

REGOLAMENTO DELLA FONDAZIONE ORCHESTRA REGIONALE TOSCANA PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE A TERMINE E A TEMPO INDETERMINATO NELLE AREE ARTISTICA, TECNICA E AMMINISTRATIVA

Premessa

Come noto la Fondazione ORT fin dalla sua costituzione ha adottato il CCNL delle Fondazioni Lirico Sinfoniche in assenza di un contratto nazionale di categoria. Infatti la Fondazione ORT è una Istituzione Concertistico Orchestrale (ICO) ai sensi della legge 800/67 riconosciuta con Decreto Ministeriale nel 1983.

Tenuto conto delle risorse economiche limitate e delle prescrizioni normative pubbliche diverse rispetto alle leggi riservate in via esclusiva alle Fondazioni Liriche, considerato a tal proposito che per le ICO non è previsto l'obbligo di comunicare né depositare al MIBAC gli organici funzionali delle aree lavorative di cui all'art. 3 del CCNL che pertanto non è applicabile per la Fondazione ORT ai paragrafi uno due e cinque; alla luce dell'intensa attività concertistica svolta sul territorio regionale (fuori sede) in ottemperanza alla missione.

La Fondazione ORT ha adottato fin dagli anni novanta del secolo scorso degli Accordi aziendali di natura normativo - economici tali da permettere di sviluppare l'attività, di integrare la normativa non prevista dal CCNL a tutela del personale e dell'Istituzione medesima, di migliorare la flessibilità e operare con più efficacia per il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali.

La Fondazione ORT per le assunzioni del personale a tempo indeterminato bandisce concorsi pubblici fatto salvo i casi previsti all'art. 1 del CCNL (esigenze eccezionali e imprevedute, figure di vertice o alto valore professionale), nonché nel caso specificato all'art. 3 paragrafo quattro del suddetto.

La Fondazione ORT per le assunzioni del personale artistico a tempo determinato fa ricorso alle graduatorie derivate dalle audizioni che vengono bandite triennialmente in deroga all'art. 1 del CCNL che prevede la cadenza annuale. Le audizioni sono bandite in accordo con le OO.SS. al fine di stabilire delle graduatorie di idoneità per le chiamate di personale da scritturare ad integrazione dell'organico stabile per far fronte al repertorio musicale programmato, nonché per le sostituzioni del personale in malattia e/o in aspettativa.

A seguito della nuova normativa nazionale per le assunzioni di personale a termine: c.di "jobs act" e "decreto dignità", la Fondazione in accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali ritiene indispensabile regolarizzare in via definitiva (rispetto alle leggi sopracitate) e con la massima trasparenza la gestione operativa del personale idoneo alla copertura dei posti che si rendono disponibili per sostituzioni e integrazioni all'organico delle varie aree, nonché per la copertura di ruoli stabili.

Per quanto sopra premesso e con l'obiettivo di cui al precedente paragrafo la Fondazione ORT rappresentata dal Presidente pro tempore Maurizio Frittelli e i Rappresentanti Sindacali Susanna Pasquariello per UIL, Marian Elleman e Donato De Sena per FIALS, Stefano Bianchi per CISL, Luca Provenzani, Stefano Zanobini e Amerigo Bernardi per CGIL, in data odierna sottoscrivono il presente Regolamento che si qualifica come Accordo integrativo normativo di secondo livello che viene pubblicato sul sito web della Fondazione, depositato di legge se richiesto ed immediatamente esecutivo.



The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate cursive or stylized names. The signatures are arranged in a horizontal line across the width of the page.

Articolo 1 – Oggetto e obiettivo dell'Accordo

Sono richiamati in premessa gli obiettivi di semplificazione, trasparenza, di tutela dei lavoratori e dell'Istituzione aventi per oggetto la regolarizzazione delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato nelle diverse aree lavorative della Fondazione ORT.

Articolo 2 – Esecuzione e verifica periodica del Regolamento

Il Regolamento è immediatamente esecutivo e reso disponibile all'esterno essendo pubblicato sul sito web della Fondazione nella pagina "Fondazione" - "Normativa e Valori".

Articolo 3 – Commissioni esaminatrici per Audizioni in area artistica

La Fondazione bandisce triennialmente selezioni per il personale artistico da scritturare per i propri programmi concertistici in qualità di aggiunti all'organico base in ottemperanza alle norme di legge. L'art. 1 del CCNL affida la selezione di detto personale artistico a una apposita Commissione composta da cinque membri compreso il Presidente che è di diritto il Direttore Artistico.

La Commissione esaminatrice decide a maggioranza dei componenti. In caso di parità di voti, prevale il voto del Presidente. La commissione esaminatrice delibera validamente la presenza di almeno quattro componenti purché sia presente il Presidente. In caso di impedimento del Presidente lo sostituisce il Direttore dei servizi musicali.

La/le prime parti comunicano per scritto alla Direzione Artistica il programma delle prove d'esame nei tempi utili per la pubblicazione del bando di selezione.

La Rappresentanza sindacale comunica via email i nominativi dei professori designati a far parte della Commissione entro la data di chiusura del bando alla Direzione Artistica, la quale provvede all'invio delle lettere di conferma a tutti i membri della Commissione esaminatrice.

La revisione delle graduatorie per gli idonei di cui all'articolo 9 sarà effettuata da Commissioni esaminatrici come previsto dal presente articolo.

Articolo 4 – Commissioni esaminatrici per Concorsi a tempo indeterminato in area artistica

Il reclutamento del personale artistico a tempo indeterminato della Fondazione avviene mediante concorso pubblico, fatto salvo il caso di assunzioni di personale di chiara fama e in ruoli apicali come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro.

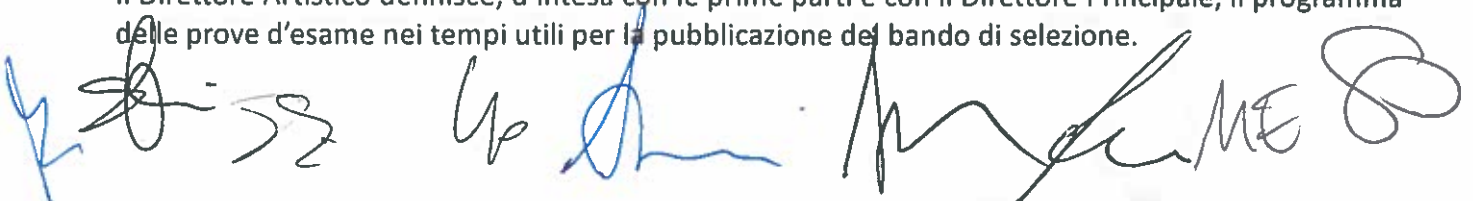
Ai sensi dell'art. 1 del CCNL la Fondazione affida l'espletamento dell'iter concorsuale del personale artistico a una Commissione composta al massimo da sette membri, compreso il Presidente che è il Direttore Artistico.

La Commissione esaminatrice decide a maggioranza dei componenti. In caso di parità di voti prevale il voto del Presidente. La commissione esaminatrice delibera validamente con la presenza di almeno cinque componenti purché uno di essi sia il Presidente.

La Commissione è composta da:

- il Direttore Artistico con funzione di Presidente,
- il Direttore Principale o Musicale con funzione di Presidente supplente (in assenza di tale figura sarà nominato un commissario esterno dal Direttore Artistico) di concerto in Conferenza permanente,
- un commissario esterno,
- una spalla dell'Orchestra,
- tre professori d'Orchestra designati dalla Rappresentanza sindacale dopo aver consultato le prime parti dell'Orchestra fra cui l'eventuale titolare di strumento in concorso ovvero affine in caso di assenza del primo.

Il Direttore Artistico definisce, d'intesa con le prime parti e con il Direttore Principale, il programma delle prove d'esame nei tempi utili per la pubblicazione del bando di selezione.



La Rappresentanza sindacale comunica via email i nominativi dei professori designati a far parte della Commissione alla Direzione Artistica, la quale provvede all'invio delle lettere di conferma a tutti i membri della Commissione esaminatrice.

Articolo 5 – Commissioni per ruoli a tempo determinato e indeterminato nelle aree tecnica e amministrativa

La Fondazione in caso di necessità di completamento di organico nelle aree tecnica e amministrativa sia a termine che a tempo indeterminato bandirà una selezione ad evidenza pubblica garantendo la più ampia comunicazione esterna ed interna esplicitando con dovizia di particolari i titoli utili alla valutazione dei candidati e le mansioni lavorative affidate.

La Commissione esaminatrice sarà composta da un minimo di tre persone, massimo cinque, fra cui:

- il Presidente della Fondazione o un Consigliere delegato;
- il Direttore generale della Fondazione;
- l'eventuale Responsabile dell'area lavorativa di riferimento;
- un esperto del settore esterno alla Fondazione;
- un rappresentante sindacale.

Presidente della Commissione è il Presidente della Fondazione o il Consigliere delegato, in assenza assume la carica il Direttore generale.

La selezione del personale verrà svolta in prima istanza per titoli, successivamente i candidati che hanno superato la prima selezione verranno convocati per la prova orale e/o pratica al termine della quale sarà resa nota la graduatoria degli idonei e proclamato il vincitore.

La Fondazione pubblicherà l'esito finale sul sito web.

Ai membri della commissione non viene riconosciuto alcun gettone di presenza.

Articolo 6 – Pubblicità e svolgimento delle audizioni e dei concorsi

Il bando di selezione viene pubblicato sul sito della Fondazione e, se ritenuto utile, in altri siti dedicati. Esso rimane aperto per almeno 30 giorni e contiene l'indicazione della data delle prove d'esame. In caso di Concorso il bando resta aperto per 60 giorni prima dell'esame.

Le modalità di svolgimento delle prove d'esame (numero delle prove, forma anonima o palese, preselezione, etc.) vengono decise di comune accordo fra la Direzione artistica, i Rappresentanti sindacali e le prime parti interessate in sede di Conferenza permanente.

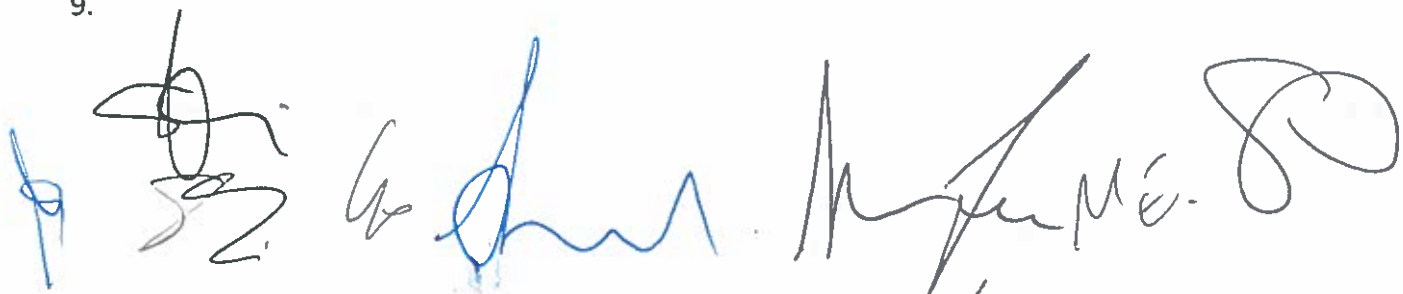
I criteri di valutazione delle prove d'esame vengono definiti dalla Commissione prima della prova.

Sono giudicati idonei ad insindacabile giudizio della Commissione i candidati per i quali la suddetta abbia espresso almeno a maggioranza semplice un giudizio favorevole. In caso di parità di voto di idoneità prevale il voto del Presidente. La Commissione assegnerà quindi ai candidati risultati idonei un voto pari o superiore a 7/10 per stilare la graduatoria di merito.

A conclusione dell'iter di selezione i risultati dei candidati idonei sono esposti in bacheca e sul web, comunicati in forma personale via email.

Articolo 7 – Redazione delle graduatorie di idoneità

Le graduatorie a seguito delle audizioni verranno integrate in sede di Conferenza permanente riunita in sessione plenaria con i Responsabili d'area competenti e i Rappresentanti Sindacali con l'inserimento degli eventuali lavoratori già precedentemente idonei che non hanno partecipato all'audizione. Si darà pertanto luogo ad un'unica graduatoria per ogni ruolo in cui saranno inseriti d'ufficio anche i lavoratori già idonei con diritto di precedenza come previsto dal successivo articolo 9.



Articolo 8 – Validità delle graduatorie di audizione e concorso

Le graduatorie a seguito di audizioni a tempo determinato, come già specificato in premessa hanno durata triennale e sono annualmente revisionabili come previsto al successivo art. 10.

Le graduatorie di idoneità a seguito di concorso a tempo indeterminato hanno validità di due anni decorsi i quali sono considerate decadute.

Articolo 9 – Tutela dei lavoratori con diritto di precedenza

I lavoratori che precedentemente alla pubblicazione delle audizioni avessero ottenuto il diritto di precedenza ai sensi del successivo articolo 12 e che in virtù della loro idoneità già acquisita come da art. 11, non partecipano all'audizione, saranno comunque inseriti in graduatoria finale. Pertanto la graduatoria definitiva accoglierà tutti gli idonei dell'ultima audizione insieme a coloro i quali hanno maturato il diritto in precedenza come specificato all'art. 7.

Articolo 10 – Revisione annuale delle graduatorie degli idonei nel triennio

E' stabilito che annualmente la Conferenza Permanente riunita in seduta plenaria con i Responsabili d'area interessati e i Rappresentanti sindacali si riunirà per discutere e verificare l'eventuale revisione delle graduatorie di idoneità per ogni area e settore lavorativo, nonché la correttezza delle chiamate di scrittura effettuate e la reale congruità dei contratti svolti.

La revisione delle graduatorie verrà effettuata tramite audizione degli idonei.

I lavoratori già precedentemente idonei che non si presenteranno all'audizione retrocederanno d'ufficio all'ultimo posto in graduatoria pur mantenendo l'idoneità.

A seguito dell'audizione degli idonei la Commissione d'esame formulerà un primo giudizio di conferma dell'idoneità e procederà all'eventuale stesura della nuova graduatoria che verrà confermata in sede di conferenza permanente e quindi resa nota ai lavoratori interessati ai fini della trasparenza amministrativa.

Articolo 11 – Acquisizione e perdita dell'idoneità di mansione e ruolo

L'idoneità si ottiene partecipando alle audizioni ovvero ai concorsi che la Fondazione bandisce, il cui risultato è stabilito dalla Commissione esaminatrice la quale determina per il ruolo in esame l'idoneità e la posizione in graduatoria.

L'idoneità si conferma e si mantiene partecipando ad almeno due audizioni triennali consecutive per lo stesso ruolo ottenendo risultato positivo.

Dopo avere ottenuto due idoneità consecutive alle audizioni triennali ed avere svolto attività con contratto a termine presso la Fondazione per almeno 30 giorni lavorativi effettivi annui nel periodo intercorrente dalla prima audizione in cui il lavoratore ha ottenuto l'idoneità, esso manterrà tale stato ed avrà diritto di non partecipare alle audizioni successive fatto salvo che nel frattempo non abbia perso tale diritto a seguito di contestazione artistica, provvedimenti disciplinari, interruzioni di rapporti di lavoro in essere e/o tre rinunce consecutive ovvero quattro rinunce nell'arco di un semestre ad offerte di lavoro scritte (escluso quest'ultimo caso per i contratti di lavoro intermittente o a chiamata in cui il lavoratore non è a disposizione della Fondazione e quindi può rinunciare alla scrittura).

Il lavoratore idoneo che intendesse migliorare la sua posizione in graduatoria di chiamata ancorché avesse già maturato il diritto al mantenimento dell'idoneità, potrà partecipare alla terza o successiva audizione fermo restando che nel caso in cui la sua prova fosse giudicata negativa decadrà automaticamente il titolo precedentemente conseguito di idoneità seppure avesse acquisito l'ulteriore diritto di precedenza.

La perdita dell'idoneità viene accertata d'ufficio e comunicata in Conferenza permanente ai Rappresentanti sindacali e ai lavoratori interessati.



Articolo 12 – Acquisizione e perdita del diritto di precedenza

Il diritto di precedenza matura quando il lavoratore idoneo ha svolto attività con contratti a tempo determinato (escluso i contratti professionali a partita iva) per un periodo non inferiore a 18 mesi complessivi effettivi nell'ultimo triennio senza aver dato luogo a contestazioni e provvedimenti disciplinari. In caso di contratti di lavoro intermittente o a chiamata ovvero di contratti part time valgono ai fini dei 18 mesi di cui sopra i periodi di lavoro effettivamente svolti.

Il diritto di precedenza decade a seguito di contestazioni professionali e provvedimenti disciplinari, nonché a seguito di due rinunce consecutive ad offerte di lavoro scritte da parte della Fondazione ovvero quattro rinunce nell'arco di un semestre e a seguito di interruzione volontaria di un rapporto di lavoro in corso (sono esclusi i casi di malattia e maternità). Il diritto di precedenza decade insieme all'idoneità nel caso specificato all'art. 11 quarto paragrafo e a seguito di verifica artistica.

Il diritto di precedenza e la relativa decadenza sono verificati d'ufficio e comunicati in Conferenza permanente, ai Rappresentanti sindacali e ai lavoratori interessati.

Articolo 13 – Norma finale

Ogni modifica, integrazione o deroga deve risultare per scritto ed essere sottoscritta dalle Parti.

Firenze, 14 dicembre 2018

Stefano Zucchi
Luigi Ricci
Antonio
Marian Elena
Susanna
Stefano
ME