministrativi, secondo quanto previsto dal CCNL delle Fondazioni Lirico Sinfoniche, compatibilmente con le risorse economiche a disposizione della Fondazione OPV. Nelle more dell'apertura della suddetta trattativa, attesa la rilevanza e il prestigio delle posizioni ricoperte, il primo violoncello e il primo violino di spalla ricevono un aumento di € 309,00 lorde al mese in luogo di quello indicato per i rispettivi livelli, nella tabella. Per i concertini degli archi le parti convengono di esaminare le richieste delle OO.SS. alla prossima tornata contrattuale.
- 2) **Indennità contrattuale.** La Fondazione Orchestra di Padova e del Veneto riconoscerà, anche in considerazione dei disagi subiti per l'emergenza COVID 19, con le retribuzioni in scadenza nei mesi di gennaio 2022 e marzo 2022 in due uguali tranches, l'importo accantonato a bilancio e relativo all'una tantum per il periodo 1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2020, pari a:

Fondazione
Orchestra di Padova
e del Veneto
Via Marsilio da Padova 19
35139 Padova PD IT

T +39 049 656 848 626
F +39 049 657 130
CF e PI 00379170285
info@opvorchestra.it
www.opvorchestra.it

Istituzione iscritta al n° 653
del Registro delle Persone
Giuridiche della Regione
del Veneto e al n° 403156
REA presso CCIAA di Padova

Miguel Fouyas



Orchestra
di Padova
e del Veneto

IPOTESI UNA TANTUM MUSICISTI:

LIVELLO A	----
LIVELLO B	€ 5.000,00
LIVELLO C	€ 4.950,00
LIVELLO D	€ 4.900,00



IPOTESI UNA TANTUM AMMINISTRATIVI:

LIVELLO 1A	€ 5.000,00
LIVELLO 1B	€ 4.900,00

Si precisa che:

- L'importo dell'una tantum dovrà essere riproporzionato in relazione all'effettivo servizio prestato nel periodo di vacanza contrattuale;
- L'importo dell'una tantum dovrà essere riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;
- L'importo una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale ed è comprensivo degli stessi;
- L'una tantum non è utile ai fini del computo del TFR né degli altri istituti contrattuale (13^a, 14^a, ferie, rol).
- Le due tranches una tantum, soggette a tassazione separata, saranno erogate con le competenze di gennaio e marzo e quindi il 10 febbraio 2022 e il 10 aprile 2022.

In ogni caso il costo complessivo per la Fondazione di tale riconoscimento non supera gli importi accantonati, e ammonta complessivamente a € 140.000,00 (centoquarantamila), oneri inclusi.

- 3) **Incrementi salariali.** Per il periodo contrattuale 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2022, la retribuzione viene incrementata secondo il seguente schema, proposto dalle RSA e Organizzazioni Sindacali a seguito dei colloqui intercorsi nell'ultimo anno, previa accettazione e condivisione da parte dell'Assemblea dei lavoratori dell'Orchestra e dagli Organi Direttivi della Fondazione Orchestra di Padova e del Veneto.

Livello	Stipendio 2019	%	Aumento concordato	Stipendio 2021	N° dipend.	Delta Costo Azienda
<i>Livello A</i>	€ 1.855,20	17%	€ 309,00	€ 2.164,20	0	-
<i>Livello B 1° Violoncello</i>	€ 1.847,20	17%	€ 309,00	€ 2.156,20	1	€ 5.918,03
<i>Livello B</i>	€ 1.847,21	11%	€ 203,19	€ 2.050,40	6	€ 23.349,21
<i>Livello C</i>	€ 1.791,28	10%	€ 179,12	€ 1.970,40	5	€ 17.152,74
<i>Livello D</i>	€ 1.728,92	9%	€ 155,60	€ 1.884,52	14	€ 41.721,08

Fondazione
Orchestra di Padova
e del Veneto
Via Marsilio da Padova 19
35139 Padova PD IT

T +39 049 656 848 - 626
F +39 049 657 130
CF e PI 00379170285
info@opvorchestra.it
www.opvorchestra.it

Istituzione iscritta al n. 663
del Registro delle Persone
Giuridiche della Regione
del Veneto e al n. 403155
REA presso C.C.I.A.A. di Padova

Miguel Fouquet



Orchestra
di Padova
e del Veneto

Liv. 1A Amministrativi	€ 1.361,69	11%	€ 149,78	€ 1.511,47	2,5	€ 7.177,91
Liv. 1B Amministrativi	€ 1.240,22	10%	€ 124,02	€ 1.364,24	3	€ 7.132,11

3

L'incremento salariale decorrerà dal primo mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, e il conguaglio per il periodo dal 1° gennaio 2021 al mese di applicazione, incluso del rateo 13° e 14°, sarà erogato con la medesima mensilità di prima applicazione.

In ogni caso, il costo annuale degli incrementi retributivi e dei permessi di cui al successivo punto 4) non potrà superare i 110.000 euro annui a carico della Fondazione OPV, salvo nuove assunzioni, prestazioni accessorie e altre maggiorazioni concordate dopo la firma del presente contratto, a copertura della pattuizione di cui al punto 3 e 4. Le Parti riconoscono, entrambe per la propria competenza, che l'attività dell'Orchestra verso l'esterno per conto terzi, in tournée o su commissione di enti locali, organizzazioni concertistiche e teatrali, altre istituzioni o fondazioni, nonché l'attività promozionale e a pagamento nel territorio che comporta la presenza dell'Orchestra in occasione di eventi istituzionali, riveste carattere prioritario e permette alla Fondazione di conseguire i ricavi indispensabili al progressivo incremento e qualificazione dell'organico musicale e amministrativo, e va quindi adeguatamente sostenuta.

4) **Permessi artistici.** Considerata l'importanza artistica dell'Orchestra di Padova e del Veneto nel panorama regionale, nazionale e internazionale, quale ICO riconosciuta dal Ministero della Cultura, dalla Regione Veneto e dal Comune e Provincia di Padova, le Parti riconoscono che costituisce elemento di valorizzazione e di promozione dell'Orchestra la occasionale presenza di propri musicisti in composizioni orchestrali esterne, quali ICO, Fondazioni Lirico Sinfoniche, orchestre operanti all'estero, altre attività di alto valore artistico.

- A decorrere dal 1° gennaio 2022, per le presenze a produzioni esclusivamente di queste istituzioni, pari o superiori ad OPV, e per partecipare a produzioni di elevato livello artistico valutate tali dal Direttore Artistico, nonché per ragioni di studio di programmi di elevata difficoltà, e previa programmazione e presentazione del relativo invito alla segreteria artistica dell'OPV, viene riconosciuta la possibilità per tutte le prime parti di usufruire di 10 giornate annue di permesso artistico retribuito.
- A tutti gli altri professori saranno riconosciute 3 giornate annue di analogo permesso.
- In nessun caso sarà possibile essere assenti a più di 2 prime parti contemporaneamente o più di 2 altri professori contemporaneamente, salvo diversa valutazione e indicazioni del Direttore Artistico.
- In ogni caso per usufruire di tali permessi sarà necessario il previo consenso artistico e organizzativo del Direttore Artistico e del Direttore Amministrativo. Per

Fondazione
Orchestra di Padova
e del Veneto
Via Marsilio da Padova 19
35139 Padova PD IT

T +39 049 656 848 - 626
F +39 049 657 130
CF e PI 00375170285
info@opvorchestra.it
www.opvorchestra.it

Istituzione iscritta al n. 663
del Registro delle Persone
Giuridiche della Regione
del Veneto e al n. 403156
REA presso C.C.I.A.A. di Padova

Miguel Fouyem



Orchestra
di Padova
e del Veneto

tutti gli altri casi rimane in vigore la corrente regolamentazione, che prevede la trasmissione di una richiesta di permesso non retribuito per finalità artistiche, previa trasmissione della documentazione relativa e l'approvazione della Direzione Artistica e della Direzione Amministrativa.

- Atteso il valore economico del permesso artistico, in caso di sua mancata fruizione, gli Organi della Fondazione si impegnano a corrispondere al Professore d'Orchestra la somma corrispondente ai giorni di permesso non usufruito all'approvazione del bilancio di esercizio.

- 5) **Scatti di anzianità.** Per quanto attiene gli scatti di anzianità, le Parti concordano che – a decorrere dalla firma del presente accordo – i professori d'orchestra e i dipendenti amministrativi sono equiparati e accedono ad un analogo trattamento che prevede uno scatto del 5% della retribuzione ogni due anni fino al raggiungimento del massimo del 60% della retribuzione. I professori che avevano già raggiunto il massimo precedentemente pattuito, fatto salvo quanto precedentemente maturato, ripartiranno con il calcolo dell'anzianità per il nuovo scatto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Ai fini del calcolo e del ricalcolo degli aumenti periodici della retribuzione mensile si esclude l'importo degli aumenti periodici maturati.

- 6) **Manutenzione strumenti musicali.** Per quanto attiene alla richiesta di una somma forfettaria annua a titolo di indennità per la manutenzione ordinaria dello strumento di proprietà per un importo pari a € 250,00 per ciascun professore, da corrispondersi previa presentazione di una ricevuta o fattura di pagamento, le OO.SS. riconoscono che la Fondazione, di propria unilaterale iniziativa, ha stipulato, previo censimento dei medesimi, nel 2019 una assicurazione specifica per il furto, incendio, danneggiamento e riparazione degli strumenti musicali dei signori professori. Viene riconosciuto il contributo con le modalità sopra indicate.

- 7) **Modalità di rilevazione elettronica delle presenze.** Le Parti concordano che le presenze in ingresso e in uscita dagli uffici e dalla sala prove vengano rilevate con il ricorso ad un badge elettronico consegnato a ciascuno dei dipendenti (professori e amministrativi) che consenta la rilevazione mensile delle presenze – salvo il caso del lavoro in modalità remota per gli amministrativi, che sarà soggetto a specifico accordo individuale - anche ai fini del riconoscimento effettivo del diritto al buono pasto collegato alla presenza, erogato con mezzi digitali.

- 8) **Buoni pasto elettronici.** Le Parti concordano che l'indennità di mensa, a decorrere dalla firma del contratto, sia riconosciuta a consuntivo mensile nella misura di € 8,00



Orchestra
di Padova
e del Veneto

giornaliere in relazione alla effettiva presenza al lavoro programmato (prove e concerto).



- 9) **Estensione della fascia oraria di prova in straordinario.** In relazione all'attività quotidiana, le Parti concordano che le prove potranno essere rimodulate con preavviso di 48 ore, secondo le modalità stabilite dal CCA vigente, anche aumentando il numero di ore previste fino a sei giornaliere.
- 10) **Commissione esaminatrice contratti a tempo indeterminato.** Le Parti concordano che, per l'assunzione a tempo indeterminato dei professori d'orchestra, la Commissione esaminatrice dei concorsi sia costituita – in deroga al vigente contratto – dal Direttore Artistico, da un esperto esterno di chiara fama, dalla prima parte dello strumento a concorso (ove non presente da un ulteriore esterno), e da due componenti nominati dall'Orchestra sulla base di autocandidature. La Commissione viene nominata dal Vicepresidente, su proposta del Direttore Artistico.
- 11) **Diritti d'autore sulle cessioni a terzi dei diritti di riproduzione dei concerti OPV.** Fermo restando l'impegno del CCA vigente a svolgere attività gratuita di registrazione audiovideo per le finalità promozionali territoriali e di archivio dell'Orchestra disponibile su Internet per streaming (OPVLIVE.it), le Parti concordano che, entro il corrente anno 2021, verrà sottoscritto un accordo sulla ripartizione dei diritti d'autore incassati dall'Orchestra tramite mandato di collecting ovvero tramite accordi specifici, a condizioni da concordare specificamente tra le Parti stesse, che comunque riconoscano quota parte dell'incassato alla Fondazione a copertura delle spese documentate di produzione fonografica, e la restante parte agli artisti, solisti, direttori e professori secondo percentuali da concordare specificamente, nel rispetto della normativa sul diritto d'autore che costituisce comunque un diritto individuale. Le OO.SS. se possibile in modo unitario, si impegnano a presentare una bozza di accordo.

S.E. & O.

Firmato in Padova, il 30 novembre 2021

Fondazione Orchestra di Padova e del Veneto

Il Vicepresidente
Dott. Paolo Giaretta

Fondazione
Orchestra di Padova
e del Veneto
Via Marsilio da Padova 19
35139 Padova PD IT

T +39 049 656 848 626
F +39 049 657 130
CF e PI 00379170285
info@opvorchestra.it
www.opvorchestra.it

Istituzione iscritta al n. 653
del Registro delle Persone
Giuridiche della Regione
del Veneto e al n. 403156
REA presso l'CAA di Padova

Miguel Fouquet



Orchestra
di Padova
e del Veneto

RSA Aziendali

Andrea Biondo

[Signature]

[Signature]

[Signature]

OO.SS. Territoriali

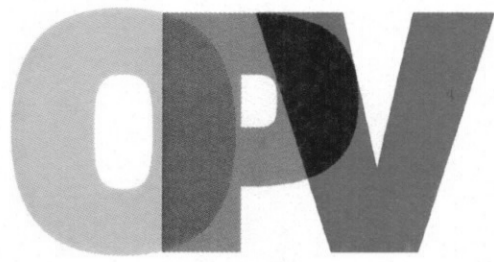
[Signature]

Flora Cole Hoff (FISTEL CISL)

Miguel Fayon



[Signature]



Orchestra
di Padova
e del Veneto



19/01/2024 - 11.07

Interno

FONDAZIONE ORCHESTRA DI PADOVA E

FONDAZIONE ORCHESTRA DI PADOVA E DEL

Protocollo N°: 00000165/00 rif: CBA|21536

Data Movimento: 19/01/2024 - 11.07

Padova, 18/01/2024



APPENDICE AL CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE DI LAVORO DELL'ORCHESTRA DI PADOVA E DEL VENETO

Le Parti, incontratesi in data 14 dicembre 2023, con il presente accordo intendono disciplinare il diritto allo studio dei Professori d'Orchestra e del personale amministrativo, integrando quanto già previsto all'art. 13 del vigente CCA per i Professori d'Orchestra e all'art. 21 del CCA per il personale amministrativo.

In particolare le Parti convengono quanto segue:

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, la Fondazione Orchestra di Padova e del Veneto concederà, compatibilmente con le esigenze di servizio, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi punti, permessi retribuiti per il conseguimento presso Istituti di istruzione pubblica o legalmente riconosciuti del titolo di scuola media dell'obbligo o per la partecipazione a corsi di qualificazione, specializzazione e riqualificazione professionale promossi da Enti territoriali o dalle Fondazioni. La comunicazione del lavoratore per usufruire del diritto all'uso delle ore contrattuali dovrà pervenire annualmente, esclusivamente entro il 31 ottobre per l'anno accademico in corso, tramite comunicazione inviata ad arts@opvorchestra.it e amministrazione@opvorchestra.it.
2. I permessi retribuiti potranno essere usufruiti nella misura massima di 150 ore annue pro-capite, nei limiti di un monte ore globale distribuito tra tutto il personale richiedente in forza alla Fondazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a condizione che il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore, anche non coincidenti con l'orario di lavoro, doppio di quelle richieste come permesso retribuito. Il monte complessivo annuo di permessi retribuiti a disposizione del personale sarà determinato al 1° settembre di ciascun anno moltiplicando 5 ore per il numero dei dipendenti a tempo indeterminato.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dalla Fondazione per la partecipazione ai corsi di studio non dovranno superare il 3% del totale del personale in servizio a tempo indeterminato, computando esclusivamente i soli dipendenti a tempo indeterminato, e dovrà comunque essere assicurato il normale svolgimento dell'attività produttiva.



Orchestra
di Padova
e del Veneto

4. Nell'eventualità che il numero dei richiedenti di usufruire delle ore di permesso, entro il termine del 31 ottobre di ciascun anno, risulti superiore a uno, le ore complessive a disposizione verranno suddivise, per l'anno in corso al momento della domanda, in uguale misura tra tutti i richiedenti prima del termine indicato che abbiano comprovato l'iscrizione agli istituti o ai corsi ammessi indicati al punto 1).
5. I lavoratori dovranno fornire alla Fondazione un certificato di iscrizione al corso, che deve avere caratteristiche idonee e appropriate per potere usufruire delle 150 ore e, a scadenze mensili, certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.
6. Resta inteso che il lavoratore avrà diritto a fruire di permessi esclusivamente giornalieri, retribuiti, per sostenere le prove d'esame; a tal fine i lavoratori dovranno presentare alla Fondazione la documentazione comprovante l'avvenuto esame.
7. Il lavoratore interessato, una volta acquisito il quantitativo di ore di permessi complessivamente usufruibili, dovrà comunicare alla Direzione Amministrativa ed Artistica le assenze di norma con almeno trenta giorni di anticipo inviando una mail ad arts@opvorchestra.it. Inoltre, dovrà concordare le modalità dell'assenza con l'ufficio, usufruendo ove possibile dei giorni a disposizione, e in modo da limitare al massimo l'assenza dalle produzioni e dalle prove della stagione concertistica.
8. Non competono permessi retribuiti per gli esami sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Firmato in Padova, 18/01/2024

Fondazione Orchestra di Padova e del Veneto

RSA Aziendali

FONDAZIONE ORCHESTRA
DI PADOVA E DEL VENETO
Il Legale Rappresentante
Paolo Giaretta

FONDAZIONE ORCHESTRA
DI PADOVA E DEL VENETO
Il Direttore Amministrativo

