

Ministero per i Beni e le Attività Culturali
Direzione Generale per lo Spettacolo dal Vivo
Osservatorio dello Spettacolo

Alberto Maria De Giosa

*Costruzione di un nuovo modello di dotazione organica
del personale dipendente dei teatri d'opera nel sistema italiano
ed analisi giuslavoristica della possibile cessazione
del rapporto di lavoro dipendente*

Dicembre 2008

STUDIO LEGALE
AVVOCATO ALBERTO MARIA DE GIOSA
Via Cardassi n.66 – I 70121 BARI – alberto.degiosa@iol.it
T +39 080 5539098 F +39 080 5539099 M +39 328 6224893

INDICE

Prefazione

CAPITOLO I LE FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE

- 1.1 Da Enti lirici a Fondazioni di diritto privato (breve riepilogo storico)
- 1.2 Le fondazioni lirico sinfoniche (D. Lgs. n.367/96)
- 1.3 La vigilanza sulle Fondazioni e l'amministrazione straordinaria.

CAPITOLO II I LAVORATORI DIPENDENTI

- 2.1 I lavoratori dipendenti delle Fondazioni.
- 2.2 La giurisdizione
- 2.3 La contrattazione collettiva
- 2.4 I contratti di lavoro a termine
- 2.5 Art.2103 del codice civile, *jus variandi* del datore di lavoro
- 2.6 Esclusività della prestazione e corpi artistici
- 2.7 Il Contratto collettivo nazionale di lavoro.

CAPITOLO III ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- 3.1 Generalità
- 3.2 Estinzione del rapporto di lavoro a tempo determinato
- 3.3 Estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

CAPITOLO IV CONCLUSIONI

- 4.1 Conclusioni

Prefazione

È sempre molto difficoltoso scrivere una *prefazione* – che paradossalmente e contrariamente al suo significato semantico e letterale si scrive solo dopo aver concluso il proprio studio – dato che l'autore, dovendo introdurre il proprio lavoro al lettore come in un'avvertenza preliminare, può doversi confrontare egli stesso con le contraddizioni e i dubbi che hanno agitato il suo impegno e trovarsi a doverli spiegare cercando di essere convincente ed intellettualmente onesto nell'illustrare i passaggi logico-giuridici che lo hanno condotto ad offrire al suo destinatario determinate risposte piuttosto che altre.

Ebbene, nel caso del presente studio, questi dubbi non sono stati di poco momento, in quanto rappresentati ed alimentati dall'innata e ferma convinzione che qualsiasi risposta giuridica, dunque anche quella riguardante la domanda della possibile “*Costruzione di un nuovo modello di dotazione organica del personale dipendente dei Teatri d'opera nel sistema italiano*”, debba non solo uniformarsi ai valori della Carta Costituzionale, ma che, nel rispetto di quei sommi principi ivi codificati, debba in una qualche misura essere una promanazione di essi.¹

Rebus sic stantibus, il richiamo ai valori costituzionali è ancor più pregnante e condizionante nel caso di specie, posto che nel settore del sistema lirico-sinfonico il suo corpo normativo – che questo studio intende esaminare – è parte integrante di quei sommi valori tutelati dai Principi Fondamentali della nostra Carta Costituzionale² che, è bene ricordarlo come esempio forse isolato nel mondo del comparativismo costituzionale, ha forgiato come nel marmo non solo il concetto di libertà, nello e dallo Stato, delle Arti, delle Scienze e della Cultura, ma, soprattutto, ha sancito la necessità che lo Stato, al contempo, crei un apparato organizzativo pubblico che supporti, finanzia e perciò promuova lo sviluppo artistico, culturale e scientifico³.

¹ “...un orientamento che, in forza della sua superiorità, determina, direttamente o indirettamente, il contenuto che deve avere un altro.” SANTI ROMANO, L'Ordinamento Giuridico, Sansoni Ed.

² Art. 9 Cost. “La Repubblica promuove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica”.

³ Dall'intervento del Presidente della Repubblica Carlo Azeglio Ciampi, del 5 maggio 2003, in occasione della consegna delle medaglie d'oro ai benemeriti della cultura e dell'arte: “...L'Italia che è dentro ciascuno di noi è espressa nella cultura umanistica, dall'arte figurativa, dalla musica, dall'architettura, dalla poesia e dalla letteratura di un unico popolo. L'identità nazionale degli italiani si basa sulla consapevolezza di essere custodi di un patrimonio culturale unitario che non ha eguali nel mondo.... La Costituzione ha espresso come principio giuridico quello che è scolpito nella coscienza di ogni italiano... Se ci riflettiamo più a fondo, la presenza dell'art.9 tra i principi fondamentali della nostra comunità offre un'indicazione importante sulla missione della nostra patria, su un modo di pensare e di vivere al quale vogliamo, dobbiamo essere fedeli. La cultura e il patrimonio artistico devono essere gestiti bene perché siano a disposizione di tutti, oggi e domani per tutte le generazioni. La doverosa economicità della gestione dei beni culturali, la sua efficienza, non sono l'obiettivo della promozione della cultura, ma un mezzo utile per la loro conservazione e diffusione. Lo ha detto chiaramente la Corte Costituzionale in una sentenza del 1986, quando ha indicato la **primarietà del valore**

Proprio in tale prospettiva, una recente pronuncia della Corte Costituzionale⁴ ha sottolineato la preminente importanza dell'interesse pubblico a tutelare e promuovere le attività culturali, artistiche e scientifiche la cui regolamentazione non può essere "abbandonata" alle comuni regole del mercato e della concorrenza.

Detto questo, è però innegabile – e vi è sul punto un'assoluta uniformità di consensi – che l'intero sistema delle Fondazioni lirico-sinfoniche versi in una situazione di fatto che è di crisi profondissima, se non addirittura irreversibile.

In particolare, è il tema della qualità ed quantità dei sovvenzionamenti statali al sistema delle Fondazioni lirico-sinfoniche ad essere di scottante attualità e, sotto altro aspetto, di non meno lacerante polemica politico-legislativa dato che, a maggior ragione, involve fondamentali tematiche del mondo del lavoro.

Questo studio, allora, pur senza avere la pretesa di aver detto nulla di nuovo o particolarmente originale al riguardo, ha comunque cercato di attraversare questo vero e proprio campo minato del diritto, cercando di analizzare l'attuale sistema organizzativo delle Fondazioni lirico-sinfoniche (così come delineato dal noto D.Lgs. n.367/1996 in materia di "Disposizioni per la Trasformazione degli enti che operano nel settore musicale in fondazioni di diritto privato") ponendo particolare attenzione alla sua *governance* nella doppia veste di portatore di interessi pubblici (*politici*) e privati dei suoi azionisti e di "datore di lavoro", al fine di evidenziare – con un occhio forse anche troppo critico – i limiti che essa ha mostrato nella pratica.

Si è cercato di analizzare l'evoluzione della disciplina dei rapporti di lavoro del personale dipendente delle Fondazioni introdotta dalla riforma del '96 scandagliando le problematiche sottese a tale tipo di rapporto contrattuale che, di fatto, agitano la serenità di una corretta gestione della contrattazione collettiva sia nazionale e sia integrativa aziendale. Per infine giungere ad esporre, forse non proprio in punta di piedi vista la delicatezza della materia, le possibili soluzioni giuridiche e processuali per la creazione di un nuovo modello di dotazione organica del personale dipendente delle Fondazioni anche attraverso l'utilizzo del licenziamento quale rimedio attuale per una migliore utilizzazione del personale dipendente delle fondazioni.

E' stato un compito tutt'altro che semplice e, come già detto, animato da intime contraddizioni che ha preso il via da alcune amare constatazioni: la continua tendenza in

estetico-culturale che non può essere subordinato ad altri valori, ivi compresi quelli economici e anzi indica che la stessa economia si deve ispirare alla cultura come sigillo della sua italianità. La promozione della sua conoscenza, la tutela del patrimonio artistico non sono dunque un'attività fra altre per la Repubblica, ma una delle sue missioni più proprie, pubblica ed inalienabile per dettato costituzionale e per volontà di un'identità millenaria".

⁴ Corte Cost. n.255 del 21/07/2004 in Foro It., 2005, I.

decrescenza del sussidio pubblico, il sostanziale disinteresse mostrato dai privati e dalle Autonomie locali al sostenimento finanziario delle Fondazioni lirico-sinfoniche, l'eccessivo dimensionamento degli organici, l'assidua preponderanza nei costi fissi totali dei costi dovuti appunto dalla retribuzione del personale dipendente, la scorretta imputazione del FUS quale fondo finanziario per il pagamento dei costi fissi piuttosto che l'utilizzo dello stesso come risorsa finanziaria di programmazione artistica e di gestione pluriennale delle fondazioni e così via.

In particolare, si è evidenziata l'impossibilità di prescindere da un dato ponderale della problematica oggetto di questo studio dato dal fatto che la maggior parte dei costi fissi delle Fondazioni lirico-sinfoniche è rappresentato dal costo del lavoro dipendente (ben oltre il 60%) che andrebbe, quindi, razionalizzato o comunque più rigorosamente monitorato secondo le comuni regole sull'impiego a tempo indeterminato e di guisa da consentire al datore di lavoro di puntare ad una massima produttività ed efficienza nel rispetto delle previsioni di bilancio.

In definitiva, per rispondere al quesito posto in questa sede, sempre sotto il continuo e severo monito al rispetto dei valori costituzionali della materia, non si può far altro che stigmatizzare una certa forma di assistenzialismo statale del quale il mondo della Cultura, in specie il mondo delle Fondazioni lirico-sinfoniche, dovrebbe liberarsi in favore di una maggiore flessibilità del mercato del lavoro e di una maggiore concorrenza artistica e culturale – naturalmente secondo criteri di lealtà e trasparenza – che consentano, in questo modo, di destinare le risorse finanziarie, o parte di esse, nei settori della programmazione e della formazione artistica piuttosto che nel settore dei costi fissi.

Ciò favorirebbe per altro, a dispetto delle mere apparenze, di dare maggiore effettività al principio costituzionale di promozione della Cultura sul territorio nazionale, attraverso possibilità di accesso al mondo lavorativo artistico delle Fondazioni lirico-sinfoniche regolate da una vera concorrenza intellettuale ed artistica contrariamente a quello che sembra essere divenuta una politica di conservazione di certi privilegi artistici.

1. LE FONDAZIONI LIRICO SINFONICHE

1.1 Da Enti lirici a Fondazioni di diritto privato (breve riepilogo storico)

Il settore musicale è stato da sempre caratterizzato da una ricca “stratificazione” normativa, incentrata sulla legge n.800 del 14 agosto 1967 (la cosiddetta “Legge Corona”, dal nome del ministro Achille Corona che la propose in Parlamento) che, a sua volta, promana dall’impostazione pubblicistica data al comparto a partire dagli anni ’30 con la costituzione ed il riconoscimento statale dei maggiori teatri d’opera italiani⁵.

Di importanza fondamentale, la “Legge Corona”⁶ cerca di affrontare in modo sistematico e risolutivo una situazione quasi al collasso a causa dell’estrema frammentarietà della legislazione precedente, dichiarando all’art.1 che “Lo Stato considera l’attività lirica e concertistica di rilevante interesse generale, in quanto intesa a favorire la formazione musicale, culturale e sociale della collettività nazionale.”

Questo “Nuovo ordinamento degli Enti lirici e delle attività musicali” fornisce per la prima volta una fotografia istituzionale del settore lirico-musicale, operando una classificazione tra enti di diverse dimensioni ed importanza, dalla quale dovrà dipendere l’ammontare dei contributi pubblici che viene svincolato dal gettito erariale e stabilito in una cifra fissa annua di 12 miliardi (peraltro stimati insufficienti già alla data di approvazione della legge)⁷.

Sebbene tale riforma nasca sotto i migliori auspici, non riuscirà a risolvere i problemi che da sempre hanno attanagliato le attività lirico-sinfoniche. Infatti, all’indomani della sua entrata in vigore, lo Stato si troverà a fronteggiare una situazione deficitaria quanto mai catastrofica, sino ad arrivare, nel 1984, a prevedere uno stanziamento statale di circa 220 miliardi per far fronte al *fabbisogno* degli enti lirici italiani.

Tale gravissima situazione spiana la strada alla Legge n.163 del 1985, che attraverso l’istituzione del FUS (Fondo Unico per lo Spettacolo) si propone di dare una sistemazione definitiva ed organica agli interventi finanziari dello Stato a favore dello spettacolo nel suo complesso.

⁵ Stadi principali nella formazione del precedente assetto giuridico sono individuati nell’emanazione del Regio Decreto n. 438 del 1936 istitutivo degli enti autonomi lirici.

⁶ La legge n.800 del 14.8.1967 “Nuovo ordinamento degli enti lirici e delle attività musicali” , c.d. “Legge Corona”, è uno dei più importanti e profondi interventi fatti nel settore della musica dal Legislatore. Per circa trent’anni ha costituito il riferimento legislativo fondamentale in tale settore riconoscendo l’attività lirica e concertistica quale attività “(...) di rilevante interesse generale” e, quindi meritoria di finanziamento pubblico.

⁷ L’intervento dello Stato venne previsto già con il Regio Decreto n.538 del 1946 il quale riconosce lo Stato quale diretto sovvenzionatore degli Enti lirici e stabilisce che l’entità dei finanziamenti sia ancorata, in misura fissa, al gettito dei diritti erariali.

Il depauperamento di valore reale del FUS continua inesorabilmente negli anni '80 e '90 a causa dei costi altissimi che gli Enti lirici sopportano per lo svolgimento dell'attività musicale: i lavoratori dipendenti (spesso in numero eccessivo rispetto alle reali esigenze) mostrano i tratti tipici del pubblico impiego, i grandi nomi del circuito internazionale degli artisti ricevono compensi altissimi e gli allestimenti delle varie produzioni hanno costi sempre più alti, senza possibilità di essere riutilizzati magari all'interno del circuito degli Enti stessi.

In tale contesto di cronica emergenza, in cui lo Stato è costretto a finanziare sempre e comunque tutti gli enti lirici, si inserisce la riforma di tale settore che verrà avviata con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri del fondamentale D. Lgs. n.367 del 1996, recante "*Disposizioni per la trasformazione degli enti operanti nel settore musicale in fondazioni di diritto privato*" (in attuazione della delega conferita al Governo dalla Legge nel 1995) e proseguita con il D. Lgs. n.134 del 1998. Il legislatore seguendo il più ampio orientamento alla privatizzazione decise di "*depubblicizzare*" i tredici enti lirici pubblici disciplinati dalla "*Legge Corona*" trasformandoli in altrettanti fondazioni di diritto privato⁸.

1.2 Le fondazioni lirico sinfoniche (D. Lgs. n.367/96)

Lo scopo delle Fondazioni è determinato dallo stesso Legislatore: esse devono perseguire "*(...) la diffusione dell'arte, la formazione professionale dei quadri artistici e l'educazione musicale della collettività*".

Le Fondazioni non hanno scopo di lucro e, per il perseguimento dei propri fini, provvedono direttamente alla gestione dei teatri loro affidati, conservandone il patrimonio storico-culturale e realizzano, anche in sedi diverse (nel territorio nazionale o all'estero) spettacoli lirici, di balletto e concerti; possono altresì svolgere, in conformità degli scopi istituzionali, attività commerciali ed accessorie. Esse devono operare secondo criteri di imprenditorialità ed efficienza e nel rispetto del vincolo di bilancio.

L'importanza di tale riforma risiede in diversi aspetti.

Quello più rilevante è certamente rappresentato dai suddetti decreti legislativi che segnano il passaggio, anche nell'ambito musicale, da un sistema in cui *fini di interesse*

⁸ Fondazione Teatro Comunale di Bologna, Fondazione Teatro Comunale Maggio Musicale Fiorentino, Fondazione Teatro Carlo Felice Ente Autonomo Teatro Comunale dell'opera di Genova, Fondazione Teatro alla Scala – Milano, Fondazione Teatro S.Carlo – Napoli, Fondazione Teatro Massimo di Palermo, Fondazione Teatro dell'opera – Roma, Fondazione Teatro Regio – Torino, Fondazione Teatro Comunale G.Verdi – Trieste, Fondazione Gran Teatro La Fenice – Venezia, Fondazione Arena di Verona, Fondazione Accademia Nazionale di S.Cecilia – Roma, Fondazione Teatro Lirico di Cagliari. Con Legge n.310 del 2003 è stata costituita la quattordicesima fondazione: "*Fondazione lirico – sinfonica Petruzzelli e Teatri di Bari*".

generale potevano essere perseguiti solo dallo Stato e da enti pubblici ad un sistema in cui l'esercizio di tale attività viene trasferito ad organizzazioni private senza scopo di lucro.

Corollario di tale innovazione è la nuova disciplina del rapporto di lavoro che scaturisce da tale scelta, a proposito del quale il Legislatore ha mostrato tuttavia di non mantenere una posizione lineare. Infatti, dopo aver optato con il D. Lgs. n.367/96 per l'introduzione di una completa privatizzazione, ha poi inserito nel successivo D. Lgs. n.134/98 la previsione di un'approvazione del contratto collettivo nazionale da parte dell'«Autorità di governo competente in materia di spettacolo», ossia, il Ministero per i beni e le attività culturali.

Quello della disciplina del lavoro, infatti, è certamente un punto cruciale per la ricerca di una maggiore efficienza ed economicità nella gestione delle attività musicali ed, in particolare, delle Fondazioni lirico-sinfoniche atteso che dai costi per il personale stabile derivano in maggior misura i disavanzi delle istituzioni lirico-sinfoniche.

In primo luogo, però, è bene evidenziare che l'attuale modello italiano si caratterizza di fatto in una *semi-privatizzazione*, in cui il potere pubblico riveste ancora un ruolo fondamentale, a tal punto che in base alla normativa comunitaria, più attenta al criterio sostanziale che a quello formale, le Fondazioni liriche sono qualificate come organismi di diritto pubblico. Ciò implica, anche secondo l'orientamento della giurisprudenza, che alle Fondazioni risultanti dalla trasformazione si applichino alcuni istituti di diritto pubblico⁹.

Ciò posto, è evidente che il Legislatore delegato con il D. Lgs. n.367/96, attraverso la scelta della Fondazione, ha inteso perseguire due finalità: la prima è quella di affrancare il settore lirico-sinfonico dalle regole pubblicistiche, con particolare riguardo alla disciplina contabile e finanziaria in maniera da snellire il complesso di regole poste a presidio dell'attività svolta; la seconda, spesso enunciata come prioritaria, quella di favorire il c.d. "*partenariato*" tra pubblico e privato, al fine di realizzare una stretta collaborazione tra di essi attraendo finanziamenti privati verso iniziative pubbliche.

È appena il caso di sottolineare che nel progetto iniziale del decreto, la trasformazione degli enti lirici in Fondazioni lirico-sinfoniche era subordinata all'ingresso dei finanziatori privati, che doveva avvenire entro la fine del 1999.

Sta di fatto, però, che nei mesi successivi alla riforma del '96, nonostante gli auspici della stessa e le aspettative degli operatori del settore, l'apporto di capitali privati non si concretizzò.

Ciò non di meno, il Governo, con il D. Lgs. n.134/1998 dettante disposizione in materia di "*Trasformazione in fondazione degli enti lirici e delle istituzioni concertistiche*",

⁹ Si evidenzia che per quel che riguarda gli appalti di forniture e di servizi, le fondazioni devono necessariamente avvalersi delle procedure ad evidenza pubblica nella selezione degli aggiudicatari.

diede una brusca accelerata al già previsto processo di trasformazione confermando la scelta per lo strumento Fondazionale.

L'art.1 del decreto prevede, infatti, che dalla data di entrata in vigore dello stesso, gli enti autonomi lirici e le istituzioni concertistiche assimilate fossero trasformati in Fondazioni, acquisendo la personalità giuridica di diritto privato ed optando, pertanto, in una trasformazione *ope legis* a prescindere da qualsiasi manifestazione di volontà da parte degli organi interni dell'ente.

Tale disposizione veniva introdotta in considerazione del fatto che alla data di emanazione del decreto del '98 solo uno dei tredici teatri lirici d'Italia aveva rispettato la volontà manifestata dal Legislatore nella riforma del '96 (Teatro Alla Scala di Milano).

Così come per le fondazioni bancarie e universitarie, anche per gli enti musicali il modello scelto dal legislatore è quello della "*fondazione di partecipazione*", in quanto ritenuto evidentemente più appropriato a contemperare le caratteristiche fondamentali della Fondazione con quelle degli enti associativi (dove la soggettività del partecipante ha una sua rilevanza).

L'organizzazione interna (*governance*) delle Fondazioni, così come delineata dalla riforma del '96 è suddivisa in quattro organi:

- il presidente;
- il consiglio di amministrazione;
- il sovrintendente;
- il collegio dei revisori.

Non è esclusa la previsione di altri organi quali ad esempio l'assemblea di tutti i soci fondatori (pubblici e privati) come, ad esempio, per lo statuto del Teatro Alla Scala di Milano

- Il Presidente

Figura centrale nella vita delle fondazioni è senza dubbio quella del presidente¹⁰ che, per scelta del Legislatore, è il Sindaco del comune dove ha sede la Fondazione (art.11 "indipendentemente dalla misura dell'apporto alla fondazione da parte del comune stesso").

- Il Consiglio di amministrazione

¹⁰ Art.11. D. Presidente "1. Il presidente della fondazione e' il sindaco del comune nel quale essa ha sede, indipendentemente dalla misura dell'apporto al patrimonio della fondazione da parte del comune stesso.

2. La fondazione conseguente alla trasformazione dell'Accademia nazionale di Santa Cecilia, di cui all'art. 5, comma 3, e' presieduta dal presidente dell'Accademia stessa, il quale svolge anche funzioni di sovrintendente.

3. Il presidente ha la legale rappresentanza della fondazione, convoca e presiede il consiglio di amministrazione e cura che abbiano esecuzione gli atti da esso deliberati".

4. Il consiglio di amministrazione elegge tra i suoi componenti un vicepresidente, che sostituisce il presidente in caso di assenza o di impedimento.

La composizione e le competenze del consiglio di amministrazione sono regolate dall'art.12 del D. Lgs. n.367/96¹¹ che in linea generale prevede che la Fondazione sia gestita da un consiglio di amministrazione, composto da sette membri, compreso il presidente.

Detta composizione è vincolata relativamente a tre membri: il presidente/sindaco della fondazione a cui è normativamente attribuita la presidenza del consiglio, un rappresentante dell'Autorità di Governo competente per lo spettacolo e un rappresentante della Regione dove ha sede la Fondazione.

I componenti del consiglio sono dotati di una certa autonomia rispetto a chi li ha nominati, infatti, i singoli componenti non decadono dal loro ufficio nel caso in cui l'ente che li ha nominati venga sostenuto da altra rappresentanza politica (con l'ovvia eccezione del presidente).

Il consiglio di amministrazione, oltre a provvedere all'amministrazione ordinaria e straordinaria, a norma di legge deve:

- a) approvare il bilancio di esercizio;
- b) nominare e revocare il sovrintendente;

¹¹ Art.12 Consiglio di amministrazione “1. Lo statuto deve prevedere che la fondazione sia gestita da un consiglio di amministrazione, composto da sette membri, compreso chi lo presiede.

2. Lo statuto disciplina la nomina dei componenti, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 10, comma 3, e 11, e prevede requisiti di onorabilità e professionalità dei componenti dell'organo, anche con riferimento al settore specifico di attività della fondazione. In ogni caso, nel consiglio di amministrazione devono essere rappresentati l'autorità di Governo competente per lo spettacolo e la regione nel territorio della quale ha sede la fondazione. A ciascuno di tali soggetti e' attribuito almeno un rappresentante nel consiglio di amministrazione, indipendentemente dalla misura del loro apporto al patrimonio.

3. Il consiglio di amministrazione della fondazione conseguente alla trasformazione dell'Accademia nazionale di Santa Cecilia e' composto da nove membri, compresi il presidente ed il sindaco di Roma, dei quali uno designato dall'autorità di Governo competente per lo spettacolo, uno dalla regione nel cui territorio la fondazione ha sede e tre eletti dal corpo accademico.

4. Il consiglio di amministrazione:

- a) approva il bilancio di esercizio;
- b) nomina e revoca il sovrintendente;
- c) approva le modifiche statutarie;
- d) approva, su proposta del sovrintendente, con particolare attenzione ai vincoli di bilancio, i programmi di attività artistica, che devono essere accompagnati da proiezioni che ne dimostrino la compatibilità con i bilanci degli esercizi precedenti e con i bilanci preventivi dell'esercizio in corso e degli esercizi futuri per i quali si estende il programma di attività;
- e) stabilisce gli indirizzi di gestione economica e finanziaria della fondazione;
- f) ha ogni potere concernente l'amministrazione ordinaria o straordinaria che non sia attribuito dalla legge o dallo statuto ad altro organo.

5. I componenti del consiglio di amministrazione, ad eccezione del presidente, durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.

6. Il consiglio di amministrazione può delegare ad uno o più dei suoi componenti particolari poteri, determinando i limiti della delega.

7. Il sovrintendente partecipa alle riunioni del consiglio di amministrazione, con i medesimi poteri e prerogative degli altri consiglieri, ad eccezione dei casi di cui al comma 4, lettere b) e d). Alle riunioni del consiglio di amministrazione possono partecipare i componenti del collegio dei revisori.

8. Lo statuto può prevedere che determinate deliberazioni siano prese con maggioranze qualificate”.

- c) approvare le modifiche statuarie;
- d) approvare, su proposta del sovrintendente, i programmi di attività artistica (possibilmente compatibili con i vincoli di bilancio);
- e) stabilire l'indirizzo di gestione economica e finanziaria della fondazione.

- Il Sovrintendente

Il sovrintendente viene nominato dal consiglio di amministrazione e la sua carica ha pari durata a quella del consiglio stesso che lo ha nominato.

Numerose sono le funzioni attribuite al sovrintendente a norma dell'art.13 del noto decreto:

- a) tiene i libri e le scritture contabili di cui all'art.16;*
- b) predispose il bilancio d'esercizio, nonché, di concerto con il direttore artistico, i programmi di attività artistica da sottoporre alla deliberazione del consiglio di amministrazione;*
- c) dirige e coordina in autonomia, nel rispetto dei programmi approvati e del vincolo di bilancio, l'attività di produzione artistica della fondazione e le attività connesse e strumentali;*
- d) nomina e revoca, sentito il consiglio di amministrazione, il direttore artistico o musicale, individuandolo tra i musicisti o tra i musicologi più rinomati e di comprovata competenza teatrale;*
- e) partecipa alle riunioni del consiglio di amministrazione, come disposto dall'art.12, comma 7.*

Stante la particolare natura dell'incarico, sempre a norma di tale articolo, il sovrintendente deve essere scelto tra persone dotate di specifica e comprovata esperienza nel settore dell'organizzazione musicale e della gestione di enti consimili e può nominare collaboratori della cui attività risponde direttamente.

Fra i vari collaboratori, la figura più importante è sicuramente quella del direttore artistico o musicale che, ovviamente, è legata a quella del sovrintendente e cessa dal suo incarico insieme a quest'ultimo.

Il sovrintendente, inoltre, partecipa alle riunioni del consiglio di amministrazione con gli stessi poteri degli altri consiglieri ad eccezione dei casi relativi alla sua nomina/revoca e relativamente ai programmi di attività artistica.

- Il Collegio dei revisori

La funzione principale di tale organo è quella dell'esercizio del controllo sull'amministrazione della Fondazione¹², relativamente alla quale deve riferire almeno ogni

¹² Art.4 Collegio dei revisori: "1. Il collegio dei revisori e' nominato con decreto del Ministro del tesoro di concerto con l'autorità di Governo competente in materia di spettacolo. Il collegio si compone di tre

trimestre all'Autorità di Governo competente in materia di spettacolo ed al Ministero dell'economia.

Evidenziamo, altresì, che ai sensi dell'art.2407 c.c., i revisori devono adempiere ai loro doveri con la diligenza del mandatario e sono responsabili della verità delle loro attestazioni. Sono responsabili solidalmente con gli amministratori per i fatti o le omissioni di questi, quando il danno non si sarebbe prodotto se essi avessero ben vigilato in conformità agli obblighi previsti dalla loro carica.

1.3 La vigilanza sulle Fondazioni e l'amministrazione straordinaria.

Il Ministero dei Beni e delle Attività Culturali, come è noto, dispone di numerose funzioni di controllo e di vigilanza sulle attività delle Fondazioni lirico-sinfoniche¹³.

Fra i vari meccanismi di controllo si segnala che le Fondazioni devono trasmettere al ministero dell'economia e all'Autorità di Governo competente in materia di spettacolo le informazioni, anche periodiche, da essi richieste.

Le funzioni di controllo si manifestano ancor più incisivamente laddove è previsto (art.14 del decreto del '96) che l'Autorità di Governo possa nominare o revocare, di concerto con il Ministero dell'economia, il Collegio dei revisori.

membri effettivi e di un supplente, di cui un membro effettivo ed uno supplente designati in rappresentanza del Ministero del tesoro e gli altri scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero di grazia e giustizia.

2. Il collegio e' presieduto dal rappresentante del Ministero del tesoro.

3. Il collegio dei revisori esercita il controllo sull'amministrazione della fondazione, riferendone almeno ogni trimestre con apposita relazione all'autorità di Governo competente in materia di spettacolo ed al Ministero del tesoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in tema di collegio sindacale delle società per azioni di cui agli articoli 2399, 2403, 2403-bis, 2404, 2405, 2406 e 2407 del codice civile.

4. Il compenso dei revisori e' determinato, all'atto della nomina, dal Ministro del tesoro ed e' a carico della fondazione.

5. I revisori restano in carica per quattro anni. Essi possono essere revocati per giusta causa dal Ministro del tesoro, di concerto con l'autorità di Governo competente per lo spettacolo.

6. In caso di vacanza nel corso del quadriennio, si provvede alla sostituzione con le modalità di cui al comma 1; nelle more il revisore e' sostituito dal supplente. Il nuovo revisore scade insieme con quelli in carica.

7. Il collegio dei revisori rimane in carica durante l'amministrazione straordinaria di cui all'art.21".

¹³Art.19.Vigilanza: "1. L'autorità di Governo competente in materia di spettacolo verifica il rispetto degli impegni cui e' subordinata la conservazione dei diritti e delle prerogative riconosciuti dalla legge agli enti originari.

2. L'autorità di Governo competente in materia di spettacolo può disporre ispezioni, anche su proposta del Ministro del tesoro e all'esito di queste può:

a) adottare i provvedimenti previsti all'art.18;

b) pronunciare, fermo quanto previsto dall'art.14, comma 2, la decadenza dai diritti e dalle prerogative riconosciuti dalla legge agli enti originari.

3. Le fondazioni trasmettono al Ministero del tesoro e all'autorità di Governo competente in materia di spettacolo le informazioni, anche periodiche, da essi richieste".

L'Autorità di Governo, inoltre, deve verificare l'osservanza degli impegni assunti dalle Fondazioni, cui è subordinata la conservazione dei diritti e delle prerogative che la legge ha riconosciuto agli enti originari¹⁴.

A tal fine, l'Autorità di Governo è altresì dotata di poteri di ispezione ed indagine periodiche che, qualora tali impegni non risultassero onorati, possono comportare la decadenze per le Fondazioni da tali diritti o prerogative, anche con riferimento a singoli diritti o singole prerogative.

Con riguardo all'attività di gestione delle Fondazioni, evidenziamo anche che il potere di controllo del Ministero delle attività e dei beni culturali può spingersi sino allo scioglimento del consiglio di amministrazione ed alla sua sostituzione attraverso la nomina di uno o più commissari straordinari che agiscano in vece temporanea del consiglio.

Ciò può avvenire quando:

- a) risultano gravi irregolarità nell'amministrazione, ovvero gravi violazioni delle disposizioni legislative, amministrative o statutarie, che regolano l'attività della fondazione;
- b) il conto economico chiude con una perdita superiore al 30 per cento del patrimonio per due esercizi consecutivi, ovvero sono previste perdite del patrimonio di analogo gravità. Per i primi due esercizi successivi alla trasformazione la percentuale è elevata al 50 per cento.

Con il decreto che dispone lo scioglimento vengono nominati uno o più commissari straordinari e viene determinata la durata del loro incarico che comunque non può essere superiore a sei mesi¹⁵.

I commissari straordinari esercitano tutti i poteri del consiglio di amministrazione: in particolare, provvedono alla gestione della Fondazione, ad accertare e rimuovere le irregolarità ed a promuovere le soluzioni utili al perseguimento dei fini istituzionali.

Possono, per altro, motivatamente proporre la liquidazione.

Spetta ai commissari straordinari l'esercizio dell'azione di responsabilità contro i componenti del disciolto consiglio di amministrazione, previa autorizzazione dell'autorità di Governo competente in materia di spettacolo.

¹⁴ Le Fondazioni conservano i diritti, le attribuzioni e le prerogative riconosciuti dalla legge agli enti originari quando assumono l'impegno: a) di inserire nei programmi annuali di attività artistica opere di compositori nazionali; b) di prevedere incentivi per promuovere l'accesso ai teatri da parte di studenti e lavoratori; c) di coordinare la propria attività con quella di altri enti operanti nel settore delle esecuzioni musicali; d) di prevedere forme di incentivazione della produzione musicale nazionale, nel rispetto dei principi comunitari. In particolare, le fondazioni conservano il diritto a percepire i contributi pubblici, ivi compresi quelli statali, regionali, provinciali o comunali, spettanti all'ente prima della trasformazione, fatta salva ogni successiva determinazione della loro misura; continuano ad utilizzare, al medesimo titolo dell'ente originario, i locali di proprietà comunale, o comunque pubblica, attualmente utilizzati; conservano la qualificazione di particolare importanza eventualmente riconosciuta all'ente originario.

¹⁵ La Legge n.244 del 2007 prevede la possibilità di raddoppiare il periodo di durata della gestione commissariale, che può giungere in tal modo sino ad un anno.

Le motivazioni della scelta effettuata dal Legislatore di prevedere un controllo sulle persone giuridiche di diritto privato discendono dal fatto che le Fondazioni (sia nella disciplina codicistica sia in quella del decreto del 1996) beneficiano di aiuti finanziari da parte dello Stato. Di conseguenza, un pregnante sistema di controllo appare ineludibile, in quanto tali contributi statali sono erogati nel riconoscimento della funzione di interesse generale espletata dalle Fondazioni.

Pertanto, ancor di più nella disciplina contenuta nel decreto del '96, si prevede, in capo all'Autorità di Governo, una funzione di monitoraggio sulla vita e sulle vicende delle Fondazioni creando, così, uno strumento di vigilanza sull'uso e sulla destinazione delle risorse rispetto alle finalità delle Fondazioni medesime.

2. I LAVORATORI DIPENDENTI

2.1 I lavoratori dipendenti delle Fondazioni.

Come già detto il D. Lgs. 367/96, ha introdotto importanti novità anche in ordine al rapporto di lavoro tra le Fondazioni e i propri dipendenti – nella classica suddivisione tra personale e corpi artistici – i cui tratti fondamentali sono delineati agli artt.22 e 23.

Art.22 Il Personale:

1. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle fondazioni sono disciplinati dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa e sono costituiti e regolati contrattualmente.

2. Al personale artistico e tecnico della fondazione non si applicano le disposizioni dell'art.2 della legge 18 aprile 1962, n. 230.

3. L'art.2103 del codice civile si applica al personale artistico, a condizione che esso superi la verifica di idoneità professionale, nei modi disciplinati dalla contrattazione collettiva.

4. La retribuzione del personale e' determinata dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Resta riservato alla fondazione ogni diritto di sfruttamento economico degli spettacoli prodotti, organizzati o comunque rappresentati, ed in generale delle esecuzioni musicali svolte nell'ambito del rapporto di lavoro.

5. La trasformazione dei soggetti di cui all'art.2 del presente decreto in fondazioni non costituisce di per se' causa di risoluzione del rapporto di lavoro con il personale dipendente, che abbia rapporto a tempo indeterminato in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto. I dipendenti conservano i diritti loro derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente alla trasformazione.

Art.23 I corpi artistici

1. Il personale dipendente della fondazione può svolgere attività di lavoro autonomo per prestazioni di alto valore artistico e professionale, con l'autorizzazione del consiglio di amministrazione delle fondazioni, e sempre che ciò non pregiudichi le esigenze produttive della fondazione.

2. I corpi artistici possono costituirsi in forma organizzativa autonoma, se ciò non pregiudica il regolare svolgimento dell'attività della fondazione, previa autorizzazione del consiglio di amministrazione, ed in presenza di espliciti impegni in ordine:

a) al mantenimento del rapporto di lavoro con la fondazione da parte di tutti i componenti del corpo artistico e all'indicazione di tale appartenenza in occasione delle manifestazioni cui il corpo organizzato partecipa, salvo che la costituzione in forma autonoma non sia concordata in vista di una consensuale cessazione del rapporto di lavoro dipendente;

b) alla tutela delle esigenze organizzative dell'ente, con particolare riferimento alla utilizzazione del personale necessario per assicurare lo svolgimento continuo e programmato dell'attività;

c) al riconoscimento all'ente di vantaggi economici, previamente concordati, in termini di cessione totale o parziale di diritti radiofonici o televisivi, o di partecipazione ai proventi dell'attività, anche in considerazione della utilizzazione del nome della fondazione.

3. Alle erogazioni liberali in denaro a favore dei corpi artistici organizzati si applica la disciplina prevista dagli articoli 13-bis, comma 1, lettera i), 65, comma 2, lettera c-quinquies), e 110-bis del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni.

In primo luogo, si evidenzia che la disposizione contenuta nel primo comma del testé citato art.22 (*“I rapporti di lavoro dei dipendenti delle fondazioni sono disciplinati dalle disposizioni del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell’impresa e sono regolati contrattualmente”*) opera una netta cesura con il passato, in cui i rapporti di lavoro erano regolati da una disciplina disorganica e poco omogenea che aveva creato molte incertezze non solo per la difficoltà di coordinamento sistematico delle fonti, ma anche per la difficoltà di individuazione della stessa natura giuridica di detti rapporti sulla base di una trama coerente ai principi generali comuni.

Nel sistema previgente alla riforma del '96, infatti, la caratteristica di specialità del contratto di lavoro con l'ente lirico non era riconducibile né al *genus* del contratto di lavoro subordinato privato, né al *genus* del rapporto di pubblico impiego, semmai costituendo una strana commistione delle due tipologie ed anche se ciò comportava l'utilizzazione di elementi caratteristici di entrambi, pur se in palese contraddizione tra loro.

Il rinvio, contenuto nella riforma, alla disciplina privatistica dei rapporti di lavoro subordinato ha aperto la strada ad una razionalizzazione della materia che non solo ha di fatto eliminato quelle incertezze e disparità di trattamento che la previgente regolamentazione aveva generato, ma, soprattutto, ha permesso di enunciare dei principi generali ben chiari e di facile individuazione, da applicarsi a tutti i rapporti di lavoro del personale dipendente delle fondazioni.

Oggi, infatti, si può legittimamente collocare il contratto di lavoro con gli enti lirici fra le *species* del contratto di lavoro subordinato privato, i cui principi generali sono, quindi, a

tutti gli effetti richiamabili, nel rispetto delle peculiarità del rapporto speciale di volta in volta individuato.

2.2 La giurisdizione

Le sezioni unite della Corte di cassazione – nel vigore del vecchio regime – avevano più volte affermato la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo per le controversie di lavoro relative ai dipendenti degli enti lirici¹⁶.

Oggi, con la riforma operata dal decreto legislativo n.367/1996, il problema è stato risolto nel senso della devoluzione al giudice ordinario di tutte le controversie in materia di rapporti di lavoro (autonomo o subordinato) dei dipendenti delle Fondazioni¹⁷. Ciò in conseguenza non solo e non tanto del rinvio, *ex art.22* del decreto, alla disciplina dei rapporti di lavoro privato, quanto per il venir meno della natura di ente pubblico del soggetto datore di lavoro¹⁸. Ricordiamo, infatti, il principio ripetutamente espresso in giurisprudenza, secondo cui il semplice assoggettamento del rapporto di lavoro del personale dipendente di un ente pubblico alla disciplina privatistica non varrebbe, di per sé, a mutare la natura di impiego pubblico ed a far venir meno la giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo¹⁹.

Naturalmente, all'interno della giurisprudenza ordinaria, sarà applicabile lo speciale rito del lavoro solo per le controversie di cui all'art.409 nn.1 e 3 c.p.c. e cioè per i rapporti di lavoro subordinato e per quelli di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata anche se non a carattere subordinato.

¹⁶ Tale giurisdizione è stata, peraltro, esclusa in relazione ai contratti di scrittura artistica che contemplassero non un rapporto di lavoro subordinato ma di lavoro autonomo, con riferimento alle singole prestazioni; tra le tante vedasi: *Cassazione – Sez. Unite n.5 del 21.1.1994*; ; *Cassazione – Sez. Unite n.2429 del 27.2.1992*; *Cassazione – Sez. Unite n.3 del 6.4.1991*; ; *Cassazione – Sez. Unite n.3201 del 25.3.1991*; *Cassazione – Sez. Unite n.1519 del 3.2.1991*.

¹⁷ In tal senso si vedano: *Corte d'Appello Roma – Sez. lavoro del 22.8.2005*; *Cassazione – Sez. lavoro n.16634 dell'8.8.2005*; *Cassazione – Sez. lavoro n.3360 del 18.2.2005*; *Cassazione – Sez. Unite n.22494 dell'1.12.2004*. In senso contrario vedasi *TAR Lombardia n.5049 del 23.12.1999* nel senso che: "(...) deve ritenersi sussistente la giurisdizione del giudice amministrativo ogni qual volta una fondazione di diritto privato possa essere considerata un organismo di diritto pubblico poiché tale qualificazione comporta l'applicabilità della disciplina comunitaria e la conseguente irrilevanza ai fini dell'individuazione della giurisdizione della natura privatistica della fondazione".

¹⁸ È il caso di evidenziare che la devoluzione delle controversie di lavoro dei dipendenti lirici alla cognizione del giudice ordinario, è in linea con la generale tendenza del nostro ordinamento a ridurre l'ambito della giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo in materia di pubblico impiego, venutasi a determinare a partire dalla Legge delega n.421 del 23.10.1992 ed il relativo Decreto Lgs. n.29 del 3.2.1993 e successive modifiche che ha previsto l'attribuzione al giudice ordinario della competenza relativa alle controversie di lavoro dei pubblici dipendenti.

¹⁹ In tal senso si vedano tra le tante *Cassazione – Sez. Unite n.546 del 21.1.1994*; *Cassazione – Sez. Unite n.2429 del 27.2.1992*; *Cassazione – Sez. Unite n.7829 del 15.7.1991*, in *Foro it.*, 1992, I, 3073.

2.3 La contrattazione collettiva

E' bene evidenziare che, già prima dell'entrata in vigore della riforma del 1996, la materia dei rapporti di lavoro delle Fondazioni trovava un'ulteriore fonte di disciplina nella contrattazione collettiva.

Infatti, già l'art.25 ultimo comma, della Legge n.800 del 14.8.1967 ("*Legge Corona*") disponeva che il trattamento economico del personale artistico e tecnico degli enti lirici e delle istituzioni concertistiche assimilate fosse regolato da contratti di lavoro tra gli enti stessi e le categorie interessate. A tal proposito si segnala che, secondo la costante interpretazione giurisprudenziale, tale norma speciale attribuiva immediata e diretta operatività alla contrattazione collettiva, senza la necessaria adozione di formali atti amministrativi di recepimento da parte dell'ente lirico e ciò in notevole differenziazione rispetto a norme relative ad altri settori pubblici dove si richiedeva esplicitamente un provvedimento formale di richiamo.

Inoltre, la successiva Legge n.312/1984, all'art.6 comma 1, estendeva l'operatività della contrattazione collettiva anche al trattamento normativo ed al restante personale degli enti lirici (ovvero che non rientrasse tra il personale tecnico od artistico) eliminando ogni distinzione tra personale artistico e tecnico da una parte e il restante personale dall'altra, svincolando l'intero corpo dei dipendenti dalla disciplina pubblicistica sia per la parte economica che per quella normativa.

Tali contratti venivano stipulati tra una delegazione dei predetti enti ed istituzioni, espressa dall'Associazione Nazionale Enti Lirici e Sinfonici (ANELS) ed una delegazione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in campo nazionale.

In ogni caso, la riforma del '96, tramite l'esplicito rinvio dell'art.22 alle comuni regole privatistiche per la regolamentazione contrattuale dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle Fondazioni ha introdotto una fondamentale novità sia sul piano della contrattazione collettiva sia su quello dei rapporti intersindacali, vincolando questi ultimi alle vigenti regole generali dell'ordinamento giuslavoristico che reggono il sistema delle relazioni sindacali nel nostro ordinamento.

2.4 I contratti di lavoro a termine

La riforma operata dal noto decreto legislativo n.367/1996 si occupa anche di disciplinare i contratti a tempo determinato dei dipendenti delle Fondazioni liriche.

Infatti, il comma 2 dell'art.22 del suddetto decreto, nonostante sia regola generale che i lavori a tempo determinato vengano disciplinati dalla Legge n.230 del 18.4.1962 e successive modifiche ed integrazioni, esclude l'applicabilità di tale normativa per una cospicua parte del personale delle Fondazioni, atteso che la norma prevede espressamente la non applicabilità di tale legge al personale tecnico ed artistico delle Fondazioni, per i quali è possibile rinnovare senza limiti il contratto a tempo determinato, in deroga alle disposizioni della legge n.230/1962.

Nel regime previgente alla riforma del '96 il problema più rilevante a tale proposito era costituito dall'incerto orientamento giurisprudenziale e dottrinale circa l'applicabilità della citata legge n.230/1962 al rapporto di pubblico impiego, per il quale esistono, in materia di lavoro a termine, disposizioni frammentarie il cui campo di applicazione è determinato in funzione o di singole branche dell'amministrazione o di specifiche attività svolte oppure ancora rivolte a più ampi settori della pubblica amministrazione.

In base al comma 2 dell'art.2 si può osservare che:

a) la legge n.230/1962 diventa generalmente applicabile ai rapporti di lavoro con gli enti lirici, dato che questi, in forza della loro privatizzazione, non rientrano più nel novero dei rapporti di pubblico impiego, con la conseguente necessità che i contratti a tempo determinato rientrino fra le ipotesi previste all'art.1²⁰ della suddetta legge ovvero fra le altre ipotesi di legittima apposizione del termine individuate dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art.23 della legge n.56 del 1987²¹;

²⁰ Art.1 L. 230/62: *“Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate.*

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto:

a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;

b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;

c) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;

d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;

e) nelle scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi”.

²¹ Art.23 L. n.56/1987 (Disposizioni in materia di contratto a termine).

1 . L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230 , e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. i contratti collettivi stabiliscono

b) per il personale artistico e tecnico, non applicandosi, per espressa disposizione legislativa, l'art.2 della legge n.230 del 1962, è possibile rinnovare senza limiti il contratto a tempo determinato, senza la necessità che la proroga sia determinata da particolari esigenze o per particolari attività oltre che nel rispetto di determinate sequenze temporali.

Inoltre, il contratto a termine non potrà in nessun caso convertirsi in un contratto a tempo indeterminato rendendo del tutto speciale il contratto a termine con le Fondazioni liriche rispetto al regime ordinario, per il quale la conversione in contratto a tempo indeterminato al verificarsi di determinate condizioni costituisce una caratteristica fondamentale della disciplina legale che vede con disfavore l'utilizzo delle proroghe.

Peraltro, va segnalata l'applicabilità al personale delle Fondazioni lirico – sinfoniche delle disposizioni di cui alla Legge n.196 del 24.6.1997²², che prevede la possibilità di stipulare, con apposite agenzie e secondo rigorose procedure poste a garanzia dei lavoratori, contratti di fornitura per prestazioni di lavoro temporaneo (o lavoro interinale). Osserviamo che tale tipo di rapporto di lavoro ben si sposa con il settore artistico atteso che i maggiori costi legati al contratto con l'agenzia, possono trovare giustificazione nell'esigenza di estrema flessibilità nell'utilizzo di prestazioni particolarmente qualificate ed, in molti casi, non previsti dai normali assetti produttivi.

il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.

2 . i lavoratori che abbiano prestato attività lavorative con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dallo articolo 8-bis n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, hanno diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica quando per questa è obbligatoria la richiesta numerica e a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3 . nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo.

4 . i lavoratori assunti con contratti a tempo determinato la cui durata complessiva non superi quattro mesi nell'anno solare conservano l'iscrizione e la posizione di graduatoria nella lista di collocamento.

²² Ricordiamo che tale legge prevede la possibilità per un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo (iscritta all'albo istituito dalla stessa legge) di porre uno o più lavoratori, da essa assunti con un contratto specifico, a disposizione di un'altra impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo e con la quale l'impresa fornitrice stipula un contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

2.5 Art.2103 del codice civile, *jus variandi* del datore di lavoro

Il 3° comma dell'art.22 dispone che *“L'art.2103 del codice civile si applica al personale artistico, a condizione che esso superi la verifica di idoneità professionale, nei modi disciplinati dalla contrattazione collettiva”*²³.

La norma dovrebbe essere letta nel senso che l'art.2103 del codice civile si applica al personale non artistico senza alcuna condizione, mentre per il personale artistico che abbia superato la verifica di idoneità professionale, l'inquadramento nella categoria corrispondente alle mansioni svolte ed il c.d. *jus variandi* vanno necessariamente regolati dalla contrattazione collettiva.

Si tratta, quindi, di una riserva assoluta in favore della disciplina collettiva che costituisce un ulteriore elemento di specialità del rapporto di lavoro con gli enti lirici.

La previsione di tale disposizione si è resa necessaria al fine di consentire sia alle parti che al giudice, nell'eventuale fase contenziosa, di individuare con sufficiente determinatezza circostanze e concetti che altrimenti rimarrebbero estremamente vaghi, quali l'equivalenza delle mansioni artistiche o le ragioni che potrebbero legittimare il trasferimento di un artista.

È chiaro, infatti, che a questi casi mal si adatterebbero i criteri abitualmente utilizzati dalla giurisprudenza per situazioni in cui le capacità professionali del lavoratore non assumono il rilievo determinante che invece caratterizzano la persona dell'artista nel rendere la prestazione che gli viene richiesta²⁴.

2.6 Esclusività della prestazione e corpi artistici

Precedentemente alla riforma del '96, i dipendenti degli enti lirici erano soggetti alla regola, prevista in linea di principio per i dipendenti pubblici, della esclusività della prestazione. Soltanto per i docenti dei conservatori statali di musica era legislativamente

²³ Art.2103 c.c.: *“Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.*

Ogni patto contrario è nullo”

²⁴ Si pensi, ad esempio, al ruolo fondamentale che le qualità personali hanno nell'esecuzione della prestazione lavorativa di un componente dell'orchestra o del coro piuttosto che del corpo di ballo.

prevista la possibilità di essere assunti a tempo determinato nei complessi corali ed orchestrali degli enti lirici e viceversa.

Il venir meno della qualità di pubblici dipendenti, tuttavia, non risolve *ex se* il problema dell'esclusività della prestazione in favore della Fondazione datrice di lavoro.

Infatti, anche nel rapporto di lavoro subordinato privato esiste un preciso obbligo di fedeltà sancito dall'art.2105 del codice civile secondo cui *“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”*.

Posto tale principio generale, il decreto di riforma detta una disciplina speciale di massima relativa ai casi in cui i dipendenti di una Fondazione prestino, come lavoro autonomo, attività artistica per altri committenti. A norma dell'art.23, comma 1°, *“Il personale dipendente della fondazione può svolgere attività di lavoro autonomo per prestazioni di alto valore artistico e professionale, con l'autorizzazione del consiglio di amministrazione delle fondazioni, e sempre che ciò non pregiudichi le esigenze produttive della fondazione”*.

Il comma successivo del medesimo articolo si occupa specificamente dei corpi artistici, all'uopo prevedendo la possibilità per gli stessi di costituirsi in forma organizzativa autonoma, salvo che non pregiudichino il regolare svolgimento dell'attività della fondazione, previa autorizzazione del consiglio di amministrazione.

In ogni caso, l'eventuale costituzione di corpi artistici deve essere tesa:

- a) al mantenimento del rapporto di lavoro con l'ente da parte di tutti i componenti del medesimo con l'indicazione di tale appartenenza anche nelle attività svolte dal corpo artistico;
- b) alla tutela delle esigenze organizzative dell'ente;
- c) al riconoscimento alla Fondazione di determinati vantaggi economici, derivanti al corpo artistico dall'utilizzazione del nome della Fondazione stessa.

Si tratta di una opportuna regolamentazione speciale che riesce, pertanto, a contemperare l'esigenza del rispetto dell'obbligo di fedeltà del lavoratore nei confronti del datore di lavoro di cui all'art.2105 c.c. con quella di svolgere attività lavorative anche al di fuori del rapporto principale con la Fondazione.

Tale innovazione è quanto mai significativa poiché ha inteso incidere su una prassi molto diffusa degli artisti che svolgevano spesso attività di lavoro autonomo in violazione al principio di esclusività ed al di fuori di qualsiasi regolamentazione.

Con la nuova disciplina, invece, sono stati precisati i limiti entro i quali è possibile lavorare anche al di fuori del rapporto principale con la Fondazione.

2.7 Il Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Come già detto, i rapporti di lavoro dei dipendenti delle Fondazioni lirico-sinfoniche sono regolati dalla contrattazione collettiva e dai protocolli integrativi e costituiscono uno dei punti fondamentali del sistema organizzativo delle Fondazioni, i cui costi fissi totali sono rappresentati in larga maggioranza, appunto, dalla retribuzione del personale dipendente.

Il contratto collettivo nazionale presenta la seguente struttura:

- una parte comune valida per tutte le categorie professionali, con norme di carattere generale (assunzioni, contratti a termine, elementi di retribuzione, ferie ecc.) e norme specifiche per mansioni specialistiche (professori d'orchestra, artisti del coro, tersicorei, impiegati ecc.);

- una parte economica, relativa alle retribuzioni.

Ogni contratto integrativo ricalca grossomodo i contratti nazionali, fermo restando che *“non potrà avere ad oggetto materie ed istituti già definiti a livello nazionale. Potrà pertanto svolgersi solo sulle materie per le quali il contratto collettivo nazionale prevede tale possibilità (...)”* (art.47 CCNL).

Fatta questa premessa, incominciamo con l'evidenziare i soggetti che siedono al tavolo per la concertazione nazionale ed integrativa aziendale.

Ebbene, da una parte avremo, per i lavoratori (personale amministrativo e artistico) le rappresentanze sindacali raggruppate nelle varie sigle nazionali, dall'altra, avremo per la Fondazione/datore di lavoro, l'ANFOLS (Associazione Nazionale Fondazioni Lirico Sinfoniche) che raggruppa tutti i sovrintendenti e l'AGIS (Associazione Generale Italiana dello Spettacolo²⁵).

Tra i vari temi trattati dal contratto collettivo nazionale, vi è quello del reclutamento del personale artistico relativamente al quale è bene evidenziare che per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato queste avvengono di norma per concorso pubblico, con l'eccezione per le figure professionali da porre al vertice dell'organizzazione aziendale, per le quali è prevista la possibilità per le Fondazioni di ricorrere alla chiamata diretta che può, altresì, avvenire anche per l'assunzione di figure artistiche di alto valore professionale, previa audizione preventiva della R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria)²⁶.

²⁵ L'AGIS, costituita nel 1945, è l'organismo di rappresentanza e di coordinamento delle imprese di spettacolo. Aderiscono all'AGIS le diverse associazioni di categoria, per i settori dell'esercizio cinematografico e teatrale, delle attività teatrali di prosa, della lirica, concertistica e danza, della musica popolare, dei circhi, spettacoli viaggianti, parchi permanenti, nonché le associazioni di cultura cinematografica.

²⁶ Art.38 CCNL, rappresentanze sindacali unitarie: *“Ad iniziativa delle Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL per il personale dipendente dalle Fondazioni lirico-sinfoniche in ciascuna Fondazione lirico-sinfonica viene costituita la Rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori, R.S.U., di cui all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 - che si intende, con il presente accordo, recepito nel settore - secondo la disciplina della elezione ivi prevista. Le Associazioni sindacali sottoscrittrici il CCNL, partecipando alla*

- Assunzioni del personale dipendente e organici funzionali delle Fondazioni

Per le assunzioni a termine di personale artistico - tranne che per sostituzioni improvvise o in caso di esigenze eccezionali od impreviste - le Fondazioni devono procedere a tali assunzioni attingendo dalla graduatoria appositamente formulata a seguito di una selezione annuale da svolgersi sempre a cura della Fondazione prima dell'inizio della stagione.

Per le assunzioni a termine per esigenze stagionali di personale amministrativo e tecnico, salvo che si tratti di sostituzioni improvvise o per esigenze eccezionali od impreviste, è previsto un meccanismo di precedenza per il personale amministrativo e tecnico che sia stato assunto nella stagione precedente.

Anche per il personale artistico, il CCNL, all'art.1 comma 4, prevede un diritto di precedenza nelle assunzioni a termine per esigenze stagionali in favore del lavoratore che per un triennio consecutivo abbia partecipato alle selezioni annuali indette dalla Fondazione e, risultato idoneo, sia stato assunto a termine in ciascuna delle stagioni comprese nel triennio, purché non abbia dato luogo a contestazioni di carattere artistico-professionali e/o non sia incorso in sanzioni disciplinari.

Il diritto di precedenza opera a partire dalla stagione successiva al triennio comprendente le tre selezioni e correlative assunzioni consecutive a termine, esonerando il lavoratore dall'obbligo di partecipare alle selezioni annuali ai fini del conseguimento dell'idoneità e dell'assunzione a termine²⁷.

Con riferimento agli organici funzionali alla Fondazione, l'art.3 del CCNL prevede che gli stessi debbano essere dimensionati alle effettive esigenze aziendali e rispettare le esigenze finanziarie e di bilancio.

La pianta organica deve identificare numericamente il personale addetto alle singole aree operative e l'inquadramento categoriale conseguente alle mansioni attribuite secondo quanto previsto dalla contrattazione stessa.

procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art.19,L. 20 maggio 1970, n. 300, come modificato per effetto del D.P.R. n. 312/1995".

²⁷ Essendo l'istituto del diritto di precedenza articolato sul doppio requisito delle idoneità e delle assunzioni a termine consecutive nel triennio, la mancata indizione da parte della Fondazione di regolari selezioni annuali impedirebbe la realizzazione di uno dei due requisiti, quello appunto del superamento delle tre selezioni annuali consecutive.

La soluzione a tale problematica è stata data nel senso che tale situazione non può pregiudicare la maturazione del diritto di precedenza. Pertanto il diritto di precedenza può maturare anche per quei professori d'orchestra, artisti del coro e tescicorei che la Fondazione abbia assunto con contratto a termine per tre stagioni consecutive, senza aver indetto con regolarità le audizioni annuali, purché beninteso il lavoratore abbia partecipato, acquisendo l'idoneità, ad almeno una selezione annuale.

Resta fermo che ove il lavoratore non partecipi alle audizioni indette dalla Fondazione vengono meno i requisiti per la maturazione del diritto di precedenza.

È previsto, altresì, che le Fondazioni effettuino una verifica triennale degli organici funzionali, previo confronto con le Organizzazioni sindacali di categoria che dovrà tenere conto sia delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennialmente ipotizzabili sia dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente. A seguito di tale verifica, però, il CCNL non prevede alcun meccanismo di adeguamento della pianta organica nell'ipotesi in cui, per esempio, gli organici funzionali dovessero risultare, a seguito appunto della verifica, numericamente superiori o qualitativamente inferiori alle reali esigenze della Fondazione.

Sempre con riferimento ai suddetti organici, a norma dello stesso articolo, le Fondazioni fanno fronte alle proprie esigenze produttive e funzionali con:

- a) personale assunto a tempo indeterminato;
- b) personale assunto a termine nelle ipotesi previste dalla legge n. 230/1962;
- c) personale assunto a termine nelle seguenti ulteriori ipotesi previste ai sensi e per gli effetti dell'art.23, della legge n. 56/1987:
 - necessità derivanti da esigenze programmatiche e produttive;
 - punte di più intensa attività per festival e singole stagioni;
 - sostituzione di lavoratori partecipanti a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionali;
 - necessità di fronteggiare situazioni imprevedibili e contingenti;
 - sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettative e permessi;
 - inserimento di nuove figure professionali di cui si voglia sperimentare l'utilità;
 - sperimentazione di nuovi modelli di orario di lavoro.

Per le assunzioni a termine, le Fondazioni dovranno ovviamente attingere, in prima battuta, dalle graduatorie degli idonei di cui abbiamo detto innanzi.

Il CCNL regola anche il lavoro a tempo parziale indicandone i principali elementi di identificazione, in applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n.61/2000.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato ad orario inferiore rispetto a quello previsto dal vigente CCNL e può essere di tre tipi:

- a) orizzontale, quando la prestazione si svolge con orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) verticale e ciclico, quando la prestazione si svolge a tempo pieno limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.
- c) una combinazione delle modalità indicate nelle lett. a) e b) che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Peraltro, il CCNL prevede che le Fondazioni (fermo restando i diritti di precedenza nelle assunzioni a termine di personale tecnico-amministrativo) possano utilizzare, in

aggiunta all'organico funzionale, prestatori di lavoro temporaneo (o lavoro interinale) relativamente all'area tecnico-amministrativa, con esclusione delle qualifiche di cui al 6° livello di tale area, secondo quanto disposto dalla legge n.196/1997 stipulando, con apposite agenzie e secondo rigorose procedure poste a garanzia dei lavoratori, contratti di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

- Il potere disciplinare delle Fondazioni

Il potere disciplinare rappresenta, come è noto, il corrispondente del dovere di obbedienza o di osservanza spettante al lavoratore.

Il lavoratore è, infatti, tenuto ad osservare tutte le disposizioni emanate dalla Fondazione in appositi regolamenti interni, purché esse non contrastino con le disposizioni del contratto collettivo e rientrino nelle normali attribuzioni della Fondazione.

In caso di inadempienza o di inosservanza dei doveri di diligenza e di fedeltà, come previsto anche dall'art.2106 c.c., si può infatti dar luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 3 ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo fino a 5 giorni;
- e) sospensione dallo stipendio e dal lavoro per un periodo non superiore a 10 giorni;
- f) licenziamento senza preavviso e con la perdita della relativa indennità.

Il provvedimento di cui alla lett. f) si applica nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel contratto collettivo che siano così gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro. Il licenziamento non pregiudica le eventuali responsabilità per danni nelle quali sia incorso il lavoratore.

La procedura per l'attuazione del potere disciplinare prevede che nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza preventiva contestazione dell'addebito all'interessato e senza averlo sentito a sua difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, salvo il caso di infrazioni di gravità tale che non consentano la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Nel prosieguo del rapporto lavorativo la Fondazione non può tener in alcun conto, per l'applicazione di nuove sanzioni disciplinari, le pregresse sanzioni disciplinari del lavoratore decorsi due anni dalla loro applicazione.

3. ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

3.1 Generalità

Le cause di estinzione del rapporto di lavoro nel settore delle Fondazioni lirico-sinfoniche, oltre al licenziamento disciplinare di cui si è detto innanzi, sono le stesse che determinano la risoluzione dei rapporti di lavoro in generale²⁸.

Occorre distinguere, però, tra le forme di risoluzione del contratto a tempo determinato e di quello a tempo indeterminato.

Sono *cause di risoluzione del contratto a tempo determinato*: la scadenza del termine, il compimento del lavoro, il recesso per giusta causa, le cause di risoluzione legale e la protesta.

Sono *cause di risoluzione del contratto a tempo indeterminato*: il recesso volontario, il licenziamento per giustificato motivo, il recesso per giusta causa, le cause di risoluzione legale e la protesta.

Per quanto concerne la forma del licenziamento, il datore di lavoro (la Fondazione) deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro a pena di inefficacia (art.2 L. n.604/1966 come modificato dall'art.2 L. n.108/1990).

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso; in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto, a pena d'inefficacia del recesso stesso.

3.2 Estinzione del rapporto di lavoro a tempo determinato

- Cause di estinzione.

1) *Scadenza del termine*. La previsione del termine finale è tipica di tale rapporto di lavoro, nonché espressamente prevista dalla contrattazione collettiva nel contratto di assunzione. Allo scadere del termine il rapporto si risolve senza necessità di notifiche.

2) *Compimento del lavoro*. È una forma poco frequente, ma è in ogni caso possibile che un professore d'orchestra possa essere assunto per la rappresentazione o esecuzione di un

²⁸ Estinzione e risoluzione, a rigore, sono termini ambivalenti. Si parla di estinzione del rapporto quando la causa del contratto si sia in concreto realizzata. Si ha invece risoluzione del contratto e quindi esclusione, e non estinzione del rapporto, quando la causa non si realizza.

ciclo di opere o concerti. Anche qui al compimento dell'opera prestabilita il rapporto di lavoro si risolve automaticamente.

3) *Recesso per giusta causa*. Trattasi del recesso che avviene prima della scadenza del rapporto ed è causato dall'inadempimento di una delle parti. La parte che recede dal contratto per l'inadempimento dell'altra, ha diritto al risarcimento del danno che, se non è possibile determinare, viene liquidato dal giudice con valutazione equitativa (art.1226 c.c.).

4) *Cause di risoluzione legale*. Sono quelle provocate dall'impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa e che determinano la facoltà di recesso da parte del datore di lavoro senza preavviso, se così dispongono le norme contrattuali, altrimenti opera la cessazione automatica o di diritto del rapporto. La cessazione totale o parziale dell'impresa determina la risoluzione del contratto.

5) *La protesta*. È una clausola apponibile nei contratti artistici che opera come condizione risolutiva. Secondo questa clausola, il datore di lavoro ha la facoltà di protestare l'artista suo dipendente quando quest'ultimo, per motivato convincimento del datore di lavoro stesso o in dipendenza del giudizio del direttore artistico o addirittura del pubblico, sia inidoneo a sostenere la parte affidatagli.

3.3 Estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

- Cause di estinzione.

1) *Recesso volontario*. Il recesso volontario del datore di lavoro è stato fortemente ridotto nel suo esercizio dalle LL. 604/66 e 108/90 che hanno introdotto nuove limitazioni alla facoltà di licenziamento, accanto a quelle già esistenti per impossibilità sopravvenuta della prestazione.

Restano in vigore il solo recesso volontario con preavviso del lavoratore (art.2118 c.c.) il recesso per mutuo consenso (art.1372 c.c.) ed il licenziamento *ad nutum* degli apprendisti, al termine del periodo di tirocinio.

Condizione per la liceità del recesso è il preavviso, con il quale il recedente manifesta con anticipo la sua volontà di sciogliere il rapporto di lavoro. I termini di preavviso sono stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Il mancato preavviso costituisce una forma di inadempimento che comporta come sanzione la corresponsione della cosiddetta indennità di mancato preavviso.

Un recesso senza preavviso è consentito solo per giusta causa e non ricorre l'obbligo di preavviso per il recesso dal contratto di lavoro in prova e tantomeno, quindi, la relativa indennità sostitutiva²⁹.

2) *Licenziamento per giustificato motivo e il recesso per giusta causa*. La normativa vigente in tema di licenziamenti individuali, consente al datore di lavoro soltanto il licenziamento per giustificato motivo con il preavviso e il licenziamento per giusta causa senza preavviso, fermo restando, per entrambe le ipotesi, l'obbligo di corrispondere l'indennità di anzianità o il trattamento di fine rapporto.

Il giustificato motivo che autorizza il licenziamento è costituito da *un notevole inadempimento del lavoratore* e da *oggettive esigenze dell'impresa*, inerenti alla produttività, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Con riferimento al recesso per giusta causa, evidenziamo che ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro (art.2119 c.c.)³⁰.

L'inadempimento che legittima il recesso per giusta causa, senza preavviso, deve dipendere da colpa grave o dolo, tale da far perdere la fiducia verso il responsabile.

Anche nel recesso per giusta causa, come nel licenziamento per giustificato motivo vi è l'obbligo di corrispondere l'indennità di anzianità o il trattamento di fine rapporto.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Costituisce ipotesi a sé stante, il caso del lavoratore che dia un rendimento qualitativamente o quantitativamente inadeguato per imperizia non colpevole, incapacità o per un comportamento che si risolva in un inadempimento contrattuale.

Questo tipo di estinzione prevede la possibilità per il datore di lavoro di procedere al licenziamento del dipendente che fornisca un rendimento nettamente inferiore a quello dei propri colleghi o comunque ben distante dagli obiettivi minimi che erano stati concordati con la parte datoriale (cd. *licenziamento per scarso rendimento*).

La Corte di Cassazione si è pronunciata più volte in maniera costante a riguardo, stabilendo che il lavoratore non è obbligato al raggiungimento di un risultato ma all'esplicazione delle proprie energie (capacità) lavorative nei tempi e nei modi stabiliti; ne

²⁹ Qualora alla scadenza del periodo di prova la Fondazione non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà assunto a tutti gli effetti del contratto sottoscritto.

³⁰ La nozione di giusta causa va ricercata non nel danno subito dal datore di lavoro per la condotta del dipendente, bensì nell'attitudine del fatto ad incrinare la fiducia che il datore di lavoro ripone nel proprio dipendente, in modo da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, menomato nel suo fondamento fiduciario, indipendentemente dal concreto verificarsi di un pregiudizio effettivo per l'azienda/fondazione.

consegue che il datore di lavoro che intenda far valere l'insufficienza della prestazione lavorativa non può limitarsi a provare il mancato raggiungimento del risultato atteso (che nel caso del personale artistico sarebbe cosa ben difficile) ma è anche onerato della dimostrazione del colpevole inadempimento del lavoratore stesso³¹.

Quanto alla qualificazione del predetto licenziamento, l'orientamento della Suprema Corte è costante nel ritenere che lo stesso vada individuato nell'ambito del recesso per giustificato motivo soggettivo (ex art.3 L.604/66) e che debba essere preceduto da una specifica contestazione disciplinare e quindi dall'osservanza della disciplina prevista a tutela del lavoratore dipendente (art.7 Statuto dei lavoratori) indipendentemente dal fatto che non necessariamente un licenziamento per scarso rendimento debba avere delle implicazioni di natura disciplinare.

Il licenziamento in ogni caso deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore. Il termine decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia avvenuta contestualmente.

Nel caso in cui il lavoratore impugni il licenziamento e ricorra all'autorità giudiziaria per la tutela dei suoi diritti, il Giudice del lavoro – in caso di accoglimento della domanda promossa dal lavoratore - può dichiarare inefficace il licenziamento o annullare il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo e ordinare al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro.

Con tale sentenza il Giudice può anche condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento inefficace o invalido, stabilendo un'indennità il cui ammontare massimo e minimo è stabilito per legge ed imponendo inoltre il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali dal momento del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro.

Il lavoratore, fermo restando il diritto all'indennità di cui sopra, ha facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione, una indennità il cui ammontare è stabilito per legge sempre in base alla retribuzione globale di fatto.

Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dal deposito della sentenza il

³¹ La Suprema Corte si è pronunciata nel senso di ritenere che integri gli estremi del giustificato motivo di licenziamento – per scarso rendimento – il comportamento del lavoratore spesso assenti per malattie brevi ed intervallate (*Cass. S.L. n.10286 del 22.11.1996*). La pronuncia si segnala perché la Corte ha affermato che pur essendo estranee alla fattispecie dell'inadempimento, le reiterate assenze per malattia possono comunque integrare l'ipotesi dello "scarso rendimento" inteso come inidoneità oggettiva alla mansioni che rende la prestazione inservibile, a prescindere dalla responsabilità del lavoratore. È doveroso segnalare che tale pronuncia si pone come eccezione a quello che è l'orientamento dominante della Cassazione.

pagamento dell'indennità sostitutiva, il rapporto di lavoro s'intende risolto allo scadere dei termini predetti.

Si deve infine evidenziare, però, che il CCNL non contiene un'elencazione delle ipotesi in cui è possibile procedere al licenziamento per giusta causa, limitandosi a dichiarare che il datore di lavoro può procedere al licenziamento senza obbligo di preavviso e con perdita della relativa indennità nei confronti del lavoratore che risulti colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel contratto che siano così gravi da non consentire la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro.

Unica eccezione di licenziamento per giusta causa disciplinato dal CCNL dei dipendenti della Fondazioni è il caso in cui il lavoratore usi il periodo di aspettativa concessa in modo diverso da quello dichiarato per ottenerla: in questo caso, la Fondazione potrà risolvere il rapporto di lavoro per giusta causa.

È prevista, altresì, un'ipotesi di dimissioni *a contrario* del lavoratore, il quale, nel caso in cui chiamato in servizio non si presenti senza giustificato motivo, sarà considerato appunto dimissionario.

3) *Cause di risoluzione legale.* Le cause che determinano la impossibilità sopravvenuta della prestazione, comportano – come già detto – la sospensione del rapporto quando questo è a tempo indeterminato, fino all'esaurimento del periodo di conservazione del posto e poi al recesso con preavviso.

4) *La protesta.* Fermo restando quanto già detto in precedenza ed evidenziando che tale rimedio è ritenuto dalla giurisprudenza compatibile con il contratto subordinato nel settore dello spettacolo, va rilevato che esso non è disciplinato espressamente dal CCNL.

4. CONCLUSIONI

4.1 Conclusioni

Alla luce dell'analisi sin qui svolta, appare evidente che la “*Costruzione di un nuovo modello di dotazione organica del personale dipendente dei Teatri d'opera nel sistema italiano*”, non possa prescindere da alcune importanti constatazioni di fatto³²:

- una certa inadeguatezza dell'attuale *governace* delle Fondazioni ad affrontare la crisi economica/gestionale degli enti lirici da loro rappresentati;

- la tendenza decrescente del sussidio pubblico;

- la mancata attrazione di risorse finanziarie dei privati all'interno delle Fondazioni;

- il sovradimensionamento delle piante organiche;

- la preponderanza dei costi del personale dipendente sui costi totali;

- la sovrapposizione, in alcune aree, tra contrattazione nazionale ed integrativa.

Rebus sic stantibus, la risposta al quesito posto in questa sede deve partire da una necessaria ed integrale riforma del sistema delle Fondazioni lirico-sinfoniche che investa i seguenti punti:

1) riorganizzazione della *governace* delle Fondazioni;

2) ridimensionamento degli organici;

3) modificazione ed attuazione di alcuni aspetti contrattuali del lavoro dipendente.

- Riorganizzazione della governace delle Fondazioni.

Sarebbe difficile negare che proprio la figura del Presidente delle Fondazioni – che come è noto è il Sindaco del comune dove ha sede la Fondazione medesima – incarni l'intima contraddizione del sovrapporsi di non proprio conciliabili interessi pubblici e privati.

Posto infatti che del Consiglio d'amministrazione delle Fondazioni fanno già parte, tra gli altri, le amministrazioni comunale e regionale – entrambi soggetti portatori di interessi

³² Si evidenzia che la Corte dei Conti, nella relazione che ha per oggetto la gestione finanziaria delle Fondazioni lirico-sinfoniche per i vari anni di esercizio, evidenzia ormai da anni: 1) la progressiva riduzione della somma dei patrimoni netti, con la permanenza della situazione della costante perdita di esercizio della quasi totalità delle fondazioni; 2) l'insufficiente aumento del Fus e la sua incapacità a compensare la riduzione dei contributi degli altri soggetti partecipanti; 3) la sensibile riduzione dei ricavi propri, in particolare quelli relativi alla vendita dei biglietti; 4) l'aumento dei costi di produzione, in particolare quelli relativi al costo del personale; 5) l'irrilevante apporto di soggetti privati al patrimonio e alle attività di gestione delle fondazioni, talché l'onere del mantenimento dei teatri continua a gravare, sostanzialmente, sul pubblico erario. *C. conti, sez. contr. enti, 23-10-2006, n. 75/Rel., C. conti, sez. contr. enti, 26-10-2005, n. 54/Rel., C. conti, sez. contr. enti, 29-04-2003, n. 18/Rel.*

politico-sociali che possono essere in contrasto con gli obiettivi manageriali della Fondazione – sarebbe forse auspicabile che la figura del Presidente fosse completamente slegata dalle Pubbliche Amministrazioni innanzi menzionate.

Sotto altro profilo, inoltre, la figura del Sindaco non ci sembra essere la più indicata alla carica presidenziale, atteso che quest'ultima deve necessariamente affrontare problematiche legate ai rapporti di lavoro con i dipendenti che, alla luce di quanto detto sino ad ora, non potranno prescindere da tagli e licenziamenti di personale che mal si conciliano con la serenità sociale che il Sindaco auspica e ricerca nella sua veste istituzionale.

Peraltro, si evidenzia che in nessun'altra consociazione (pubblica o privata che sia) della quale sia partecipe un'amministrazione comunale, il Sindaco deve confrontarsi direttamente con le organizzazioni sindacali per discutere di questioni legate all'organizzazione del lavoro o della retribuzione, con evidente pregiudizio per l'approccio tecnico che deve essere riservato alla trattazione di tali tematiche.

Per quel che riguarda, invece, la figura del sovrintendente, evidenziamo che la stessa deve essere posta al vertice dell'organizzazione direttiva con il primario intento di allineare la Fondazione a valori di efficienza, imprenditorialità ed economicità.

A tal fine, i suoi compiti dovrebbero essere quelli tipici di un *direttore generale*, con competenze di tipo manageriale e dovendo egli svolgere un ruolo decisionale all'interno della Fondazione con compiti di gestione, amministrazione e pubbliche relazioni.

Soprattutto, la figura del sovrintendente dovrebbe essere caratterizzata da una maggior autonomia ed indipendenza – a tal punto che se ne potrebbe suggerire una nomina a livello ministeriale – e di guisa che si svincoli la sua figura dalle inevitabili pressioni politiche e sociali di cui sono portatori, per primi, alcuni componenti dei Consigli di amministrazione delle Fondazioni.

Questi, naturalmente, dovrà essere scelto tra persone di comprovato valore del settore artistico e, ciò non di meno, sarebbe opportuno che non ricopra anche la figura di direttore artistico, in modo tale da separare gli obiettivi gestionali da quelli puramente artistici.

Solo così, infatti, il sovrintendente, mirando al conseguimento di obiettivi di produttività, potrebbe operare ristrutturazioni aziendali, anche legate alla materia dei costi del lavoro, in autonomia e scevro da quei condizionamenti ai quali si accennava innanzi, ed avvalendosi tra l'altro, nei rapporti con il personale dipendente, dell'intermediazione del direttore artistico.

Evidenziamo, inoltre, che questo processo restituirebbe ai sovrintendenti quell'autorevolezza necessaria per contrapporsi alle richieste delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e ad affrontare le problematiche relative al rinnovo dei contratti collettivi con un peso estremamente più pregnante.

- Ridimensionamento degli organici.

Accertata la ormai costante preponderanza dei costi fissi rispetto ai costi totali delle Fondazioni - in cui peraltro i costi del lavoro dipendente della pianta organica rappresentano un'abbondante maggioranza degli stessi - un riassetto generale della materia non dovrebbe prescindere da una razionalizzazione degli organici delle Fondazioni.

Tale esigenza dovrebbe essere preceduta dall'individuazione di precisi criteri che consentano di operare una scelta di fondo tra le unità ed i processi produttivi che si ritengono fondamentali per l'esistenza di una Fondazione lirico-sinfonica e, per converso, di quegli altri che potrebbero essere esternalizzati.

Stando così le cose se, come già detto in precedenza, le unità produttive delle Fondazioni sono divise in due grosse categorie:

- il personale (o apparato amministrativo della Fondazione);
- i corpi artistici (personale tecnico ed artisti veri e propri).

Se tra i processi produttivi che comunemente sono ritenuti propri di una Fondazione possono includersi:

- la programmazione artistica;
- la produzione;
- l'allestimento;
- la rappresentazione.

E se è vero che di detti processi, l'attività di programmazione artistica, la produzione, l'allestimento e la rappresentazione sono tradizionalmente riconosciuti come propri di ogni Fondazione lirico-sinfonica e che, pertanto, anche le relative unità produttive sono ritenute imprescindibili all'esistenza stessa delle organizzazioni teatrali, deve ritenersi insufficiente la già consolidata prassi di esternalizzare solo le attività marginalmente riconducibili ai processi innanzi citati (maschere, custodi, hostess di sala, biglietteria etc.).

Detto questo, riteniamo che l'esternalizzazione possa interessare altri settori delle Fondazioni e che all'uopo debbano evidenziarsi due diverse strade da battere.

Una prima via già ipotizzata da autorevole dottrina - che sposa la concezione tradizionale delle attività ritenute proprie delle Fondazioni - suggerisce la possibilità di ulteriormente esternalizzare anche alcune delle attività di supporto ai processi ritenuti indispensabili all'esistenza delle organizzazioni teatrali stesse quali, ad esempio, quelle relative ai laboratori per il materiale di allestimento o dei costumi, l'attività di merchandising ed alcuni processi amministrativi.

La seconda via - ben più radicale e maggiormente conferente tanto all'oggetto che questo studio si pone, quanto al profondo stato di crisi del sistema lirico-sinfonico - parte dal

presupposto che non debba essere considerata un'eresia l'ipotesi che gli stessi corpi artistici (orchestra, coro, balletto) possano essere oggetto di outsourcing.

Infatti, al di là di quella che potrebbe essere una lettura semplicistica della presente proposta – legata all'ovvio stravolgimento di principi e diritti consolidati ed all'inevitabile licenziamento di numerosi lavoratori – si potrebbe prevedere che, unitamente alla riforma delle Fondazioni, si approdi ad una riorganizzazione di tutti i corpi artistici in apparati autonomi da assumere a convenzione privata per lo svolgimento della programmazione artistica di ogni Fondazione.

Di fatto, ciò comporterebbe, da una parte, un sicuro abbattimento dei costi fissi legati alla retribuzione del personale dipendente e, dall'altra, lascerebbe più autonomia alle Fondazioni nella scelta di interi corpi artistici e di singoli artisti, compatibilmente alla attività di programmazione ed alle esigenze di bilancio.

Questo nuovo meccanismo lavorativo, inoltre, metterebbe fine all'annosa problematica legata all'esclusività delle prestazioni dei corpi artistici in favore delle Fondazioni, incidendo definitivamente su una prassi molto diffusa in forza della quale gli artisti svolgono troppo spesso attività di lavoro autonomo al di fuori dell'ambito Fondazionale.

Ci preme, peraltro, sottolineare che una riforma in tal senso avrebbe l'ulteriore pregio di sviluppare un più virtuoso meccanismo di concorrenza artistica, a tutto vantaggio della qualità della produzione artistica delle Fondazioni e di guisa da assicurare una maggiore rispondenza, nel settore, al principio costituzionalmente garantito di promozione dell'Arte; conseguentemente le risorse finanziarie di provenienza statale o parte di esse potranno finalmente essere destinate, non più al settore dei costi fissi, bensì alle attività di promozione, programmazione e formazione artistica.

Infine, ma l'aspetto non è assolutamente secondario, un'opzione legislativa che favorisca una maggiore flessibilità del lavoro artistico nel campo delle Fondazioni lirico-sinfoniche comporterebbe per gli addetti ai lavori, contrariamente a quel che possa pensarsi, l'attivazione di più semplificati metodi d'accesso a questo settore dell'occupazione lavorativa, su nuove basi concorrenziali ed, eventualmente, anche secondo meccanismi di più democratica rotazione occupazionale.

- *Modificazione ed attuazione di alcuni aspetti contrattuali del lavoro dipendente.*

In tale ultimo punto delle conclusioni, si vogliono evidenziare dei correttivi da apportare per la possibile soluzione di alcune delle problematiche presenti sia nella disciplina generale del rapporto di lavoro del personale artistico sia in alcuni aspetti della contrattazione vera e propria che il presente studio ha posto in rilievo.

Tali correttivi, peraltro, sono già presenti – a volte solo allo stato embrionale – nella disciplina vigente ma, le già evidenziate limitazioni che investono l'attuale *governance*, non permettono una loro effettiva ed efficace applicazione.

È doveroso sottolineare che, in questa sede, i correttivi esaminati coinvolgono esclusivamente questioni relative all'organico delle Fondazioni e ad una sua possibile riorganizzazione attraverso l'applicazione di principi generali di diritto giuslavoristico e clausole contrattuali strettamente legate al costo ed al licenziamento del personale dipendente.

Ebbene l'attuale struttura del contratto di lavoro degli artisti – punto chiave del sistema organizzativo delle Fondazioni – è regolata dalla contrattazione nazionale e da quella integrativa aziendale. Con riferimento a quest'ultima, come già detto nel paragrafo dedicato alla CCNL, il contratto integrativo “*non potrà avere ad oggetto materie ed istituti già definiti a livello nazionale. Potrà pertanto svolgersi solo sulle materie per le quali il contratto collettivo nazionale prevede tale possibilità (...)*” (art.47 CCNL).

Sta di fatto che tale gerarchia delle fonti non sempre è stata rispettata creando, così, delle sovrapposizioni in alcune aree della contrattazione. Nello specifico, con riferimento alla parte economica dei contratti, in quelli integrativi sono spesso presenti una serie di emolumenti aggiuntivi a favore dei dipendenti (premio di produzione, premio di qualità, indennizzo strumento ecc.) che nel concreto apportano sensibili aumenti della retribuzione del personale non previsti dal CCNL.

Pertanto, riportare la contrattazione integrativa nell'alveo che tradizionalmente le è riservato in altri settori occupazionali ed eventualmente ancorandola alle effettive disponibilità economiche di ogni singola Fondazione, porterebbe ad una sicura riduzione dei costi del personale ed ad una minor incidenza degli stessi sulla contribuzione statale.

Sempre avendo riguardo al contratto nazionale evidenziamo che lo stesso stabilisce che gli organici funzionali debbano essere dimensionati alle *effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio* prevedendo anche una particolare procedura di verifica degli organici stessi.

Tale verifica triennale, continua il CCNL, deve coinvolgere le Organizzazioni sindacali di categoria e le Rappresentanze sindacali unitarie “*tenendo conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennialmente ipotizzabili, dall'altra, dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente*”.

Sta di fatto che tale *verifica* non solo è rimasta lettera morta nella pratica, ma si appalesa del tutto inutile in quanto priva di meccanismi di adeguamento della pianta organica nell'ipotesi in cui, per esempio, gli organici funzionali dovessero risultare, a seguito appunto

della verifica, numericamente superiori o qualitativamente inadeguati alle reali esigenze della Fondazione.

Alla luce di ciò, e della più volte evidenziata situazione di sovradimensionamento delle piante organiche, è evidente che una corretta utilizzazione di tale *verifica* dovrebbe portare, soprattutto in sede di rinnovo contrattuale, ad una riduzione del personale o quanto meno ad una maggiore flessibilità occupazionale dello stesso avendo riguardo anche alle nuove modalità contrattuali che da alcuni anni è possibile utilizzare nel mondo del lavoro (il contratto a progetto, il contratto a chiamata ecc.).

Passando infine alle possibili ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro dipendente, sempre con riferimento alle *effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio*, evidenziamo che nella pratica non sempre tutto il personale artistico dipendente raggiunge o mantiene negli anni quegli standard qualitativi - insiti nella particolare natura di tale prestazione - che contraddistinguono ogni artista e di cui la Fondazione necessita.

A tal proposito, evidenziamo due modalità di cessazione del rapporto di lavoro del personale artistico quali la *protesta* ed il *licenziamento per scarso rendimento* che, già presenti nell'attuale disciplina generale, con le opportune correzioni di seguito indicate ben si attagliano all'oggetto di questo studio.

Partendo dalla protesta (trattata nel capitolo dedicato all'estinzione del rapporto di lavoro), ribadiamo che il CCNL non prevede tale tipo di risoluzione contrattuale, nonostante sia tipica del settore artistico.

Per una sua corretta applicazione riteniamo che la stessa, da utilizzarsi preferibilmente con riferimento ai contratti a tempo determinato, debba essere apposta per iscritto e con l'esplicita previsione del periodo entro il quale debba esprimersi.

Ricordiamo che tale tipo di clausola risolutiva del contratto è legata al motivato convincimento del datore di lavoro o in dipendenza del giudizio del direttore artistico o addirittura del pubblico, che l'artista sia inidoneo a sostenere la parte affidatagli.

Con riferimento, invece, al cd. *licenziamento per scarso rendimento* sottolineiamo che esso è sicuramente il più conforme alle esigenze lavorative delle Fondazioni lirico-sinfoniche.

Tale convincimento trae origine dalla constatazione che i presupposti per la sua attuazione (anche su larga scala) riguardano problematiche che investono i fattori più caratterizzanti della prestazione dei lavoratori artistici e che la sua esplicita previsione non è cosa nuova nel sistema degli enti lirici.

A tal proposito si segnala una pronuncia del Consiglio di Stato³³, che nella sentenza n.1366 del 23 settembre 1997 evidenzia quanto segue: "*È illegittimo il provvedimento di*

³³ Che ricordiamo essere il Giudice di secondo grado della giustizia amministrativa, ovvero il Giudice d'appello avverso le decisioni dei TAR.

risoluzione del rapporto di lavoro di ballerino dipendente di ente lirico per inidoneità professionale, ai sensi del c.c.n.l. 17 gennaio 1989 e dell'art. 13 dell'accordo integrativo aziendale 9 giugno 1989 per i dipendenti dell'ente Arena di Verona, nonché dell'art. 9 l. 23 dicembre 1992 n. 498, adottato senza preventiva puntuale contestazione degli addebiti e senza effettivo contraddittorio con l'interessato".

Il licenziamento oggetto di questa sentenza, è stato disposto in applicazione dell'art. 13 dell'accordo aziendale integrativo del CCNL 17 gennaio 1989 del personale degli enti lirici, stipulato per i dipendenti dell'Arena di Verona. L'anzidetta norma, intitolata "*miglioramento delle prestazioni*", prevede una procedura che muove dalla possibile constatazione che le prestazioni di un artista dipendente a tempo indeterminato, siano insufficienti e si sviluppa in inviti disposti al fine di indurre il dipendente a migliorare la qualità delle prestazioni stesse.

Viene cioè comunicato un primo richiamo e, se nei successivi sei mesi non si verifica un miglioramento delle prestazioni, se ne formula un secondo. Da tale momento, si apre un periodo di tre mesi durante il quale al ricorrente è lasciata la facoltà di sottoporsi all'esame di una commissione di verifica formata (a norma del richiamato accordo aziendale) da un componente della direzione artistica, da un delegato del complesso e da un esperto indicato dalla direzione artistica stessa (il che fa dubitare della razionalità ed imparzialità della composizione di detto organo decidente in una materia di tale delicatezza). Quand'anche il dipendente non avesse optato per la verifica davanti a tale commissione, la norma in questione lasciava all'ente la possibilità di valutare comunque "*il permanere di una condizione professionale insufficiente*". Pertanto, trascorsi i tre mesi dall'ultimo invito, l'ente aveva la facoltà di attivare le procedure di interruzione del rapporto di lavoro sulla base dell'esito negativo della verifica della commissione predetta o della sua autonoma valutazione di insufficienza delle prestazioni.

Partendo da tale sentenza, quindi, è possibile ipotizzare un *licenziamento per scarso rendimento* ovvero una procedura di "*miglioramento delle prestazioni*" che preveda in primo luogo una serie di periodiche e apposite verifiche (si pensi ad esempio alla *verifica di idoneità professionale* già prevista dal 3° comma dell'art.22 del D. Lgs. n.367/96) ovvero di vere e proprie schede valutative predisposte a cura del direttore artistico o del direttore d'orchestra, tese a verificare la permanenza dell'idoneità professionale artistica dei dipendenti.

Assolutamente necessario appare che i parametri valutativi utilizzati per la verifica o per la compilazione delle schede siano preventivamente ben specificati e noti al personale artistico al fine di consentire sia alle parti che al giudice, nell'eventuale fase contenziosa, di individuare con sufficiente determinatezza circostanze e concetti che altrimenti rimarrebbero estremamente vaghi, quali il miglioramento o peggioramento delle qualità artistiche.

È chiaro, infatti, che a questi casi mal si adatterebbero i criteri abitualmente utilizzati dalla giurisprudenza per situazioni in cui le capacità professionali del lavoratore non assumono il rilievo determinante che invece caratterizzano la prestazione lavorativa dell'artista.

Di pari importanza sarebbe prevedere che la commissione esaminatrice che dovrà procedere alla verifica sia composta in prevalenza da soggetti di comprovato valore artistico e del tutto estranei all'ambiente lavorativo dell'artista esaminato.

In secondo luogo, dovrebbero essere previsti una graduazione di effetti all'esito negativo della verifica o del risultato contenuto nelle schede valutative, che possano partire dalla conferma temporanea nelle mansioni in vista di una nuova verifica, all'assegnazione a mansioni di livello professionale inferiore o anche di categoria non artistica, sino al licenziamento per scarso rendimento ovvero per *“il permanere di una condizione professionale insufficiente”*.

Per la corretta attivazione di tale procedura, alla luce della predetta sentenza, è imprescindibile l'attivazione del procedimento disciplinare (seppure in senso lato) attraverso l'invio al lavoratore di tempestiva e adeguata contestazione in modo da rendergli noti gli aspetti professionali delle sue asserite manchevolezze.

Si ritiene, pertanto, che un'esplicita previsione di tale tipo di licenziamento debba essere prevista a livello nazionale, con l'indicazione dei principi e presupposti generali, e che debba essere completata a livello aziendale dalla relativa regolamentazione di attuazione (ivi compresi l'indicazione dei parametri valutativi e delle modalità di scelta della commissione esaminatrice).

Tale previsione potrebbe di fatto rappresentare l'elemento caratterizzante di questo particolare rapporto di lavoro, la giustificazione della sua stabilità e condurre ad un naturale riallineamento degli organici delle Fondazioni alle loro effettive esigenze con un netto miglioramento qualitativo dei corpi artistici.

Bari, 19 dicembre 2008.

Avv. Alberto Maria De Giosa

Ministero per i Beni e le Attività Culturali
Direzione Generale per lo Spettacolo dal Vivo
Osservatorio dello Spettacolo

Alberto Maria De Giosa

*Costruzione di un nuovo modello di dotazione organica
del personale dipendente dei teatri d'opera nel sistema italiano
ed analisi giuslavoristica della possibile cessazione
del rapporto di lavoro dipendente*

INTEGRAZIONE ALLA NOTA 32

ALLEGATI

STUDIO LEGALE
AVVOCATO ALBERTO MARIA DE GIOSA
Via Cardassi n.66 – I 70121 BARI – alberto.degiosa@iol.it
T +39 080 9904848 F +39 080 9904850 M +39 328 6224893

I. INTEGRAZIONE ALLA NOTA 32 DELLE CONCLUSIONI (CAP. IV).

Come già evidenziato nelle *Conclusioni* del presente studio, si ritiene che la “Costruzione di un nuovo modello di dotazione organica del personale dipendente dei Teatri d’opera nel sistema italiano”, non possa prescindere da alcune importanti constatazioni di fatto:

- una certa inadeguatezza dell’attuale *governance* delle Fondazioni ad affrontare la crisi economica/gestionale degli enti lirici da loro rappresentati;
- la tendenza decrescente del sussidio pubblico;
- la mancata attrazione di risorse finanziarie dei privati all’interno delle Fondazioni;
- il sovradimensionamento delle piante organiche;
- la preponderanza dei costi del personale dipendente sui costi totali;
- la sovrapposizione, in alcune aree, tra contrattazione nazionale ed integrativa.

A supporto di tali premesse sono state richiamate (*nota n.32*) le relazioni predisposte dalla Corte dei Conti ed, in particolare, l’ultima relazione predisposta – la n.75 del 2006 – che ha per oggetto la gestione finanziaria della Fondazioni lirico-sinfoniche per l’esercizio 2004.

In questa sede, quindi, anche in ossequio alla necessità evidenziata dal Comitato di valutazione della Direzione Generale per lo Spettacolo dal Vivo presso il Ministero per i Beni e le Attività Culturali, si è ritenuto di predisporre un breve questionario (*All.I*) inviato a tutte le Fondazioni lirico-sinfoniche che, sempre con riferimento agli argomenti trattati nel presente incarico di studi, possa dare una visione più aggiornata della dotazione organica attualmente presente nei Teatri d’opera italiani e di alcuni aspetti legati alla gestione del personale dipendente extra dotazione organico-funzionale, così come approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali.

Prima di analizzare i quesiti posti alla Fondazioni lirico-sinfoniche, riteniamo opportuno riportare qui di seguito alcuni dei dati evidenziati dalla Corte dei Conti nella citata relazione, che ricordiamo prende come riferimento l’esercizio finanziario dell’anno 2004:

Estratto dal capitolo n.2 della parte II riguardante “LA GESTIONE DELLE FONDAZIONI NELL’ESERCIZIO 2004”.

“2 - Il Personale

(...) Giova far presente che, il contingente di personale mediamente in servizio durante l’anno, compreso quello con contratto a termine, non coincide con gli organici funzionali stabiliti con gli appositi decreti ministeriali, atteso che le esigenze di servizio variano in relazione alle specifiche iniziative assunte di volta in volta dalla singola fondazione.

Nella tabella che segue sono indicati gli organici funzionali di ogni fondazione utilizzati nel corso dell'anno 2004.

ORGANICI FUNZIONALI DELLE FONDAZIONI LIRICO-SINFONICHE Confermati dal C.C.N.L. 1-1-1998/31.12.2001 e dal C.C.N.L.1.1.2002/31.12.2004			
TEATRO COMUNALE DI BOLOGNA	DECRETO 25.7.1997	TECNICI ARTISTICI AMMINISTRATIVI TOTALE	N.81 N.200 N.56 N.337
TEATRO COMUNALE DI FIRENZE	DECRETO 15.1.1998	TECNICI ARTISTICI AMMINISTRATIVI TOTALE	N.130 N.269 N.54 N.453
TEATRO COMUNALE DELL'OPERA DI GENOVA	DECRETO 7.8.1996 DECRETO 27.12.1996	TECNICI ARTISTICI AMMINISTRATIVI TOTALE	N.81 N.198 N.50 N.329
TEATRO ALLA SCALA DI MILANO	DECRETO 15.1.1998	TECNICI ARTISTICI AMMINISTRATIVI TOTALE 8 ad esaurimento	N.357 N.358 N.85 N.800
TEATRO SAN CARLO DI NAPOLI	DECRETO 22.4.1998	TECNICI ARTISTICI AMMINISTRATIVI TOTALE	N.134 N.265 N.35 N.434
TEATRO MASSIMO DI PALERMO	DECRETO 22.4.1998	TECNICI ARTISTICI AMMINISTRATIVI TOTALE	N.205 N.252 N.53 N.510

TEATRO DELL'OPERA DI ROMA	DECRETO 14.7.1997	TECNICI N.246 ARTISTICI N.312 AMMINISTRATIVI N.73 TOTALE N.631
TEATRO REGIO DI TORINO	DECRETO 22.4.1998	TECNICI N.114 ARTISTICI N.196 AMMINISTRATIVI N.44 TOTALE N.354
TEATRO COMUNALE "G. VERDI" DI TRIESTE	DECRETO 20.12.1996 DECRETO 22.1.1997	TECNICI N.79 ARTISTICI N.195 AMMINISTRATIVI N.25 TOTALE N.299
GRAN TEATRO LA FENICE DI VENEZIA	DECRETO 22.4.1998	TECNICI N.100 ARTISTICI N.203 AMMINISTRATIVI N.41 TOTALE N.344
ARENA DI VERONA	DECRETO 22.4.1994	TECNICI N.131 ARTISTICI N.219 AMMINISTRATIVI N.58 TOTALE N.408 Personale stagione estiva N.145
ACCADEMIA NAZIONALE DI S. CECILIADI ROMA	DECRETO 15.1.1998	TECNICI N.4 ARTISTICI N.198 AMMINISTRATIVI N.48 TOTALE N.250
TEATRO LIRICO DI CAGLIARI	DECRETO 20.12.1996 DECRETO 22.4.1998	TECNICI N.52 ARTISTICI N.145 AMMINISTRATIVI N.32 TOTALE N.229

TOTALE ORGANICI FUNZIONALI	
TECNICI	n. 1.714 (+ 2 ad esaurimento al Teatro alla Scala)
ARTISTI	n. 3.010 (+ 6 ad esaurimento al Teatro alla Scala)
AMMINISTRATIVI	n.654
TOTALE	n. 5.378 (+ 8 ad esaurimento al Teatro alla Scala)
Personale stagionale Arena di Verona	n.145
TOTALE GENERALE	n. 5.523 (+8) = 5.531

- Estratto dal capitolo n.3 della parte II riguardante “LA GESTIONE DELLE FONDAZIONI NELL’ESERCIZIO 2004”.

“3 - La gestione delle singole fondazioni.

TEATRO COMUNALE DI BOLOGNA

La perdita d’esercizio (2004) ammonta ad €2.500.758 (€ 980.072 nel 2003).

Il costo del personale in servizio ammonta a €17.460.884.

L’aumento rispetto al 2003 (€ 15.415.305) è stato determinato dagli adeguamenti previsti dal contratto nazionale, dal rinnovo di quello integrativo e dall’assunzione di personale tecnico necessario, tra l’altro, alla realizzazione di scene e costumi.

TEATRO DEL MAGGIO MUSICALE FIORENTINO

La perdita d’esercizio ammonta ad €6.168.044 (- euro 1.806.013 nel 2003).

Il costo del personale ammonta ad €27.301.783. Nel 2003 è ammontato ad € 26.586.225.

TEATRO CARLO FELICE DI GENOVA

L’utile dell’esercizio 2004 ammonta ad €15.336 (€5.718 nel 2003).

La spesa per il personale ammonta ad €17.550.468. Nel 2003 è stata pari ad €18.150.421.

TEATRO ALLA SCALA DI MILANO

La perdita dell’esercizio 2004 ammonta ad € 16.855.486 (€9.797.207 nel 2003).

Nel 2004 il costo totale del personale ammonta ad €61.671.923, con una diminuzione di €1.479.250, dovuta soprattutto alla riduzione del costo per tournées, ammontante ad €416.000, contro €3.978.000 del 2003.

La voce “Stipendi e salari”, invece, è aumentata di €1.475 migliaia in seguito all’applicazione dell’ultima tranche 2002-2003 del CCNL, al rinnovo del contratto per il biennio 2004-2005 ed all’assunzione a tempo determinato di personale tecnico necessario alla contemporanea attività su due palcoscenici.

TEATRO S. CARLO DI NAPOLI

La perdita subita nell’esercizio 2004 ammonta ad €4.141.748 (€-2.111.505 nel 2003).

La spesa per il personale ammonta ad €. 23.203.553. Nel 2003 è stata pari ad €22.060.878.

L’incremento è imputabile all’aumento del costo del personale dipendente e del personale con contratto professionale sia per la componente ordinaria che straordinaria delle retribuzioni, nonché all’aumento delle indennità speciali previste dalla contrattazione nazionale e da quella integrativa.

TEATRO MASSIMO DI PALERMO

La perdita d’esercizio ammonta ad € 1.485.076 (nel 2003 € 4.180.469).

Nel 2004 la spesa per il personale ammonta a €28.273.000.

La spesa totale ha subito una minima variazione rispetto all’anno precedente (€ 28.991.504) in quanto sono diminuiti notevolmente soltanto gli “scritturati”; è aumentato, invece, il numero dei tecnici e del personale artistico a tempo indeterminato. Ciò comporterà una spesa costante per il futuro, in quanto gli scritturati configurano soltanto temporanee assunzioni, di solito incluse nell’area artistica.

TEATRO DELL’OPERA DI ROMA

L’utile d’esercizio ammonta ad €208.874 (nel 2003 € 951.292).

Il costo del personale è pari ad € 38.103.740 e registra un aumento del 9,6% rispetto a quello dell’anno precedente, da attribuire, soprattutto, all’applicazione delle disposizioni previste dal rinnovo del CCNL, all’aumento del valore dei buoni pasto e all’aumentato ricorso delle prestazioni straordinarie. Il costo del lavoro è stato anche influenzato dal trasferimento, dal personale dipendente al datore di lavoro, della quota contributiva dell’1,21% dovuta all’ENPALS.

L’onere per i rapporti di collaborazione per attività professionali ed artistiche ammonta ad € 528.670.

Rispetto ai precedenti esercizi, non sono stati considerati costi del personale quelli sostenuti per figuranti e allievi del ballo, in quanto inclusi nell’aggregato “Servizi”, in applicazione di disposizioni contenute nel DL.vo n. 6 del 17 gennaio 2003, in materia di riforme del Diritto societario.

TEATRO REGIO DI TORINO

La perdita dell’esercizio 2004 ammonta ad €476.890 (nel 2003 € -245.935).

Il costo del personale ammonta ad € 19.601.766. Nel 2003 è stato di €18.767.822.

L'aumento del costo, pari ad €833.944, deriva dal rinnovo del CCNL, dall'applicazione del contratto integrativo e dall'aumento delle aliquote contributive.

TEATRO LIRICO GIUSEPPE VERDI DI TRIESTE

La perdita dell'esercizio 2004 ammonta ad €2.027.442 (-euro 4.141.186 nel 2003).

Il costo del personale ammonta ad €. 17.124.502. Nel 2003 il costo è ammontato ad €18.227.642.

TEATRO LA FENICE DI VENEZIA

La perdita dell'esercizio 2004 ammonta ad €3.872.368 (€ 878.564 nel 2003).

Tra i costi della produzione, l'onere del personale ammonta ad € 17.904.949. Nel 2003 il costo del personale è stato pari ad €16.540.277.

Sono stati stipulati 400 contratti a termine, principalmente nell'area artistica, mentre ci sono state 3 assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di un pari numero di dipendenti cessati dal servizio.

L'aumento deriva prevalentemente dal rinnovo del CCNL e dalla stipula del contratto integrativo aziendale.

ARENA DI VERONA

La perdita dell'esercizio 2004 ammonta ad €3.706.486 (2.956.019 nel 2003).

Nel 2004 il costo del personale è stato pari ad €29.156.934. Nel 2003 il costo è stato pari ad €28.187.893.

L'aumento del costo del personale, di circa un milione di euro, rispetto a quello del 2003, è da imputare al rinnovo del contratto collettivo nazionale, all'applicazione dell'accordo aziendale integrativo, all'applicazione delle nuove aliquote contributive ENPALS ed alle nuove assunzioni di personale tecnico.

ACCADEMIA NAZIONALE DI S. CECILIA

La perdita dell'esercizio 2004 ammonta ad €125.539 (nel 2003 risultava un utile di €19.302).

Oltre al personale di cui al prospetto, sono stati assegnati 37 incarichi professionali, soprattutto per settori specifici, come collaboratori tecnici per l'archivio della musica, per la catalogazione del patrimonio storico, per i sistemi musicali informatici, per lo svolgimento dei corsi di specializzazione e direzione delle collane editoriali e per la creazione del sito web. Il costo di queste collaborazioni è pari ad €1.153.000.

Nel 2004 la spesa per il personale ammonta ad €. 17.801.650. L'incremento, rispetto a quella dell'esercizio precedente, ammontante ad euro 17.289.583, deriva dall'applicazione del nuovo CCNL, dalle erogazioni dei compensi previsti dal contratto integrativo e dal costo sostenuto per l'effettuazione di tournée all'estero.

TEATRO LIRICO DI CAGLIARI

L'utile dell'esercizio è pari ad €12.605 (nel 2003 risultava una perdita di €2.955.782). Il costo del personale per il 2004 ammonta ad €15.512.593. Nel 2003 è stato pari ad €15.519.850.

FONDAZIONE LIRICO-SINFONICA PETRUZZELLI E TEATRI DI BARI

Con la legge 11 novembre 2003 n. 310 è stata costituita la quattordicesima fondazione lirico-sinfonica con la denominazione: "Fondazione lirico-sinfonica Petruzzelli e Teatri di Bari".

Per quanto riguarda il personale, si precisa che nell'esercizio 2004 la fondazione non ha assunto dipendenti".

- Estratto dalle "CONCLUSIONI".

"Risultati economici delle singole fondazioni

In relazione ai risultati d'esercizio delle singole fondazioni, esclusa la fondazione Petruzzelli, va rilevato che alla fine dell'esercizio 2004, soltanto tre fondazioni hanno conseguito un utile: il Teatro lirico di Cagliari (euro 18.605), il Teatro Carlo Felice di Genova (euro 15.336) e l'Opera di Roma (euro 208.870). Le restanti fondazioni hanno chiuso l'esercizio 2004 in perdita, cumulando complessivamente un disavanzo ammontante ad euro 41.359.837.

Andamento delle fonti di entrata delle fondazioni

Per quanto riguarda l'andamento delle entrate contributive, escluse quelle del Teatro Petruzzelli, va rilevato che l'aumento del FUS, passato da euro 236.488 migliaia dell'esercizio 2003 ad euro 239.055 migliaia dell'esercizio 2004, non è riuscito a compensare la riduzione dei contributi degli altri soggetti; tanto che l'entrata complessiva di tale fonte si è ridotta dell'importo di euro 2.404 migliaia, passata dall'importo di euro 402.531 migliaia del 2003 a quella di euro 400.127 migliaia del 2004, come risulta dal prospetto C.

Costi della produzione

I costi della produzione risultano aumentati, essendo passati dall'importo di € 558.845 migliaia del 2003 all'importo di euro 560.682 migliaia del 2004, come emerge dal prospetto D. L'aumento effettivo è pari ad euro 1.837 migliaia, al quale corrisponde un incremento dello 0,33% circa, a fronte di un decremento dei ricavi complessivi pari all'1,76% circa (prospetto D-bis). La componente più importante dei costi della produzione è costituita dal costo per il personale, ammontante per l'esercizio 2004 ad euro 330.667 migliaia, cui va aggiunto l'importo di euro 94.081 migliaia per scritture artistiche, come risulta dal prospetto E. Il costo per il personale, escluse le scritture artistiche, rappresenta il 58,97% dei costi della produzione. Nell'anno 2003, il costo del personale è stato pari ad euro 324,159 migliaia, corrispondente al 58% del costo della produzione.

Nei precedenti referti questa Corte ha segnalato, tra l'altro, l'esigenza di meglio definire gli ambiti della contrattazione integrativa, in modo da evitare duplicazioni e sovrapposizioni di istituti retributivi disciplinati in entrambi i due livelli contrattazione: nazionale ed aziendale”.

Fatta questa necessaria premessa riteniamo altrettanto doveroso sottolineare che, benché i dati testé esaminati risalgano all'esercizio finanziario dell'anno 2004, il *trand* dagli stessi delineato si è, di fatto, confermato negli anni successivi evidenziando: 1) la progressiva riduzione della somma dei patrimoni netti, con la permanenza della situazione di costante perdita di esercizio della quasi totalità delle fondazioni; 2) l'insufficiente aumento del Fus e la sua incapacità a compensare la riduzione dei contributi degli altri soggetti partecipanti; 3) la sensibile riduzione dei ricavi propri, in particolare quelli relativi alla vendita dei biglietti; 4) l'aumento dei costi di produzione, in particolare quelli relativi al costo del personale; 5) l'irrilevante apporto di soggetti privati al patrimonio e alle attività di gestione delle fondazioni, talché l'onere del mantenimento dei teatri continua a gravare, sostanzialmente, sul pubblico erario.

A conferma di quanto innanzi, vale solo la pena di ricordare che, negli ultimi anni, i proventi del FUS sono diminuiti e che numerose sono state le Fondazioni lirico-sinfoniche oggetto di commissariamento a causa del cospicuo disavanzo di bilancio (Maggio Fiorentino, Teatro San Carlo di Napoli, Teatro Carlo Felice di Genova, Arena di Verona e Teatro dell'Opera di Roma).

Per altro, al fine di offrire una visione attuale delle Fondazioni lirico-sinfoniche, si evidenzia che la tabella relativa agli organici funzionali innanzi riportata deve necessariamente essere aggiornata:

a) con la dotazione del personale artistico, tecnico e amministrativo di supporto alla Fondazione Teatro Petruzzelli e Teatri di Bari approvata con il recente decreto ministeriale dell'aprile 2008:

TEATRO PETRUZZELLI E TEATRI DI BARI	DECRETO 10.4.2008	TECNICI	N.25
		ARTISTICI	N.131
		AMMINISTRATIVI	N.15
		TOTALE	N.171

b) con l'integrazione all'organico funzionale per il Festival Areniano dell'Arena di Verona di complessive 321 unità lavorative (222 nell'area artistica; 94 nell'area tecnica e 5 nell'area amministrativa);

c) con la dotazione organico-funzionale del Teatro del Maggio Musicale Fiorentino, il cui Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7.4.2004 ha deliberato un nuovo

Ordinamento dei Servizi e del Personale aumentando l'Organico funzionale da 454 a 484 unità lavorative.

Portando così il **totale generale** degli organici funzionali delle Fondazioni lirico-sinfoniche, approvati dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali, a ben **n.5.908** unità lavorative.

Altrettanto utile ai fine del presente incarico di studio sono i dati (ulteriormente comparabili con quelli innanzi evidenziati) relativi sempre agli utili (perdite) d'esercizio e del costo del personale per gli anni 2005, 2006 e 2007, di quelle Fondazioni che hanno pubblicato i loro bilanci sul proprio sito internet:

FONDAZIONE TEATRO CARLO FELICE DI GENOVA	
2005	La perdita dell'esercizio ammonta ad €-1.000.426
	La spesa per il personale ammonta ad €16.850.946
2006	L'utile dell'esercizio ammonta ad €19.964
	La spesa per il personale ammonta ad €18.263.984
2007	L'utile dell'esercizio ammonta ad €43.828.97
	La spesa per il personale ammonta ad €17.922.522

FONAZIONE TEATRO DELL'OPERA DI ROMA	
2005	L'utile dell'esercizio ammonta ad €265.790
	La spesa per il personale ammonta ad €39.453.410
2006	L'utile dell'esercizio ammonta ad €28.303
	La spesa per il personale ammonta ad €41.150.891
2007	L'utile dell'esercizio ammonta ad €39.503
	La spesa per il personale ammonta ad €42.885.487

FONDAZIONE TEATRO REGIO DI TORINO	
2005	La perdita dell'esercizio ammonta ad €-477.333
	La spesa per il personale ammonta ad €19.980.476
2006	La perdita dell'esercizio ammonta ad €-362.414
	La spesa per il personale ammonta ad €20.832.375
2007	L'utile dell'esercizio ammonta ad €5.753
	La spesa per il personale ammonta ad €21.547.243

Infine, passando all'analisi comparata delle risposte del questionario inviato a tutte le Fondazioni lirico-sinfoniche¹, evidenziamo che le stesse confermano di fatto le premesse poste a base delle conclusioni raggiunte nel presente incarico di studi.

QUESITO 1) e 2).

Le risposte fornite dalle Fondazioni evidenziano, *in primis*, che gli organici funzionali approvati con decreto dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali non coincidono mai – per difetto – con le unità lavorative mediamente in servizio durante la stagione artistica; atteso che, per ogni Fondazione, si rende necessario procedere ad un incremento del personale che può arrivare anche oltre il 50%.

Discorso a parte merita l'Arena di Verona in quanto munita di due dotazioni organiche-funzionali: una per la stagione invernale e una per quella estiva durante la quale si svolge il noto Festival Areniano che, come già detto, comporta un'integrazione di ben n.321 unità lavorative (n.222 area artistica; n.94 area tecnica e n.5 area amministrativa).

Con riferimento alla dotazione organico-funzionale del Teatro del Maggio Musicale Fiorentino specifichiamo che, a seguito della delibera del 7.4.2004 con cui il Consiglio di Amministrazione del Teatro, per far fronte alle reali esigenze della Fondazione, ha approvato un nuovo Ordinamento dei Servizi e del Personale aumentando l'Organico funzionale da 454 a 484, le unità lavorative sono così suddivise: 6 dirigenti e incarichi professionali, 8 maestri collaboratori e collaboratori artistici, 115 professori d'orchestra, 98 artisti del coro, 43 tescicorei, 117 impiegati e 97 operai.

	1) Da quante unità lavorative è composta la dotazione organico-funzionale della Fondazione, così come approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali ?		2) Quante unità lavorative <u>extra</u> dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero è stato necessario reperire nell'ultima stagione artistica?	Incremento del personale
Teatro "G. Verdi" Trieste	299		8	+3%
Teatro "Petruzzelli" Bari	171		6	3,5%
Maggio Musicale Fiorentino	454#	484##	36	8%

¹ I dati inseriti nelle varie tabelle sono riferiti a quelle Fondazioni che, a fronte del termine di 30 giorni per l'espletamento della presente integrazione, hanno provveduto a compilare e spedire il questionario entro un termine congruo.

Teatro alla Scala Milano	800		95	+12%
Teatro “La Fenice” Venezia	344		101	+30%
Teatro Lirico Cagliari	229		104	+45%
Arena di Verona	408*	321**		-
Teatro Carlo Felice di Genova	326		175	54%
# Dotazione organica approvata nel 1998 ## Nuovo organico approvato nel 2004 dal CdA				
* Dotazione organico-funzionale ** Integrazione organico-funzionale per Festival Areniano				

In particolare, evidenziamo che sul questionario si è soffermato il Prof. Giuliano Polo, Direttore Affari Generali della Fondazione Teatro Lirico G. Verdi di Trieste, il quale ha precisato che: *“Le assunzioni extra organico funzionale effettuate per i singoli settori, sono ampiamente compensate dal minor numero, rispetto i tetti previsti, di assunzioni effettuate presso i settori rimanenti, di talchè, nel 2008, sono risultate in totale in servizio 295 unità rispetto un organico funzionale di 299 unità;*

Anche Mauro Rochesso, Direttore funzione amministrazione, finanza e controllo del Gran Teatro La Fenice di Venezia ha precisato che: *“Per la quantificazione delle unità extra dotazione organica riferite a: n.49 Maschere; n.19 Serali di palcoscenico; n.31 Figuranti/comparse e n.2 (a progetto) Edumediateca, si è preso in considerazione il mese di luglio 2008 che ha visto il maggiore impegno di unità.*

Per quanto concerne la dotazione organica complessiva si sono riportati i numeri indicati nell’autorizzazione Ministeriale. Per una maggiore coerenza con le funzioni assolve di carattere artistico, tecnico, amministrativo e servizi, l’organico di 344 unità approvato dal Ministero trova compiuto riferimento alla seguente suddivisione :

AREA AMMINISTRATIVA (comprensiva di dirigenti)	48 unità
servizi area amministrativa (fattorini, portieri, sorveglianza telematica)	9 unità
AREA TECNICA (reparti tecnici di palcoscenico)	79 unità
servizi area tecnica (piccola manutenzione, trasporti interni, serv. orch. e coro)	9 unità
AREA ARTISTICA (maestri collaboratori, orchestra e coro)	199 unità”

QUESITO 2) e 3).

Altro argomento trattato dal questionario è quello relativo alla distribuzione del personale **extra** dotazione organico-funzionale tra le varie aree di supporto alle Fondazioni (artistica, tecnica e amministrativa) e quello relativo all'individuazione dello strumento contrattuale utilizzato per l'assunzioni di tali unità lavorative. Il dato maggiormente significativo può essere ricavato dal fatto che il numero più alto di tali unità lavorative viene impiegato nell'area tecnica seguita, quasi sempre, da quella artistica.

Anche con riferimento allo strumento contrattuale utilizzato, il comportamento delle Fondazioni è abbastanza omogeneo dividendosi esse in parti uguali tra l'uso del contratto a tempo determinato "per esigenze stagionali e quello c.d. "a chiamata".

Unica importante eccezione è il Teatro alla Scala di Milano che, per soddisfare le proprie esigenze di personale, accanto al consolidato contratto a tempo determinato "per esigenze stagionali per l'assunzione di personale dipendente (67%), affianca l'utilizzo di lavoratori autonomi con conseguenti contratti di lavoro autonomo (33%).

2) Quante unità lavorative <u>extra</u> dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero è stato necessario reperire nell'ultima stagione artistica?	gruppi artistici	area artistica	area tecnica	area amministrativa
Teatro Comunale "G. Verdi" - Trieste	-	-	6	2
Teatro alla Scala Milano	19	6	39	31
Teatro "La Fenice" Venezia	-	31 Figuranti Comparsa	68 Maschere Pers. serale palcoscenico	2
Teatro Lirico Cagliari	-	30	58	16
Teatro "Petruzzelli" Bari	-	3	3	-
Arena di Verona	Diverse e reiterate assunzioni a termine per copertura posti vacanti nel limite previsto dalla L.43/05 e successive modifiche.			
Maggio Musicale Fiorentino	Cfr. questionario n.7 allegato (area tecnica 37)			
Teatro Carlo Felice di Genova		101	69	5

3) Quale strumento contrattuale è stato utilizzato nell'assunzione delle unità lavorative <u>extra</u> dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero?	Contratto a tempo determinato "per esigenze stagionali"	Contratto a tempo determinato c.d. "a prestazione"	Contratto a progetto	Altro tipo di contratto
Teatro Comunale "G. Verdi" - Trieste	100%	-	-	-
Teatro alla Scala Milano	67%	-	-	33% Contratti di lav.autonomo
Teatro Lirico Cagliari	90%	8%	2%	-
Teatro "Petruzzelli" Bari	-	84%	16%	-
Arena di Verona	-	-	-	-
Maggio Musicale Fiorentino	Contratto a tempo determinato ex artt. 1 e 10 – com. 7 lettera d. del D.Lgs. 368/2001 per la quasi totalità dei contratti stipulati; sono assunti con contratto professionale di natura autonoma figuranti e figuranti speciali; sono assunti con contratto di collaborazione ai sensi dell'articolo 273 del D.Lgs. n. 297/1994, come confermato dall'articolo 53, comma 1, del D.Lgs. n° 165/2001 i dipendenti di conservatorio	sono assunti con contratto "a prestazione" personale di sala e personale tecnico (categoria: operai): delle 50 unità lavorative impegnate nella categoria "operai" nell'anno 2008 con contratto a termine, 10 sono state assunte con contratto a prestazione e 40 con contratto a tempo pieno	Tipologia contrattuale utilizzata solo all'interno della categoria "impiegati" in percentuale minima (meno del 2%)	Contratti di natura autonoma: per figure apicali nell'area artistica e per figure a livello dirigenziale o di elevata rilevanza aziendale nell'area tecnico amministrativa (3,65%)

Teatro Carlo Felice di Genova	63%	35%	2%	-
Teatro "La Fenice" VENEZIA	-	98% Maschere, serali palcoscenico Figuranti/Comp.	2%	-

Sul quesito il Prof. Giuliano Polo, Direttore Affari Generali della Fondazione Teatro Lirico G. Verdi di Trieste, ha precisato che: “ *i numeri riportati sono spalmati sulle 312 gg lavorative all'anno, sicchè 6 unità extra organico significano 6 unità per 312 gg lavorative ciascuna, ma potrebbero anche essere 18 unità per 104 gg lavorative ciascuna ecc.*”

I contratti a termine extra organico funzionale non sono ovviamente tutti stagionali, ma, essendo il risultato di una media, riguardano una molteplicità di periodi che possono riguardare una sola produzione come tutte le produzioni di una singola stagione”.

Anche il Servizio Personale della Fondazione Teatro del Maggio Musicale Fiorentino, ha evidenziato che: “*UNITA' LAVORATIVA calcolata rapportando ad anno il totale delle giornate di paga anno 2008 (gg. paga : 312)*”.

QUESITO 4), 5), 6) e 7).

Dal quarto quesito sino al settimo compreso, si è voluto verificare con che modalità trovassero applicazioni le ipotesi di adeguamento e/o di cessazione del rapporto di lavoro dipendente (già evidenziate nei vari capitoli del presente incarico di studio) quali: la *verifica ex art.3 CCNL*, la *protesta* ed il *licenziamento per scarso rendimento*, avendo riguardo, ovviamente, alle *effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio* delle Fondazioni.

Le risposte fornite dalle Fondazioni confermano una pressoché totale mancanza dell'applicazione delle ipotesi di adeguamento del personale evidenziando, tra l'altro, come la *verifica ex art.3 CCNL* della dotazione organico-funzionale sia rimasta, nella pratica, lettera morta.

Anche con riferimento all'ulteriore dato evidenziato dal questionario, relativo alla totale mancanza di casi di ridimensionamento e/o licenziamento del personale artistico per “*scarso rendimento*” ovvero per le “*effettive necessità aziendali*”, si ritiene che ciò sia dovuto verosimilmente più a questioni di carattere sociale che di reale efficienza psico-fisica di tutto il personale artistico dipendente delle Fondazioni.

Dobbiamo in ogni caso rimarcare che una più precisa e puntuale identificazione degli elementi caratterizzanti e delle modalità di attuazione di tali ipotesi, riguardanti le

problematiche più caratterizzanti della prestazione dei lavoratori artistici faciliterebbe una loro potenziale e più corretta attuazione.

4) Con riferimento al contratto di assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero, tra le cause di risoluzione dello stesso, è stata prevista la particolare disciplina della “protesta”?			
Teatro Comunale “G. Verdi” Trieste	No		
Teatro alla Scala Milano	No		
Teatro “La Fenice” Venezia	No		
Teatro Lirico Cagliari	Sì	<i>In caso di risposta affermativa: nell’ultima stagione, vi sono stati licenziamenti di personale artistico in applicazione di tale clausola?</i>	No
Teatro “Petruzzelli” Bari	No		
Arena di Verona	No		
Maggio Musicale Fiorentino	No		
Teatro Carlo Felice di Genova	Sì	<i>In caso di risposta affermativa: nell’ultima stagione, vi sono stati licenziamenti di personale artistico in applicazione di tale clausola?</i>	No

Evidenziamo che su tale quesito si è soffermata la Dott.ssa Maria Di Freda, Direttore Generale del Teatro alla Scala di Milano, precisando che: “*Tale clausola è inserita esclusivamente nei contratti per scrittura artistica (direttori d’orchestra, cantanti, étoiles ospiti ecc.) ed in alcuni rari casi vi si è fatto ricorso*”.

5) Con riferimento a tutte le unità lavorative, nell’ultimo triennio, vi sono stati licenziamenti di personale artistico per “scarso rendimento”?	
Teatro Comunale “G. Verdi” Trieste	No
Teatro alla Scala Milano	No
Teatro “La Fenice” Venezia	No
Teatro Lirico Cagliari	No
Teatro “Petruzzelli” Bari	No
Arena di Verona	No
Maggio Musicale Fiorentino	No
Teatro Carlo Felice di Genova	No

6) A seguito della “ <i>verifica</i> ” triennale della dotazione organico-funzionale della Fondazione, prevista dall’art.3 del CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, si è mai proceduto ad un adeguamento della pianta organica?			
Teatro Comunale “G. Verdi” Trieste	no		
Teatro alla Scala Milano	no		
Teatro “La Fenice” Venezia	no		
Teatro Lirico Cagliari	Sì	<i>In caso di risposta affermativa:</i> L’adeguamento ha prodotto un aumento o una diminuzione delle pianta organica?	Aumento
Teatro “Petruzzelli” Bari	-		
Arena di Verona	No		
Maggio Musicale Fiorentino	Sì	<i>In caso di risposta affermativa:</i> L’adeguamento ha prodotto un aumento o una diminuzione delle pianta organica?	Aumento cfr. 1)e2)
Teatro Carlo Felice di Genova	Si	<i>In caso di risposta affermativa:</i> L’adeguamento ha prodotto un aumento o una diminuzione delle pianta organica?	Diminuzione

7) All’interno dell’accordo aziendale integrativo al CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche è stato previsto un qualsivoglia meccanismo di controllo e/o verifica qualitativo delle prestazioni del personale artistico dipendente a tempo indeterminato?	
Teatro Comunale “G. Verdi” Trieste	No
Teatro alla Scala Milano	No
Teatro “La Fenice” Venezia	No
Teatro Lirico Cagliari	No
Teatro “Petruzzelli” Bari	-
Arena di Verona	No
Maggio Musicale Fiorentino	Non si è ritenuto necessario inserire meccanismi di controllo e verifica all’interno dell’Accordo Aziendale integrativo del ccnl in quanto la materia è già esaurientemente definita dalla contrattazione collettiva a livello nazionale: si veda l’Accordo 3.3.1994 in materia di verifiche della idoneità professionale artistica, in appendice al TU ccnl 2001
Teatro Carlo Felice di Genova	No

Anche su tale quesito si è soffermata la Dott.ssa Maria Di Freda, Direttore Generale del Teatro alla Scala di Milano, precisando che: “*Per l’area artistica esiste una Legge del 1992, e successivo accordo sindacale nazionale, sulle verifiche artistico/professionali. Per il personale a termine la nuova assunzione è subordinata a verifica; ciò vale per tutte le aree: artistica e tecnico-amministrativa*”.

QUESITO 8), 9) e 10).

Altro argomento trattato dal questionario è quello delle esternalizzazioni, ovvero se le Fondazioni ne facciano ricorso e con quali modalità.

Il questionario ha individuato sia i processi produttivi *propri* dei teatri d’opera - intendendosi per tali quei processi fondamentali per l’esistenza di una Fondazione lirico-sinfonica (programmazione artistica, produzione, allestimento e rappresentazione) - sia quei servizi “*minori*” che per prassi consolidata sono normalmente oggetto di esternalizzazione.

Le risposte a tali quesiti evidenziano che le Fondazioni, qualora facciano ricorso alle esternalizzazioni, si limitano ai quei servizi che solo marginalmente sono riconducibili ai processi innanzi citati.

Unica eccezione è il Teatro La Fenice di Venezia che, oltre al servizio di biglietterie esterne, ha esternalizzato sia il processo *proprio* dell’allestimento sia altri importanti processi/servizi quali gli allestimenti scenografici, l’elaborazione dei costumi, l’attrezzatura, il trucco e parrucchiere, i trasporti, il merchandising, la gestione di eventi, la raccolta di pubblicità e il *found raising*.

8) Per le proprie esigenze produttive e funzionali, la Fondazione fa ricorso anche all’esternalizzazione?	
Teatro Comunale “G. Verdi” Trieste	Sì
Teatro alla Scala Milano	No
Teatro “La Fenice” Venezia	Sì
Teatro Lirico Cagliari	Sì
Teatro “Petruzzelli” Bari	No
Arena di Verona	Sì
Maggio Musicale Fiorentino	Sì
Teatro Carlo Felice di Genova	No

9) Quali sono le “aree” oggetto di esternalizzazione?	Area artistica	Area tecnica	Area amm.va	Altro tipo
Teatro Comunale “G. Verdi” Trieste	-	-	-	Custodi

Teatro “La Fenice” Venezia	-	-	-	Biglietterie esterne
Teatro Lirico Cagliari	-	-	-	Hostess di sala, Servizio pulizie, Custodia notturna
Arena di Verona		Sì		Custodi
Maggio Musicale Fiorentino	-	-	-	Call Center Addetti sicurezza
Teatro Carlo Felice di Genova	-	-	-	-

10) Vi sono attività e/o “processi produttivi” propri della Fondazione oggetto di esternalizzazione?

Teatro Comunale “G. Verdi” Trieste	No
Teatro alla Scala Milano	No**
Teatro “La Fenice” Venezia	Sì
Teatro Lirico Cagliari	No
Teatro “Petruzzelli” Bari	No
Arena di Verona	No
Maggio Musicale Fiorentino	No
Teatro Carlo Felice di Genova	-

In caso di risposta affermativa specificare quali attività e/o processi produttivi:

	Program. artistica	Produzione	Allestimento	Rappresentazione	Altro
Teatro “La Fenice” Venezia	-	-	Sì	-	Allestimenti scenografici, Costumi. Attrezzatura, Trucco e Parrucchiere, Trasporti, Merchandising, Gestione eventi, Raccolta pubblicità, Found raising

**** Teatro alla Scala di Milano: raramente parti di scenografie e costumi.**

II. ALLEGATI

- 1) QUESTIONARIO TEATRO COMUNALE G. VERDI – TRIESTE**
- 2) QUESTIONARIO TEATRO PETRUZZELLI E TEATRI DI BARI**
- 3) QUESTIONARIO TEATRO ALLA SCALA DI MILANO**
- 4) QUESTIONARIO GRAN TEATRO LA FENICE – VENEZIA**
- 5) QUESTIONARIO TEATRO LIRICO DI CAGLIARI**
- 6) QUESTIONARIO ARENA DI VERONA**
- 7) QUESTIONARIO TEATRO MAGGIO MUSICALE FIORENTINO**
- 8) QUESTIONARIO TEATRO CARLO FELICE DI GENOVA**

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO COMUNALE G. VERDI - TRIESTE**

1) Da quante unità lavorative è composta la dotazione organico-funzionale della Fondazione, così come approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali ?	
Quante unità lavorative compongono i gruppi artistici?	193
Quante unità lavorative compongono l'area artistica?	195
Quante unità lavorative compongono l'area tecnica?	79
Quante unità lavorative compongono l'area amministrativa?	25

2) Quante unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero è stato necessario reperire nell'ultima stagione artistica?	-
Quante unità per i gruppi artistici?	-
Quante unità per l'area artistica?	-
Quante unità per l'area tecnica?	6
Quante unità per l'area amministrativa?	2

3) Quale strumento contrattuale è stato utilizzato nell'assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero? <i>(indicare percentuale)</i>	
Contratto a tempo determinato " <i>per esigenze stagionali</i> "	100%
Contratto a tempo determinato c.d. " <i>a prestazione</i> "	%
Contratto a progetto	%
Altro (specificare il tipo)	%

4) Con riferimento al contratto di assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero, tra le cause di risoluzione dello stesso, è stata prevista la particolare disciplina della " <i>protesta</i> "?	<i>no</i>
<small><i>La protesta. È una clausola apponibile nei contratti artistici che opera come condizione risolutiva. Secondo questa clausola, il datore di lavoro ha la facoltà di protestare l'artista suo dipendente quando quest'ultimo, per motivato convincimento del datore di lavoro stesso o in dipendenza del giudizio del direttore artistico o addirittura del pubblico, sia inidoneo a sostenere la parte affidatagli.</i></small>	
<i>In caso di risposta affermativa:</i> nell'ultima stagione, vi sono stati licenziamenti di personale artistico in applicazione di tale clausola?	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO COMUNALE G. VERDI - TRIESTE**

5) Con riferimento a tutte le unità lavorative, nell'ultimo triennio, vi sono stati licenziamenti di personale artistico per "scarso rendimento"?	<i>no</i>
<small>Scarso rendimento. Costituisce l'ipotesi in cui un lavoratore dia un rendimento qualitativamente o quantitativamente inadeguato per incapacità e/o imperizia non colpevole (età, condizione fisica ecc.) nettamente inferiore a quello dei propri colleghi o comunque ben distante dagli obiettivi minimi concordati con la parte datoriale.</small>	

6) A seguito della "verifica" triennale della dotazione organico-funzionale della Fondazione, prevista dall'art.3 del CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, si è mai proceduto ad un adeguamento della pianta organica?	<i>no</i>
<small>Art.3 CCNL: "Gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali, identificano numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie generali previste dal c.c.n.l. In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali, le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni sindacali di categoria e le Rappresentanze sindacali unitarie, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennialmente ipotizzabili, dall'altra, dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente".</small>	
<i>In caso di risposta affermativa:</i> L'adeguamento ha prodotto un aumento o una diminuzione delle pianta organica?	

7) All'interno dell'accordo aziendale integrativo al CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche è stato previsto un qualsivoglia meccanismo di controllo e/o verifica qualitativo delle prestazioni del personale artistico dipendente a tempo indeterminato?	<i>no</i>
<i>In caso di risposta affermativa:</i> Quali sono di effetti per l'artista, in caso di esito negativo di tale controllo e/o verifica qualitativa?	
Conferma temporanea in vista di una nuova verifica	
Assegnazione a mansioni di livello professionale inferiore	
Assegnazione a categoria non artistica	
Licenziamento	
Altro (specificare il tipo di impiego)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO COMUNALE G. VERDI - TRIESTE**

8) Per le proprie esigenze produttive e funzionali, la Fondazione fa ricorso anche all'esternalizzazione?	Si

9) Quali sono le “ <i>aree</i> ” oggetto di esternalizzazione?	
Area artistica	
Area tecnica	
Area amministrativa	
Altro (specificare il tipo: maschere, custodi, hostess di sala, biglietteria ecc.)	custodi

10) Vi sono attività e/o “ <i>processi produttivi</i> ” propri della Fondazione oggetto di esternalizzazione?	<i>no</i>
<i>In caso di risposta affermativa specificare quali attività e/o processi produttivi:</i>	
Programmazione artistica	
Produzione	
Allestimento	
Rappresentazione	
Altro (specificare il tipo: scenografie, costumi, merchandising ecc.)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO PETRUZZELLI E TEATRI DI BARI**

1) Da quante unità lavorative è composta la dotazione organico-funzionale della Fondazione, così come approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali ?	171
Quante unità lavorative compongono i gruppi artistici?	118
Quante unità lavorative compongono l'area artistica?	13
Quante unità lavorative compongono l'area tecnica?	25
Quante unità lavorative compongono l'area amministrativa?	15

2) Quante unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero è stato necessario reperire nell'ultima stagione artistica?	6
Quante unità per i gruppi artistici?	/
Quante unità per l'area artistica?	3
Quante unità per l'area tecnica?	3
Quante unità per l'area amministrativa?	/

3) Quale strumento contrattuale è stato utilizzato nell'assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero? <i>(indicare percentuale)</i>	
Contratto a tempo determinato "per esigenze stagionali"	0 %
Contratto a tempo determinato c.d. "a prestazione"	2,9 %
Contratto a progetto	0,6 %
Altro (specificare il tipo)	0 %

4) Con riferimento al contratto di assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero, tra le cause di risoluzione dello stesso, è stata prevista la particolare disciplina della "protesta"?	NO
<small><i>La protesta.</i> È una clausola apponibile nei contratti artistici che opera come condizione risolutiva. Secondo questa clausola, il datore di lavoro ha la facoltà di protestare l'artista suo dipendente quando quest'ultimo, per motivato convincimento del datore di lavoro stesso o in dipendenza del giudizio del direttore artistico o addirittura del pubblico, sia inidoneo a sostenere la parte affidatagli.</small>	
In caso di risposta affermativa: nell'ultima stagione, vi sono stati licenziamenti di personale artistico in applicazione di tale clausola?	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO PETRUZZELLI E TEATRI DI BARI**

5) Con riferimento a tutte le unità lavorative, nell'ultimo triennio, vi sono stati licenziamenti di personale artistico per “scarso rendimento”?	<i>NO</i>
<small><i>Scarso rendimento. Costituisce l'ipotesi in cui un lavoratore dia un rendimento qualitativamente o quantitativamente inadeguato per incapacità e/o imperizia non colpevole (età, condizione fisica ecc.) nettamente inferiore a quello dei propri colleghi o comunque ben distante dagli obiettivi minimi concordati con la parte datoriale.</i></small>	

6) A seguito della “verifica” triennale della dotazione organico-funzionale della Fondazione, prevista dall'art.3 del CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, si è mai proceduto ad un adeguamento della pianta organica?	/
<small><i>Art.3 CCNL: “Gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali, identificano numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie generali previste dal c.c.n.l. In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali, le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni sindacali di categoria e le Rappresentanze sindacali unitarie, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennialmente ipotizzabili, dall'altra, dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente”.</i></small>	
<i>In caso di risposta affermativa:</i>	
L'adeguamento ha prodotto un aumento o una diminuzione delle pianta organica?	

7) All'interno dell'accordo aziendale integrativo al CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche è stato previsto un qualsivoglia meccanismo di controllo e/o verifica qualitativo delle prestazioni del personale artistico dipendente a tempo indeterminato?	/
<i>In caso di risposta affermativa:</i> Quali sono di effetti per l'artista, in caso di esito negativo di tale controllo e/o verifica qualitativa?	
Conferma temporanea in vista di una nuova verifica	
Assegnazione a mansioni di livello professionale inferiore	
Assegnazione a categoria non artistica	
Licenziamento	
Altro (specificare il tipo di impiego)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO PETRUZZELLI E TEATRI DI BARI**

8) Per le proprie esigenze produttive e funzionali, la Fondazione fa ricorso anche all'esternalizzazione?	NO
--	-----------

9) Quali sono le “ <i>aree</i> ” oggetto di esternalizzazione?	
Area artistica	
Area tecnica	
Area amministrativa	
Altro (specificare il tipo: maschere, custodi, hostess di sala, biglietteria ecc.)	

10) Vi sono attività e/o “ <i>processi produttivi</i> ” propri della Fondazione oggetto di esternalizzazione?	
<i>In caso di risposta affermativa specificare quali attività e/o processi produttivi:</i>	
Programmazione artistica	
Produzione	
Allestimento	
Rappresentazione	
Altro (specificare il tipo: scenografie, costumi, merchandising ecc.)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO ALLA SCALA - MILANO**

1) Da quante unità lavorative è composta la dotazione organico-funzionale della Fondazione, così come approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali ?	800
Quante unità lavorative compongono i gruppi artistici?	309
Quante unità lavorative compongono l'area artistica?	49
Quante unità lavorative compongono l'area tecnica?	357
Quante unità lavorative compongono l'area amministrativa?	85

2) Quante unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero è stato necessario reperire nell'ultima stagione artistica?	95
Quante unità per i gruppi artistici?	19
Quante unità per l'area artistica?	6
Quante unità per l'area tecnica?	39
Quante unità per l'area amministrativa?	31

3) Quale strumento contrattuale è stato utilizzato nell'assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero? <i>(indicare percentuale)</i>	
Contratto a tempo determinato " <i>per esigenze stagionali</i> "	67%
Contratto a tempo determinato c.d. " <i>a prestazione</i> "	%
Contratto a progetto	%
Altro (specificare il tipo)	33%
CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO	

4) Con riferimento al contratto di assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero, tra le cause di risoluzione dello stesso, è stata prevista la particolare disciplina della " <i>protesta</i> "?***	No
<small><i>La protesta. È una clausola apponibile nei contratti artistici che opera come condizione risolutiva. Secondo questa clausola, il datore di lavoro ha la facoltà di protestare l'artista suo dipendente quando quest'ultimo, per motivato convincimento del datore di lavoro stesso o in dipendenza del giudizio del direttore artistico o addirittura del pubblico, sia inidoneo a sostenere la parte affidatagli.</i></small>	
In caso di risposta affermativa: nell'ultima stagione, vi sono stati licenziamenti di personale artistico in applicazione di tale clausola?	

*** **Nota: Tale clausola è inserita esclusivamente nei contratti per scrittura artistica (direttori d'orchestra, cantanti, étoiles, ospiti ecc.) ed in alcuni rari casi vi si è fatto ricorso**

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO ALLA SCALA – MILANO**

5) Con riferimento a tutte le unità lavorative, nell’ultimo triennio, vi sono stati licenziamenti di personale artistico per “scarso rendimento”?	No
<small>Scarso rendimento. Costituisce l’ipotesi in cui un lavoratore dia un rendimento qualitativamente o quantitativamente inadeguato per incapacità e/o imperizia non colpevole (età, condizione fisica ecc.) nettamente inferiore a quello dei propri colleghi o comunque ben distante dagli obiettivi minimi concordati con la parte datoriale.</small>	

6) A seguito della “verifica” triennale della dotazione organico-funzionale della Fondazione, prevista dall’art.3 del CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, si è mai proceduto ad un adeguamento della pianta organica?	No
<small>Art.3 CCNL: “Gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali, identificano numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie generali previste dal c.c.n.l. In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali, le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni sindacali di categoria e le Rappresentanze sindacali unitarie, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennialmente ipotizzabili, dall’altra, dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente”.</small>	
In caso di risposta affermativa:	
L’adeguamento ha prodotto un aumento o una diminuzione delle pianta organica?	

7) All’interno dell’accordo aziendale integrativo al CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche è stato previsto un qualsivoglia meccanismo di controllo e/o verifica qualitativo delle prestazioni del personale artistico dipendente a tempo indeterminato? **	No
In caso di risposta affermativa:	
Quali sono di effetti per l’artista, in caso di esito negativo di tale controllo e/o verifica qualitativa?	
Conferma temporanea in vista di una nuova verifica	
Assegnazione a mansioni di livello professionale inferiore	
Assegnazione a categoria non artistica	
Licenziamento	
Altro (specificare il tipo di impiego)	

**** “Per l’area artistica esiste una Legge del 1992, e successivo accordo sindacale nazionale, sulle verifiche artistico/professionali. Per il personale a termine la nuova assunzione è subordinata a verifica; ciò vale per tutte le aree: artistica e tecnico-amministrativa”.**

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO ALLA SCALA - MILANO**

8) Per le proprie esigenze produttive e funzionali, la Fondazione fa ricorso anche all'esternalizzazione?	No
--	-----------

9) Quali sono le “ <i>aree</i> ” oggetto di esternalizzazione?	
Area artistica	
Area tecnica	
Area amministrativa	
Altro (specificare il tipo: maschere, custodi, hostess di sala, biglietteria ecc.)	

10) Vi sono attività e/o “ <i>processi produttivi</i> ” propri della Fondazione oggetto di esternalizzazione?	No
<i>In caso di risposta affermativa specificare quali attività e/o processi produttivi:</i>	
Programmazione artistica	
Produzione	
Allestimento	
Rappresentazione	
Altro (specificare il tipo: scenografie, costumi, merchandising ecc.)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
GRAN TEATRO LA FENICE - VENEZIA**

1) Da quante unità lavorative è composta la dotazione organico-funzionale della Fondazione, così come approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali ?	344
Quante unità lavorative compongono i gruppi artistici?	188
Quante unità lavorative compongono l'area artistica?	15
Quante unità lavorative compongono l'area tecnica?	100
Quante unità lavorative compongono l'area amministrativa?	41

2) Quante unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero è stato necessario reperire nell'ultima stagione artistica?	101
Quante unità per i gruppi artistici?	
Quante unità per l'area artistica?	31
Quante unità per l'area tecnica?	68
Quante unità per l'area amministrativa?	2

3) Quale strumento contrattuale è stato utilizzato nell'assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero? <i>(indicare percentuale)</i>	
Contratto a tempo determinato " <i>per esigenze stagionali</i> "	%
Contratto a tempo determinato c.d. " <i>a prestazione</i> " (fatto 100% il personale extra) (Maschere, Serali palcoscenico, Figuranti/Comparsa)	98 %
Contratto a progetto (fatto 100% il personale extra)	2 %
Altro (specificare il tipo)	%

4) Con riferimento al contratto di assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero, tra le cause di risoluzione dello stesso, è stata prevista la particolare disciplina della " <i>protesta</i> "?	no
<small><i>La protesta.</i> È una clausola apponibile nei contratti artistici che opera come condizione risolutiva. Secondo questa clausola, il datore di lavoro ha la facoltà di protestare l'artista suo dipendente quando quest'ultimo, per motivato convincimento del datore di lavoro stesso o in dipendenza del giudizio del direttore artistico o addirittura del pubblico, sia inidoneo a sostenere la parte affidatagli.</small>	
In caso di risposta affermativa: nell'ultima stagione, vi sono stati licenziamenti di personale artistico in applicazione di tale clausola?	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
GRAN TEATRO LA FENICE - VENEZIA**

5) Con riferimento a tutte le unità lavorative, nell'ultimo triennio, vi sono stati licenziamenti di personale artistico per "scarso rendimento"?	<i>no</i>
<small>Scarso rendimento. Costituisce l'ipotesi in cui un lavoratore dia un rendimento qualitativamente o quantitativamente inadeguato per incapacità e/o imperizia non colpevole (età, condizione fisica ecc.) nettamente inferiore a quello dei propri colleghi o comunque ben distante dagli obiettivi minimi concordati con la parte datoriale.</small>	

6) A seguito della "verifica" triennale della dotazione organico-funzionale della Fondazione, prevista dall'art.3 del CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, si è mai proceduto ad un adeguamento della pianta organica?	<i>no</i>
<small>Art.3 CCNL: "Gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali, identificano numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie generali previste dal c.c.n.l. In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali, le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni sindacali di categoria e le Rappresentanze sindacali unitarie, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennialmente ipotizzabili, dall'altra, dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente".</small>	
<i>In caso di risposta affermativa:</i> L'adeguamento ha prodotto un aumento o una diminuzione delle pianta organica?	

7) All'interno dell'accordo aziendale integrativo al CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche è stato previsto un qualsivoglia meccanismo di controllo e/o verifica qualitativo delle prestazioni del personale artistico dipendente a tempo indeterminato?	<i>no</i>
<i>In caso di risposta affermativa:</i> Quali sono di effetti per l'artista, in caso di esito negativo di tale controllo e/o verifica qualitativa?	
Conferma temporanea in vista di una nuova verifica	
Assegnazione a mansioni di livello professionale inferiore	
Assegnazione a categoria non artistica	
Licenziamento	
Altro (specificare il tipo di impiego)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
GRAN TEATRO LA FENICE - VENEZIA**

8) Per le proprie esigenze produttive e funzionali, la Fondazione fa ricorso anche all'esternalizzazione?	si
--	-----------

9) Quali sono le “aree” oggetto di esternalizzazione?	
Area artistica	
Area tecnica	
Area amministrativa	
Altro (specificare il tipo: maschere, custodi, hostess di sala, biglietteria ecc.) Punti vendita esterni biglietteria	si

10) Vi sono attività e/o “processi produttivi” propri della Fondazione oggetto di esternalizzazione?	si
<i>In caso di risposta affermativa specificare quali attività e/o processi produttivi:</i>	
Programmazione artistica	
Produzione	
Allestimento	si
Rappresentazione	
Altro (specificare il tipo: scenografie, costumi, merchandising ecc.) Allestimenti scenografici, Costumi, Attrezzeria, Trucco e Parrucchiere, Trasporti, Merchandising, Gestione eventi, Raccolta pubblicità, Found raising	si

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO LIRICO DI CAGLIARI**

1) Da quante unità lavorative è composta la dotazione organico-funzionale della Fondazione, così come approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali ?	229
Quante unità lavorative compongono i gruppi artistici?	/
Quante unità lavorative compongono l'area artistica?	145
Quante unità lavorative compongono l'area tecnica?	52
Quante unità lavorative compongono l'area amministrativa?	32

2) Quante unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero è stato necessario reperire nell'ultima stagione artistica?	104
Quante unità per i gruppi artistici?	/
Quante unità per l'area artistica?	30
Quante unità per l'area tecnica?	58
Quante unità per l'area amministrativa?	16

3) Quale strumento contrattuale è stato utilizzato nell'assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero? <i>(indicare percentuale)</i>	
Contratto a tempo determinato "per esigenze stagionali"	90 %
Contratto a tempo determinato c.d. "a prestazione"	8 %
Contratto a progetto	2 %
Altro (specificare il tipo)	%

4) Con riferimento al contratto di assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero, tra le cause di risoluzione dello stesso, è stata prevista la particolare disciplina della "protesta"?	SI
<small><i>La protesta.</i> È una clausola apponibile nei contratti artistici che opera come condizione risolutiva. Secondo questa clausola, il datore di lavoro ha la facoltà di protestare l'artista suo dipendente quando quest'ultimo, per motivato convincimento del datore di lavoro stesso o in dipendenza del giudizio del direttore artistico o addirittura del pubblico, sia inidoneo a sostenere la parte affidatagli.</small>	
In caso di risposta affermativa: nell'ultima stagione, vi sono stati licenziamenti di personale artistico in applicazione di tale clausola?	NO

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO LIRICO DI CAGLIARI**

5) Con riferimento a tutte le unità lavorative, nell'ultimo triennio, vi sono stati licenziamenti di personale artistico per “scarso rendimento”?	NO
<small>Scarso rendimento. Costituisce l'ipotesi in cui un lavoratore dia un rendimento qualitativamente o quantitativamente inadeguato per incapacità e/o imperizia non colpevole (età, condizione fisica ecc.) nettamente inferiore a quello dei propri colleghi o comunque ben distante dagli obiettivi minimi concordati con la parte datoriale.</small>	

6) A seguito della “verifica” triennale della dotazione organico-funzionale della Fondazione, prevista dall'art.3 del CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, si è mai proceduto ad un adeguamento della pianta organica?	SI
<small>Art.3 CCNL: “Gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali, identificano numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie generali previste dal c.c.n.l. In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali, le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni sindacali di categoria e le Rappresentanze sindacali unitarie, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennialmente ipotizzabili, dall'altra, dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente”.</small>	
<i>In caso di risposta affermativa:</i> L'adeguamento ha prodotto un aumento o una diminuzione delle pianta organica?	aumento

7) All'interno dell'accordo aziendale integrativo al CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche è stato previsto un qualsivoglia meccanismo di controllo e/o verifica qualitativo delle prestazioni del personale artistico dipendente a tempo indeterminato?	NO
<i>In caso di risposta affermativa:</i> Quali sono di effetti per l'artista, in caso di esito negativo di tale controllo e/o verifica qualitativa?	
Conferma temporanea in vista di una nuova verifica	
Assegnazione a mansioni di livello professionale inferiore	
Assegnazione a categoria non artistica	
Licenziamento	
Altro (specificare il tipo di impiego)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO LIRICO DI CAGLIARI**

8) Per le proprie esigenze produttive e funzionali, la Fondazione fa ricorso anche all'esternalizzazione?	SI
--	-----------

9) Quali sono le “ <i>aree</i> ” oggetto di esternalizzazione?	
Area artistica	
Area tecnica	
Area amministrativa	
Altro (specificare il tipo: maschere, custodi, hostess di sala, biglietteria ecc.)	Hostess di sala Servizio pulizie Custodia notturna

10) Vi sono attività e/o “ <i>processi produttivi</i> ” propri della Fondazione oggetto di esternalizzazione?	NO
<i>In caso di risposta affermativa specificare quali attività e/o processi produttivi:</i>	
Programmazione artistica	
Produzione	
Allestimento	
Rappresentazione	
Altro (specificare il tipo: scenografie, costumi, merchandising ecc.)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
ARENA DI VERONA**

1) Da quante unità lavorative è composta la dotazione organico-funzionale della Fondazione, così come approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali ?	a*	b*
Quante unità lavorative compongono i gruppi artistici?		
Quante unità lavorative compongono l'area artistica?	219	222
Quante unità lavorative compongono l'area tecnica?	131	94
Quante unità lavorative compongono l'area amministrativa?	58	5

***a Dotazione organico-funzionale *b Integrazione organico funzionale per Festival Areniano**

2) Quante unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero è stato necessario reperire nell'ultima stagione artistica? **	
Quante unità per i gruppi artistici?	
Quante unità per l'area artistica?	
Quante unità per l'area tecnica?	
Quante unità per l'area amministrativa?	

**** Diverse e reiterate assunzioni a termine per copertura posti vacanti nel limite previsto dalla L.43/05 e succes. modifiche.**

3) Quale strumento contrattuale è stato utilizzato nell'assunzione delle unita lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero? <i>(indicare percentuale)</i>	
Contratto a tempo determinato "per esigenze stagionali"	%
Contratto a tempo determinato c.d. "a prestazione"	%
Contratto a progetto	%
Altro (specificare il tipo)	%

4) Con riferimento al contratto di assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero, tra le cause di risoluzione dello stesso, è stata prevista la particolare disciplina della "protesta"?	No
<i>La protesta. È una clausola apponibile nei contratti artistici che opera come condizione risolutiva. Secondo questa clausola, il datore di lavoro ha la facoltà di protestare l'artista suo dipendente quando quest'ultimo, per motivato convincimento del datore di lavoro stesso o in dipendenza del giudizio del direttore artistico o addirittura del pubblico, sia inidoneo a sostenere la parte affidatagli.</i>	
In caso di risposta affermativa: nell'ultima stagione, vi sono stati licenziamenti di personale artistico in applicazione di tale clausola?	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
ARENA DI VERONA**

5) Con riferimento a tutte le unità lavorative, nell'ultimo triennio, vi sono stati licenziamenti di personale artistico per “scarso rendimento”?	No
<i>Scarso rendimento.</i> Costituisce l'ipotesi in cui un lavoratore dia un rendimento qualitativamente o quantitativamente inadeguato <u>per</u> incapacità e/o imperizia non colpevole (età, condizione fisica ecc.) nettamente inferiore a quello dei propri colleghi o comunque ben distante dagli obiettivi minimi concordati con la parte datoriale.	

6) A seguito della “verifica” triennale della dotazione organico-funzionale della Fondazione, prevista dall'art.3 del CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, si è mai proceduto ad un adeguamento della pianta organica?	No
<i>Art.3 CCNL: “Gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali, identificano numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie generali previste dal c.c.n.l. In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali, le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni sindacali di categoria e le Rappresentanze sindacali unitarie, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennialmente ipotizzabili, dall'altra, dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente”.</i>	
<i>In caso di risposta affermativa:</i>	
L'adeguamento ha prodotto un aumento o una diminuzione delle pianta organica?	

7) All'interno dell'accordo aziendale integrativo al CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche è stato previsto un qualsivoglia meccanismo di controllo e/o verifica qualitativo delle prestazioni del personale artistico dipendente a tempo indeterminato?	No
<i>In caso di risposta affermativa:</i> Quali sono di effetti per l'artista, in caso di esito negativo di tale controllo e/o verifica qualitativa?	
Conferma temporanea in vista di una nuova verifica	
Assegnazione a mansioni di livello professionale inferiore	
Assegnazione a categoria non artistica	
Licenziamento	
Altro (specificare il tipo di impiego)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
ARENA DI VERONA**

8) Per le proprie esigenze produttive e funzionali, la Fondazione fa ricorso anche all'esternalizzazione?	Sì
--	-----------

9) Quali sono le “ <i>aree</i> ” oggetto di esternalizzazione?	
Area artistica	
Area tecnica	Sì
Area amministrativa	
Altro (specificare il tipo: maschere, custodi, hostess di sala, biglietteria ecc.)	Custodi

10) Vi sono attività e/o “ <i>processi produttivi</i> ” propri della Fondazione oggetto di esternalizzazione?	No
<i>In caso di risposta affermativa specificare quali attività e/o processi produttivi:</i>	
Programmazione artistica	
Produzione	
Allestimento	
Rappresentazione	
Altro (specificare il tipo: scenografie, costumi, merchandising ecc.)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO COMUNALE MAGGIO MUSICALE FIORENTINO**

DATI RELATIVI AL PERSONALE DELLA FONDAZIONE ESCLUSI GLI ARTISTI SCRITTURATI

1) Da quante unità lavorative è composta la dotazione organico-funzionale della Fondazione, così come approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali ?	454
ORGANICO APPROVATO NEL 1998	
Quante unità lavorative compongono i gruppi artistici? <i>Maestri collab., professori d'orchestra, artisti del coro e tersicore</i>	258
Quante unità lavorative compongono l'area artistica? Direttore artistico e collaboratori artistici	11
Quante unità lavorative compongono l'area tecnica?	130
Quante unità lavorative compongono l'area amministrativa?	54
Sovrintendente	1
TOTALE	454

Nella seduta del 7 aprile 2004 il Consiglio di Amministrazione del Teatro del Maggio Musicale Fiorentino ha deliberato un nuovo Ordinamento dei Servizi e del Personale; l'Organico funzionale è stato aumentato da 454 a 484 unità.

2) Quante unità lavorative <u>extra</u> dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero è stato necessario reperire nell'ultima stagione artistica?																																					
n.b. UNITA' LAVORATIVA calcolata rapportando ad anno il totale delle giornate di paga anno 2008 (gg. paga : 312)																																					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Organico 1998</th> <th>Organico 2004 (*)</th> <th>Unità lavorative utilizzate anno 2008</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dirigenti e incarichi professionali</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">7</td> </tr> <tr> <td>maestri coll. e collaboratori artistici</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">13</td> </tr> <tr> <td>Professori d'orchestra</td> <td style="text-align: center;">115</td> <td style="text-align: center;">115</td> <td style="text-align: center;">114</td> </tr> <tr> <td>Artisti del Coro</td> <td style="text-align: center;">98</td> <td style="text-align: center;">98</td> <td style="text-align: center;">94</td> </tr> <tr> <td>Tersicorei</td> <td style="text-align: center;">43</td> <td style="text-align: center;">43</td> <td style="text-align: center;">47</td> </tr> <tr> <td>Impiegati</td> <td style="text-align: center;">91</td> <td style="text-align: center;">117</td> <td style="text-align: center;">111</td> </tr> <tr> <td>Operai</td> <td style="text-align: center;">94</td> <td style="text-align: center;">97</td> <td style="text-align: center;">134 (a)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">TOTALE</td> <td style="text-align: center;">454</td> <td style="text-align: center;">484</td> <td style="text-align: center;">520</td> </tr> </tbody> </table>		Organico 1998	Organico 2004 (*)	Unità lavorative utilizzate anno 2008	Dirigenti e incarichi professionali	5	6	7	maestri coll. e collaboratori artistici	8	8	13	Professori d'orchestra	115	115	114	Artisti del Coro	98	98	94	Tersicorei	43	43	47	Impiegati	91	117	111	Operai	94	97	134 (a)	TOTALE	454	484	520
	Organico 1998	Organico 2004 (*)	Unità lavorative utilizzate anno 2008																																		
Dirigenti e incarichi professionali	5	6	7																																		
maestri coll. e collaboratori artistici	8	8	13																																		
Professori d'orchestra	115	115	114																																		
Artisti del Coro	98	98	94																																		
Tersicorei	43	43	47																																		
Impiegati	91	117	111																																		
Operai	94	97	134 (a)																																		
TOTALE	454	484	520																																		

(*) esclusi Sovrintendente e Direttore artistico

(a) compreso il personale a prestazione, non previsto dall'Organico

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO COMUNALE MAGGIO MUSICALE FIORENTINO**

3) Quale strumento contrattuale è stato utilizzato nell'assunzione delle unità lavorative <u>extra</u> dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero? <i>(indicare percentuale)</i>
Contratto a tempo determinato " <i>per esigenze stagionali</i> " Contratto a tempo determinato ex articoli 1 e 10 – comma 7 lettera d. del D.Lgs. 368/2001 per la quasi totalità dei contratti stipulati; sono assunti con contratto professionale di natura autonoma figuranti e figuranti speciali; sono assunti con contratto di collaborazione ai sensi dell'articolo 273 del D.Lgs. n. 297/1994, come confermato dall'articolo 53, comma 1, del D.Lgs. n° 165/2001 i dipendenti di conservatorio
Contratto a tempo determinato c.d. " <i>a prestazione</i> " sono assunti con contratto "a prestazione" personale di sala e personale tecnico (categoria: operai): delle 50 unità lavorative impegnate nella categoria "operai" nell'anno 2008 con contratto a termine, 10 sono state assunte con contratto a prestazione e 40 con contratto a tempo pieno
Contratto a progetto Tipologia contrattuale utilizzata solo all'interno della categoria "impiegati" in percentuale minima (meno del 2%)
Altro (specificare il tipo) Contratti di natura autonoma: per figure apicali nell'area artistica e per figure a livello dirigenziale o di elevata rilevanza aziendale nell'area tecnico amministrativa (3,65%)

4) Con riferimento al contratto di assunzione delle unità lavorative <u>extra</u> dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero, tra le cause di risoluzione dello stesso, è stata prevista la particolare disciplina della "<i>protesta</i>"?	NO
<small><i>La protesta. È una clausola apponibile nei contratti artistici che opera come condizione risolutiva. Secondo questa clausola, il datore di lavoro ha la facoltà di protestare l'artista suo dipendente quando quest'ultimo, per motivato convincimento del datore di lavoro stesso o in dipendenza del giudizio del direttore artistico o addirittura del pubblico, sia inidoneo a sostenere la parte affidatagli.</i></small>	
<i>In caso di risposta affermativa:</i> nell'ultima stagione, vi sono stati licenziamenti di personale artistico in applicazione di tale clausola?	///

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO COMUNALE MAGGIO MUSICALE FIORENTINO**

5) Con riferimento a tutte le unità lavorative, nell'ultimo triennio, vi sono stati licenziamenti di personale artistico per "scarso rendimento"?	NO
<i>Scarso rendimento.</i> Costituisce l'ipotesi in cui un lavoratore dia un rendimento qualitativamente o quantitativamente inadeguato per incapacità e/o imperizia non colpevole (età, condizione fisica ecc.) nettamente inferiore a quello dei propri colleghi o comunque ben distante dagli obiettivi minimi concordati con la parte datoriale.	

6) A seguito della "verifica" triennale della dotazione organico-funzionale della Fondazione, prevista dall'art.3 del CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, si è mai proceduto ad un adeguamento della pianta organica?	SI'
<i>Art.3 CCNL: "Gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali, identificano numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie generali previste dal c.c.n.l. In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali, le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni sindacali di categoria e le Rappresentanze sindacali unitarie, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennialmente ipotizzabili, dall'altra, dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente".</i>	
<i>In caso di risposta affermativa:</i> L'adeguamento ha prodotto un aumento o una diminuzione delle pianta organica?	AUMENTO (vedi punti 1 e 2)

7) All'interno dell'accordo aziendale integrativo al CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche è stato previsto un qualsivoglia meccanismo di controllo e/o verifica qualitativo delle prestazioni del personale artistico dipendente a tempo indeterminato?	
<i>In caso di risposta affermativa:</i> Quali sono di effetti per l'artista, in caso di esito negativo di tale controllo e/o verifica qualitativa?	
Non si è ritenuto necessario inserire meccanismi di controllo e verifica all'interno dell'Accordo Aziendale integrativo del ccnl in quanto la materia è già esaurientemente definita dalla contrattazione collettiva a livello nazionale: si veda l'Accordo 3.3.1994 in materia di verifiche della idoneità professionale artistica, in appendice al TU ccnl 2001	
Conferma temporanea in vista di una nuova verifica	
Assegnazione a mansioni di livello professionale inferiore	
Assegnazione a categoria non artistica	
Licenziamento	
Altro (specificare il tipo di impiego)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO COMUNALE MAGGIO MUSICALE FIORENTINO**

8) Per le proprie esigenze produttive e funzionali, la Fondazione fa ricorso anche all'esternalizzazione?	SI
--	-----------

9) Quali sono le “ <i>aree</i> ” oggetto di esternalizzazione?	
Area artistica	NO
Area tecnica	NO
Area amministrativa	NO
Altro (specificare il tipo: maschere, custodi, hostess di sala, biglietteria ecc.) Call center, addetti alla sicurezza	

10) Vi sono attività e/o “ <i>processi produttivi</i> ” propri della Fondazione oggetto di esternalizzazione?	NO
<i>In caso di risposta affermativa specificare quali attività e/o processi produttivi:</i>	
Programmazione artistica	
Produzione	
Allestimento	
Rappresentazione	
Altro (specificare il tipo: scenografie, costumi, merchandising ecc.)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO CARLO FELICE DI GENOVA**

1) Da quante unità lavorative è composta la dotazione organico-funzionale della Fondazione, così come approvata dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali ?	
Quante unità lavorative compongono i gruppi artistici?	196
Quante unità lavorative compongono l'area tecnica?	75
Quante unità lavorative compongono l'area amministrativa?	55

2) Quante unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero è stato necessario reperire nell'ultima stagione artistica?	
Quante unità per i gruppi artistici?	101
Quante unità per l'area tecnica?	69
Quante unità per l'area amministrativa?	5

3) Quale strumento contrattuale è stato utilizzato nell'assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero? <i>(indicare percentuale)</i>	
Contratto a tempo determinato "per esigenze stagionali"	63 %
Contratto a tempo determinato c.d. "a prestazione"	35 %
Contratto a progetto	2 %
Altro (specificare il tipo)	
	%

4) Con riferimento al contratto di assunzione delle unità lavorative extra dotazione organico-funzionale approvata dal Ministero, tra le cause di risoluzione dello stesso, è stata prevista la particolare disciplina della "protesta"?	
<small><i>La protesta.</i> È una clausola apponibile nei contratti artistici che opera come condizione risolutiva. Secondo questa clausola, il datore di lavoro ha la facoltà di protestare l'artista suo dipendente quando quest'ultimo, per motivato convincimento del datore di lavoro stesso o in dipendenza del giudizio del direttore artistico o addirittura del pubblico, sia inidoneo a sostenere la parte affidatagli.</small>	
In caso di risposta affermativa: nell'ultima stagione, vi sono stati licenziamenti di personale artistico in applicazione di tale clausola?	no

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO CARLO FELICE DI GENOVA**

5) Con riferimento a tutte le unità lavorative, nell'ultimo triennio, vi sono stati licenziamenti di personale artistico per “scarso rendimento”?	no
<i>Scarso rendimento. Costituisce l'ipotesi in cui un lavoratore dia un rendimento qualitativamente o quantitativamente inadeguato per incapacità e/o imperizia non colpevole (età, condizione fisica ecc.) nettamente inferiore a quello dei propri colleghi o comunque ben distante dagli obiettivi minimi concordati con la parte datoriale.</i>	

6) A seguito della “verifica” triennale della dotazione organico-funzionale della Fondazione, prevista dall'art.3 del CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, si è mai proceduto ad un adeguamento della pianta organica?	si
<i>Art.3 CCNL: “Gli organici funzionali, dimensionati alle effettive necessità aziendali, nel rispetto delle esigenze finanziarie e di bilancio, delle peculiarità produttive e delle strutture logistiche aziendali, identificano numericamente il personale addetto alle singole aree operative e di servizio, il cui inquadramento categoriale consegue alle mansioni attribuite secondo le declaratorie generali previste dal c.c.n.l. In sede di verifica, di norma triennale, degli organici funzionali, le Fondazioni lirico-sinfoniche, previo confronto con le Organizzazioni sindacali di categoria e le Rappresentanze sindacali unitarie, tengono conto, da una parte, delle previsioni finanziarie, dei programmi e delle prospettive di sviluppo produttivo triennialmente ipotizzabili, dall'altra, dei dati occupazionali e produttivi relativi al triennio precedente”.</i>	
<i>In caso di risposta affermativa:</i> L'adeguamento ha prodotto un aumento o una diminuzione delle pianta organica?	Diminuzione *

*

7) All'interno dell'accordo aziendale integrativo al CCNL per i dipendenti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche è stato previsto un qualsivoglia meccanismo di controllo e/o verifica qualitativo delle prestazioni del personale artistico dipendente a tempo indeterminato?	no
<i>In caso di risposta affermativa:</i> Quali sono di effetti per l'artista, in caso di esito negativo di tale controllo e/o verifica qualitativa?	
Conferma temporanea in vista di una nuova verifica	
Assegnazione a mansioni di livello professionale inferiore	
Assegnazione a categoria non artistica	
Licenziamento	
Altro (specificare il tipo di impiego)	

**QUESTIONARIO PER LA FONDAZIONE
TEATRO CARLO FELICE DI GENOVA**

8) Per le proprie esigenze produttive e funzionali, la Fondazione fa ricorso anche all'esternalizzazione?	no
--	-----------

9) Quali sono le “ <i>aree</i> ” oggetto di esternalizzazione?	
Area artistica	
Area tecnica	
Area amministrativa	
Altro (specificare il tipo: maschere, custodi, hostess di sala, biglietteria ecc.)	

10) Vi sono attività e/o “ <i>processi produttivi</i> ” propri della Fondazione oggetto di esternalizzazione?	
<i>In caso di risposta affermativa specificare quali attività e/o processi produttivi:</i>	
Programmazione artistica	
Produzione	
Allestimento	
Rappresentazione	
Altro (specificare il tipo: scenografie, costumi, merchandising ecc.)	