



Fondazione  
ARENA DI VERONA®

---

## **CAPITOLATO SPECIALE PER L’AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI**

### **“SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, MEDIANTE LO STRUMENTO DELLO *STAFF LEASING*, PER GLI ANNI 2020-2021-2022”**

PROCEDURA DI GARA APERTA, EX ART. 60 DEL D.LGS. 50/2016 (CODICE DEI CONTRATTI), CON IL CRITERIO DELL’OFFERTA ECONOMICAMENTE PIÙ VANTAGGIOSA.

#### **INDICE**

##### **Sezione 1 – Disposizioni generali**

- Art. 1 - Oggetto e finalità
- Art. 2 - Durata del servizio
- Art. 3 - Valore economico
- Art. 4 - Quadro normativo di riferimento e trattamento retributivo

##### **Sezione 2<sup>^</sup> - Attivazione del servizio di somministrazione**

- Art. 5 - Attivazione delle somministrazioni
- Art. 6 - Tipologia di lavoratori somministrabili

##### **Sezione 3<sup>^</sup> - Obblighi delle parti**

- Art. 7 - Obblighi del Somministratore
- Art. 8 - Verifiche e controlli sullo svolgimento del servizio
- Art. 9 - Obblighi di Fondazione
- Art. 10 - Corrispettivo del servizio
- Art. 11 - Fatturazione
- Art. 12 - Sostituzione dei prestatori in caso di assenza e di prestazioni non adeguate
- Art. 13 - Interruzione del rapporto di somministrazione

##### **Sezione 4<sup>^</sup> - Disciplina del rapporto di lavoro dei prestatori**

- Art. 14 - Contratti individuali di lavoro
- Art. 15 - Periodo di prova e sostituzione dei prestatori
- Art. 16 - Trattamento normativo dei prestatori
- Art. 17 - Trattamento economico, previdenziale ed assicurativo e tutela della salute e sicurezza
- Art. 18 - Potere disciplinare
- Art. 19 - Diritti sindacali dei prestatori

##### **Sezione 5<sup>^</sup> - Garanzie, penalità e risoluzione del contratto**

- Art. 20 - Cauzione definitiva
- Art. 21 - Penalità
- Art. 22 – Clausola sociale
- Art. 23 - Tracciabilità dei flussi finanziari
- Art. 24 - Clausola risolutiva

##### **Sezione 6<sup>^</sup> - Disposizioni finali e rinvio**

- Art. 24 - Trattamento dei dati personali
- Art. 25 - Foro competente
- Art. 26 - Spese contrattuali, imposte e tasse
- Art. 27 - Adempimenti art. 26 D. Lgs. 81/08
- Art. 28 – Clausola 231
- Art. 29 - Riservatezza
- Art. 30 - Norma di rinvio



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

## CAPITOLATO SPECIALE

### SEZIONE 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 – Oggetto e finalità

Il presente capitolato ha per oggetto l'affidamento del servizio di somministrazione in regime di staff leasing, ai sensi degli artt. 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, con contratti commerciali rinnovabili annualmente, entro il limite massimo di durata della presente gara di appalto, per le esigenze della Fondazione Arena di Verona

Il servizio di somministrazione comprende la ricerca e selezione dei Candidati, l'attività di formazione e la sostituzione dei lavoratori, nonché la loro gestione amministrativa e disciplinare.

Costituiscono documenti a base di gara, parti integranti e sostanziali della stessa:

- a) il capitolato speciale
- b) il disciplinare di gara e suoi allegati.

Il capitolato speciale costituirà parte integrante e sostanziale del contratto che sarà stipulato dal concorrente aggiudicatario. Al contratto saranno allegati, altresì, l'offerta tecnica, il progetto complessivo di gestione e l'offerta economica del concorrente aggiudicatario.

Il ricorso a tale servizio ha la finalità di consentire l'impiego a tempo indeterminato (*staff leasing*) di personale a favore della Fondazione Arena di Verona per professionalità corrispondenti alle categorie e livelli della scala gerarchica del CCNL per il personale amministrativo e tecnico dipendente dalle Fondazioni Liriche e Sinfoniche, con contratti commerciali annuali, rinnovabili per gli anni 2020-2021-2022 (e per un ulteriore anno). In particolare si tratta degli addetti ai servizi amministrativi, della direzione di scena, e degli addetti ai servizi tecnici collaterali di palcoscenico (operai manutentori), per un numero massimo di 25/30 unità.

Ai fini del presente capitolato e del contratto tra la Fondazione Arena di Verona e l'impresa aggiudicataria del servizio si intende, negli articoli che seguono:

- a. per Fondazione, la Fondazione Arena di Verona;
- b. per Somministratore, l'impresa, il consorzio o il raggruppamento di imprese affidataria/o del servizio;
- c. per Prestatore o Lavoratore, il lavoratore assunto in applicazione del contratto di somministrazione.

#### Art.2 – Durata del Servizio

La durata del servizio è di 36 (Trentasei) mesi, con decorrenza iniziale dalla stipula dell'Accordo Quadro con l'operatore aggiudicatario oppure dall'aggiudicazione definitiva, in caso di avvio d'urgenza dell'esecuzione dello stesso Accordo, ai sensi dell'art. 32 commi 8 e 13 del D.Lgs. 50/2016, come previsto al successivo art. 22 lett. e) del presente Disciplinare.

L'Accordo Quadro si risolve *ope legis*, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. 50/2016:

- allo scadere del termine finale;
- alternativamente, prima del termine finale sopra indicato, all'esaurirsi dell'ammontare dell'importo dell'accordo quadro medesimo.

**Qualora i contratti di appalto (per la selezione del prestatore e l'impiego di quest'ultimo presso FAV) discendenti dall'Accordo quadro abbiano una durata che oltrepassa il termine finale dell'Accordo quadro medesimo, quest'ultimo conserverà la propria efficacia ai soli fini**



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

**dell'esecuzione dei contratti di appalto ancora in essere e soltanto fino all'esaurirsi di questi ultimi.**

E' prevista la possibilità (opzione) di rinnovo per ulteriori 12 (Dodici) mesi, su comunicazione scritta AR/PEC della Fondazione, almeno 1 mese prima della scadenza naturale. Ugualmente potrà essere prorogato su indiscutibile richiesta della Fondazione nell'ipotesi in cui entro il termine di scadenza non sia stato esaurito l'importo massimo dell'Accordo Quadro.

L'importo di cui al successivo art. 3 tiene conto di tale opzione.

La durata del contratto in corso di esecuzione potrà, altresì, essere modificata per il tempo strettamente necessario alla conclusione delle procedure necessarie per l'individuazione del nuovo contraente ai sensi dell'art. 106, comma 11 del Codice (c.d. proroga tecnica). In tal caso il contraente è tenuto all'esecuzione delle prestazioni previste nel contratto agli stessi prezzi, patti e condizioni o più favorevoli per la Stazione Appaltante.

E' fatta salva la facoltà di recesso da parte della Fondazione che deve essere comunicata almeno 3 mesi prima della scadenza. In ogni caso la Fondazione ha la facoltà di revocare in autotutela, ai sensi dell'art. 21-quinques della Legge 241/1990, in qualsiasi momento la procedura attivata o comunque di non espletare la gara per sopravvenuti motivi di pubblico interesse ovvero nel caso di mutamento della situazione di fatto non prevedibile al momento dell'adozione del provvedimento o di nuova valutazione dell'interesse pubblico originario, dandone comunicazione ai concorrenti o agli operatori potenzialmente interessati, anche mediante idoneo avviso pubblicato sul profilo del committente nella sezione "Gare e Appalti", senza che gli stessi possano accampare alcuna pretesa a riguardo.

**Art. 3 – Valore economico**

Il valore economico presunto del servizio per un anno è stimato in € **90.000,00** (~~≠novantamila/00≠~~); il valore complessivo dell'appalto comprensivo dell'eventuale rinnovo per un ulteriore anno ammonta ad € **≠360.000,00≠** (euro ~~≠Trecentosessantamila/00≠~~) al netto di Irap e dell'Iva di legge, calcolato sulla sola quota inerente il margine di agenzia (mark-up) pari al 9% (Novepercento/00), da intendersi quale utile massimo percepibile dall'agenzia somministratrice, applicato al costo mensile del personale somministrato come risultante dalla retribuzione lorda mensile prevista dal vigente CCNL del comparto Fondazioni Lirico Sinfoniche, distinta per inquadramento e livello (vedasi Capitolato Speciale e relativo allegato 1 "Tabellare Amministrativi e Tecnici).

L'operatore economico dovrà pertanto formulare, in sede di offerta economica di cui all'art. 16 del Disciplinare di Gara, un'offerta a ribasso rispetto alla quota di *mark-up* massimo percepibile (9%).

La stima dell'importo è stata costruita considerando la spesa che FAV ha sostenuto per i servizi analoghi nei tre anni precedenti alla pubblicazione del presente bando.

L'importo di cui sopra è da intendersi a carattere presuntivo e non vincola la Fondazione nei confronti dell'aggiudicatario, stante la natura meramente eventuale del fabbisogno di FAV.

Saranno riconosciute al Somministratore solo le giornate e ore di lavoro effettivamente lavorate.

**Art. 4 – Quadro normativo di riferimento e trattamento retributivo**

Il servizio sarà eseguito:

- con l'osservanza di quanto stabilito dal presente capitolato speciale, nonché, per quanto ivi non previsto, dalla normativa comunitaria e nazionale in materia di appalti di pubblici



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

servizi (Direttive comunitarie vigenti, D.Lgs. n. 50/2016 e successive modificazioni ed integrazioni);

- nel pieno e totale rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. In particolare dovranno essere osservati i principi previsti dall'art. 36 del D.Lgs. 30.3.2001, n° 165, dal D. Lgs. 15.6.2015, n° 81 (artt. 30 e ss.).
- in applicazione del trattamento normativo ed economico previsto dal CCNL per il personale delle Fondazioni Liriche e Sinfoniche, nonché dai Contratti Integrativi Aziendali e/o accordi e/o regolamenti aziendali vigenti tempo per tempo.

Il costo del lavoro comprende:

**A) Voci fisse mensili**, e precisamente:

- Minimo Tabellare, EDR Aziendale (da considerare fino a 180 al 50%, superiore a 180 gg al 100%), EDR ccnl., E.A.R (Elemento aggiuntivo minimo tabellare), Indennità di Contingenza, Indennità di mensa CCNL, Assegno ad personam, 13<sup>^</sup> mensilità, 14<sup>^</sup> mensilità, rateo TFR (retr.mens. +13 ma e 14 ma), rateo ferie (2,5gg); aumenti periodici biennali al tempo indeterminato, dal 1° giorno del mese successivo alla maturazione, art. 17 CCNL, oneri sociali;

**B) Voci variabili mensili**, collegate alla presenza, e precisamente:

- premio di produzione da CCNL 3% (gg); EDR integrativo aziendale (gg), indennità di mensa integrativa aziendale (gg), incentivi presenza(gg), festività/ferie pagate (gg), magg. Turni 12%;

**C) Voci variabili annue, da corrisondersi nell'anno successivo alla maturazione, ma solo alla verifica del pareggio di bilancio**, collegate alla presenza, e precisamente:

- premio di produzione aziendale 7% (gg), premio efficienza (gg).

**D) variazioni retributive (es. miglioramenti ad personam richiesti dalla Fondazione, indennità di vacanza contrattuale, rinnovi contrattuali):**

- il Somministratore adeguerà le tariffe automaticamente, riconoscendo anche eventuale ricalcolo arretrato.

**E) Oneri sociali sulle voci fisse di cui ai punti B), C), D), nel momento dell'erogazione stessa;**

**F) Eventuali ore straordinarie, normali o festive, importi premiali occasionali, rimborsi spese, diarie, ecc, e relativi oneri sociali.**

## SEZIONE 2<sup>^</sup> - ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE

### Art. 5 – Attivazione delle somministrazioni

La Fondazione procederà, al verificarsi dell'esigenza dell'avvio del lavoratore somministrato, all'inoltro di apposita richiesta scritta al Somministratore.

La richiesta sarà formulata dal Sovrintendente di Fondazione e dovrà necessariamente indicare:

1. numero, profilo professionale, categoria e trattamento economico dei lavoratori da avviare; 2. Decorrenza e durata delle somministrazioni in regime di *staff leasing* e durata commerciale dei singoli contratti; 3. Orario e sede di lavoro; 4. Descrizione della professionalità richiesta e delle mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori; eventuali specializzazioni, esperienze o conoscenze necessarie; 5. indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore (esposizione a movimentazione dei carichi o a rischio da videoterminale) e necessità di effettuazione della informazione, formazione e addestramento alla mansione e della sorveglianza



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

sanitaria secondo il protocollo sanitario adottato per i lavoratori della Fondazione Lirico Sinfonica;  
6. i dati necessari per l'inquadramento ai fini assicurativi INAIL.

Dal momento di invio della richiesta sorge l'obbligo per il somministratore di avviare il prestatore di lavoro nel termine di decorrenza specificato nella richiesta stessa. In caso di ritardo saranno applicate le penalità previste nell'art. 21. Ai fini di cui al comma 5 del presente articolo e al fine di consentire l'adempimento delle misure atte a garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la Fondazione metterà a disposizione del somministratore il documento di valutazione dei rischi, redatto ai sensi dell'art. 28 del D.L.vo 81/08, ed il protocollo sanitario adottato per i lavoratori, con obbligo di rispetto della riservatezza rispetto ai dati in esso contenuti i quali dovranno essere utilizzati al solo scopo di consentire l'esecuzione delle prestazioni oggetto del presente capitolato.

#### **Art. 6 – Tipologia di lavoratori somministrabili**

La somministrazione riguarderà lavoratori di figure professionali corrispondenti alle categorie indicate nell'articolo 1 del presente capitolato.

Sempre in via indicativa, e fatta salva la facoltà della Fondazione di richiedere l'avvio di personale con diverso profilo entro il limite massimo di durata della presente gara di appalto di cui al precedente art. 2, la somministrazione riguarderà figure professionali e relative mansioni corrispondenti nel C.C.N.L. del personale dipendente dalle Fondazioni Liriche e Sinfoniche.

### **SEZIONE 3^ OBBLIGHI DELLE PARTI**

#### **Art. 7 Obblighi del Somministratore**

Nei confronti della Fondazione il Somministratore si impegna a svolgere il servizio con la massima cura e diligenza, in conformità a quanto previsto dal presente capitolato e nel rispetto delle modalità di seguito descritte.

Considerata la specificità e peculiarità del servizio richiesto, al fine di garantire il diretto controllo dei requisiti e dei risultati prestazionali nonché per ragioni di sicurezza e riservatezza nello svolgimento del servizio e nel trattamento dei dati, la cessione anche parziale del contratto è vietata, pena la risoluzione del contratto stesso in danno del Somministratore.

Il Somministratore si obbliga, altresì, oltre a quanto previsto nella successiva sezione 4 (Disciplina del rapporto di lavoro dei prestatori):

- a) all'avvio del prestatore al lavoro nei termini indicati dalla Fondazione. In casi specifici e su richiesta della Fondazione, l'avvio del prestatore deve avvenire nella stessa giornata della richiesta e comunque in tempo utile per l'espletamento del servizio. In caso di mancato avvio del prestatore nei tempi suddetti, la Fondazione applicherà le penalità previste dall'art. 21 del presente capitolato;
- b) alla sostituzione del prestatore assente a qualsiasi titolo, ove la sostituzione sia richiesta dalla Fondazione e nei termini perentori indicati dalla Fondazione, senza l'aggravio di ulteriori oneri;
- c) alla puntuale ed integrale corresponsione del trattamento economico spettante in base al CCNL del personale dipendente dalle Fondazioni Liriche e Sinfoniche e agli accordi di 2° livello vigenti, assicurando in ogni caso ai Prestatori, a parità di mansioni, un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei Lavoratori di pari categoria e profilo professionale dipendenti dalla Fondazione. Nel caso in cui, a seguito di rinnovi contrattuali o di



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

contratti integrativi, ovvero per altre cause, venissero stabiliti aumenti retributivi per i Lavoratori dipendenti dalla Fondazione, tali aumenti saranno con la medesima decorrenza applicati anche ai Prestatori di lavoro assegnati con il contratto di somministrazione, ivi compresi quelli nel frattempo cessati che ne abbiano diritto;

- d) al versamento dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali;
- e) all'iscrizione dei lavoratori alla assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali ed al versamento dei relativi premi assicurativi;
- f) all'effettuazione degli accertamenti sanitari preassuntivi e della sorveglianza sanitaria dei prestatori ove prevista dal protocollo sanitario adottato per i lavoratori, ai sensi dell'art. 41 del D.Lvo 81/08 e all'effettuazione della informazione, formazione e addestramento ai sensi dell'art. 35 del D.lgs 81/2015;
- g) all'invio preventivo all'assegnazione alle mansioni presso Fondazione, pena la richiesta di sostituzione del lavoratore che sarà ritenuto inidoneo con gli effetti di cui al successivo art. 15, di copia del contratto di lavoro debitamente sottoscritto dal Prestatore con allegata attestazione della informazione, formazione e addestramento dallo stesso effettuata ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.lgs 81/2008 e dell'art. 35 del Dlgs 81/2015 e copia del giudizio medico di idoneità alla mansione specifica rilasciato ai sensi dell'art. 41 del D.L.vo 81/08;
- h) alla tempestiva comunicazione per iscritto al Prestatore, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero prima dell'assegnazione alla Fondazione, delle informazioni di cui ai punti 2,3,4,5 del precedente art. 5 ed alla consegna al medesimo di copia del Codice di comportamento dei dipendenti unitamente al Codice Disciplinare sul sito della Fondazione;
- i) alla assegnazione ai lavoratori dei dispositivi di protezione individuale (DPI) di uso personale prescritti dal documento di valutazione dei rischi per le mansioni assegnate (tra essi: calzature antinfortunistiche);
- j) all'invio alla Fondazione di copia delle buste paga dei lavoratori somministrati e di ogni altra documentazione idonea al fine di accertare la regolarità dell'inquadramento, della retribuzione e della contribuzione versata, nel rispetto della vigente disciplina in materia di privacy. Il Somministratore si impegna in ogni caso ad assicurare l'efficace e continuativo collegamento con la stazione appaltante per tutta la durata del contratto, anche attraverso l'istituzione, entro 20 giorni dalla comunicazione dell'aggiudicazione da parte della Fondazione, di un ufficio operativo nel territorio comunale qualora non presente.

#### **Art. 8 – Verifiche e controlli sullo svolgimento del servizio**

La Fondazione si riserva, fatto salvo il rispetto delle disposizioni di legge in materia di tutela della riservatezza, di effettuare verifiche e controlli circa l'esatta osservanza da parte del Somministratore medesimo di tutte le disposizioni contenute nel presente Capitolato ed in particolare quelle relative alle prestazioni oggetto di corrispettivi di cui all'art. 10.

Qualora dalle verifiche e controlli effettuati il servizio dovesse risultare non conforme al Capitolato o al contratto, il Somministratore dovrà provvedere tempestivamente ad eliminare le disfunzioni rilevate.

Nel caso di particolari e gravi recidive, la Fondazione si riserva di procedere alla risoluzione del contratto a danno del Somministratore ed all'incameramento della cauzione a norma del successivo art. 23.

Le positive risultanze dei controlli e delle verifiche di cui al presente articolo non liberano in ogni caso il Somministratore dagli obblighi e dalle responsabilità derivanti dal contratto.



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

### **Art. 9 – Obblighi della Fondazione**

La Fondazione assume a sua volta i seguenti obblighi:

- a) adibire il lavoratore alle mansioni indicate nella richiesta di somministrazione, nel rispetto di quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, assicurando al medesimo, per quanto non di competenza del Somministratore, la informazione e l'addestramento, di natura teorico-pratica in materia di sicurezza sul lavoro, sulle procedure di prevenzione specifiche adottate dalla Fondazione;
- b) definire, nella richiesta di avvio dei prestatori, gli elementi indicati all'art. 5;
- c) in caso di inadempimento del Somministratore, corrispondere direttamente al Prestatore e all'ente previdenziale, rispettivamente, le retribuzioni ed i contributi dovuti dal Somministratore, fatto in ogni caso salvo il diritto di rivalsa nei confronti di quest'ultimo anche mediante escussione totale o parziale della cauzione;
- d) assicurare al prestatore il diritto di prestare l'opera lavorativa per l'intero periodo di assegnazione, salvo il caso di mancato superamento del periodo di prova o di sopravvenienza di una giusta causa di recesso o di sostituzione motivata dalla inidoneità del prestatore alle mansioni assegnate come previsto dall'art. 15 del presente capitolato;
- e) comunicare tempestivamente e per iscritto al Somministratore l'eventuale assegnazione del lavoratore a mansioni superiori;
- f) comunicare tempestivamente e per iscritto al Somministratore gli elementi conoscitivi utili alla eventuale contestazione di addebito disciplinare a carico del Prestatore inadempiente.

### **Art. 10 – Corrispettivo del servizio**

A fronte delle prestazioni rese in forza delle singole somministrazioni, la Fondazione corrisponderà al Somministratore il corrispettivo pattuito, secondo le tariffe concordate.

Esso si intende pertanto fisso ed invariabile per tutta la durata dell'Accordo Quadro.

Specificatamente, per il servizio di somministrazione la Fondazione si obbliga a corrispondere al Somministratore,

- per le voci fisse di cui alla **lettera A) dell'Art. 4 - Quadro normativo di riferimento e trattamento retributivo un canone fisso mensile (da rapportarsi ai gg di lavoro), che comprende il costo di dette voci mensili aumentato della percentuale di margine oggetto della presente gara di appalto;**
- per le voci di cui alle **lettere B), C), D), E) dell'Art. 4 - Quadro normativo di riferimento e trattamento l'importo effettivamente erogato/versato, nel momento dell'erogazione stessa, aumentato della percentuale di margine oggetto della presente gara di appalto;**
- per le voci di cui alla **lettera F) dell'Art. 4 senza ricarico amministrativo alcuno o altro onere aggiuntivo.**

Gli importi dei canoni relativi alle voci fisse di cui alla lettera A) dell'art. 4 e degli importi di cui alle lettere B), C), D), E), dovranno ritenersi comprensivi di tutto quanto dovuto al Somministratore per la fornitura, in ragione degli oneri a qualsiasi titolo previsti dall'elencazione di cui ai successivi capoversi.

Il corrispettivo determinato si intenderà a compensazione di ogni onere gravante sul Somministratore per la retribuzione e l'amministrazione dei lavoratori, nonché della equa remunerazione del servizio, esclusa solamente l'IVA nelle misure di legge.



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

Il corrispettivo si intenderà compensativo, in particolare, dei seguenti oneri:

- 1) Retribuzione, ivi compresa tredicesima mensilità, ferie, festività e permessi retribuiti secondo quanto disposto dal CCNL del personale dipendente dalle Fondazioni Liriche e Sinfoniche e Accordo integrativo aziendale;
- 2) Oneri contributivi assistenziali e previdenziali, compreso accantonamento TFR ed eventuali ulteriori contributi di natura analoga;
- 3) premio assicurativo INAIL;
- 4) sostituzione del personale in ogni caso in cui sia richiesta dalla Fondazione per esigenze di continuità del servizio;
- 5) oneri per la sicurezza del lavoro;
- 6) oneri di cui ai fondi per la formazione;
- 7) assicurazione di responsabilità civile per danni causati a terzi e all'ente in cui prestano servizio;
- 8) eventuali ulteriori oneri a carico del Somministratore per ferie, festività, congedi, permessi ed altre assenze legittime del personale somministrato;
- 9) visite mediche e accertamenti preliminari all'assunzione; sorveglianza sanitaria dei prestatori ex art. 41 del D.l.vo 81/2008 e visite mediche preassuntive, preventive, periodiche e a richiesta ad essa collegate e altri accertamenti e obblighi previsti in materia dallo stesso decreto; informazione, formazione e addestramento ai sensi degli artt. 36 e 37 D.L.vo 81/2008 e art. 35 del Dlgs 81/2015; dispositivi di protezione individuale ( DPI) prescritti per le mansioni assegnate ai prestatori.
- 10) costi amministrativi generali e specifici del personale;

Le tariffe della retribuzione lorda previste dal vigente CCNL del comparto Fondazioni Lirico Sinfoniche, da prendere a riferimento per la formulazione dell'offerta economica, in relazione alle diverse figure oggetto di somministrazione, sono quelle indicate nell'Allegato 1 "Tabellare Amministrativi e Tecnici" di cui al presente capitolato.

Per le ore straordinarie la Fondazione, a suo insindacabile giudizio, potrà disporre, in alternativa al pagamento delle ore straordinarie, l'applicazione del riposo compensativo, in conformità alle disposizioni contrattuali vigenti.

L'aliquota (tasso) INAIL da applicare di volta in volta sarà quella in vigore nel periodo di vigenza del contratto e corrispondente alle mansioni effettivamente esercitate. Le informazioni necessarie al corretto inquadramento assicurativo ai fini INAIL verranno indicate al momento della richiesta delle singole forniture.

La Fondazione si obbliga a corrispondere al Somministratore esclusivamente il costo delle ore effettivamente lavorate. Pertanto, in caso di assenza del Lavoratore per malattia, infortunio, congedo per maternità, congedo parentale e altri permessi ed assenze legittime, nessun corrispettivo è dovuto al Somministratore, il quale dovrà comunque retribuire il Prestatore, in applicazione delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, nonché provvedere alla sostituzione del Prestatore nel periodo di assenza di quest'ultimo.

#### **Art. 11 – Fatturazione**

L'Agenzia emette fatture mensili intestate a FAV, corredate dal foglio paga, contenenti i dati seguenti (previa trasmissione di un report mensile con valore di prefattura, almeno 5 giorni lavorativi prima dell'invio della fattura definitiva, al fine di consentire un controllo puntuale di tutte le voci ricadenti nel mese di riferimento):

- dettaglio delle voci di cui all'art. 4;





Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

- relativo margine di Agenzia;
- IVA sul margine di Agenzia;
- totale fattura.
- l'imponibile IRAP.

Mensilmente l'Agenzia dovrà presentare i modelli F24 quietenzati e attestanti la regolarità dei versamenti contributivi e fiscali inerenti ciascun rapporto di lavoro somministrato presso FAV.

Alla liquidazione delle fatture si provvede previa assunzione della regolarità del servizio, nonché della quietanza del modello F24. L'Agenzia deve emettere le fatture in base alle esigenze contabili e normative dei FAV e secondo le indicazioni impartite dalla stessa, compresa l'emissione di singole fatturazioni per ogni lavoratore somministrato. La liquidazione può essere sospesa qualora, per i servizi ai quali la fattura si riferisce, siano stati contestati addebiti all'Agenzia. In tal caso la liquidazione avviene soltanto dopo che l'Agenzia avrà sanato le irregolarità contestate.

Le fatture emesse sono pagate dalla FAV solo dopo il controllo della loro regolarità, a 30 (trenta) giorni d.f.f.m. esclusivamente tramite bonifico bancario.

#### **Art. 12 – Sostituzione dei prestatori in caso di assenza e di prestazioni non adeguate**

Nel caso di assenze del Prestatore, tutelate dalla legge, gli uffici competenti si riservano la facoltà di richiedere la sostituzione del prestatore nei termini stabiliti in relazione alle esigenze del servizio.

Il Somministratore si impegna a comunicare preventivamente alla Fondazione l'eventuale assenza prevedibile del Prestatore e la durata della stessa, da qualsiasi causa sia essa originata, al fine di consentire alla Fondazione di richiedere la sostituzione nei tempi necessari secondo le esigenze del servizio. Al Prestatore sostituito verranno applicate le medesime tariffe e condizioni applicate al Prestatore sostituito.

#### **Art. 13 – Interruzione del rapporto di somministrazione**

In caso di interruzione del rapporto di somministrazione di un Lavoratore per mancato superamento del periodo di prova o per altri motivi imputabili al Somministratore o al Prestatore o derivanti da forza maggiore e/o disposizioni della Pubblica Autorità (es. commissariamento, liquidazione coatta etc), nessun onere sarà posto a carico di Fondazione, e il Somministratore si impegna ad avviare tempestivamente, a richiesta della Fondazione e nei termini nella medesima richiesta specificati, un nuovo Prestatore in sostituzione di quello cessato.

Nel caso che l'interruzione del rapporto risulti imputabile a colpa o dolo del prestatore, quest'ultimo non potrà più essere riproposto dal Somministratore.

Trascorsi i 36 mesi Fondazione potrà recedere dal contratto, senza dover alcun onere aggiuntivo all'Agenzia di Somministrazione. Così pure nessun onere aggiuntivo sarà dovuto nel caso il recesso avvenga nel periodo successivo ai 36 mesi.

Qualora Fondazione Arena assuma direttamente tutti o in parte i lavoratori somministrati, prima che sia decorso il termine dei 36 mesi + eventuali 12 mesi, nessun onere aggiuntivo sarà dovuto all'Agenzia di somministrazione.

In caso di recesso anticipato rispetto ai 36 mesi, + eventuali 12 mesi, nessun onere aggiuntivo sarà dovuto se il recesso stesso deriverà da cause di forza maggiore. Diversamente Fondazione corrisponderà un importo pari ad una mensilità per lavoratore, a titolo di penale risarcitoria.



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

## SEZIONE 4<sup>^</sup> - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI PRESTATORI

### **Art. 14 – Contratti individuali di lavoro**

I Prestatori saranno di volta in volta assunti dal Somministratore con contratti individuali di lavoro (salvo il caso di lavoratori già risultanti alle dipendenze del Somministratore), conformi alle disposizioni di cui al D. Lgs. 81/2015, nonché a quanto previsto dal presente capitolato e dai contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

Il periodo di assegnazione iniziale di ogni somministrazione può essere prorogato in conformità alle prescrizioni vigenti. Il lavoratore dovrà prestare la propria opera presso tutte le sedi della Fondazione indicate nella richiesta di somministrazione.

Qualora la Fondazione assuma direttamente il lavoratore a seguito del recesso anticipato dal presente contratto di somministrazione e/o per qualsiasi altra ragione e/o motivo, la stessa non dovrà riconoscere alcun costo aggiuntivo all’Agenzia, fatta eccezione per quanto previsto da norme imperative di legge in quanto applicabili e fatto salvo quanto previsto al precedente art. 13.

### **Art. 15 – Periodo di prova e sostituzione dei prestatori**

Il personale somministrato dovrà essere già sufficientemente e adeguatamente istruito, formato e addestrato in relazione alle competenze e alle mansioni richieste, anche ai sensi del Decreto legislativo 81/2008, e sarà soggetto ad un periodo di prova di giorni 30.

La Fondazione, per mezzo dei competenti uffici, si riserva comunque la facoltà di esprimere in qualsiasi momento un motivato giudizio d’inidoneità del lavoratore avviato alle funzioni da attribuire, senza che il somministratore possa opporre contestazioni o rilievi a tale riguardo.

Il Prestatore giudicato inidoneo, anche nell’ipotesi di cui all’art. 7, lett.g), non potrà essere in seguito riproposto per successive somministrazioni, salvo diversi accordi.

Nel caso in cui le prestazioni, secondo il giudizio di idoneità di cui sopra, non risultassero adeguate a quanto richiesto, il Somministratore è tenuto, fermo restando ogni onere a suo carico, ivi compresa l’eventualità di azioni di rivalsa dei Prestatori, alla sostituzione dei medesimi secondo quanto previsto all’art. 12 e in generale nei casi di assenza del prestatore.

### **Art. 16 – Trattamento normativo dei prestatori**

I Prestatori saranno adibiti alle mansioni afferenti alle corrispondenti categorie di inquadramento contrattuale e ad essi sarà integralmente applicato, anche per la parte normativa, il CCNL tempo per tempo vigente per i dipendenti dalle Fondazioni Lirico Sinfoniche a tempo indeterminato, e il Contratto Integrativo Aziendale tempo per tempo vigente.

I Prestatori conservano il diritto di prestare la loro opera lavorativa per l’intero periodo di somministrazione, salvo il caso di mancato superamento del periodo di prova o quello di recesso per giusta causa. In materia di orario di lavoro e di svolgimento dell’attività, si applicano le disposizioni contenute nel CCNL per il personale dipendente dalla Fondazioni Liriche e Sinfoniche e nel Contratto Integrativo Aziendale vigenti tempo per tempo.

### **Art. 17 – Trattamento economico, previdenziale e assicurativo e tutela della salute e sicurezza dei prestatori**

Il trattamento economico dei Prestatori sarà corrispondente a quello previsto dal CCNL del personale dipendente dalle Fondazioni Lirico Sinfoniche, e dal Contratto integrativo aziendale, ivi



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

compresi gli eventuali miglioramenti economici derivanti dall'applicazione dei nuovi contratti collettivi di lavoro.

La contribuzione previdenziale è quella prevista per i dipendenti delle aziende di somministrazione di lavoro.

Gli obblighi in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sono determinati in relazione al rischio riferibile alle specifiche mansioni richieste. I premi assicurativi sono determinati con riferimento alle posizioni riferibili alle specifiche mansioni che saranno comunicate dalla Fondazione al Somministratore al momento della richiesta di somministrazione.

Il Somministratore è tenuto, ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.L.vo 81/2008, ad informare, e formare e addestrare i lavoratori in materia di rischi per la salute e sicurezza connessi alle attività produttive, di procedure di primo soccorso, di lotta antincendio ed evacuazione, di rischi collegati alle mansioni cui saranno adibiti, della necessità di sorveglianza medica ove prevista da effettuarsi a suo carico.

La Fondazione si obbliga a fornire ai lavoratori, per quanto non di competenza del Somministratore, la informazione e l'addestramento in conformità alle norme di sicurezza e alle procedure di prevenzione e protezione aziendali adottate nella Fondazione per le attività per le quali i lavoratori sono assunti; si obbliga altresì a informare sui nominativi dei lavoratori addetti alla lotta antincendio, al primo soccorso e alla evacuazione ed alle procedure adottate; si obbliga a fornire i nominativi del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione. Nei singoli contratti di somministrazione conclusi con il Lavoratore dovrà essere fatta menzione di quanto sopra.

#### **Art. 18 – Potere disciplinare**

L'esercizio del potere disciplinare è riservato in via esclusiva al Somministratore. Ai fini dell'attivazione del potere disciplinare, la Fondazione comunica tempestivamente al Somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione di addebito disciplinare.

#### **Art. 19 – Diritti sindacali dei prestatori**

Ai Prestatori spettano i diritti sindacali garantiti ai sensi della legge 20 maggio 1970, n° 300, i medesimi hanno il diritto di esercitare per tutta la durata della somministrazione i diritti di libertà e di attività sindacale riconosciuti al personale dipendente delle imprese di Somministrazione di lavoro, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente della Fondazione.

### **SEZIONE 5<sup>A</sup> - GARANZIE, PENALITÀ E RISOLUZIONE DEL CONTRATTO**

#### **Art. 20 – Cauzione definitiva**

A garanzia dell'esatto ed integrale adempimento di tutte le obbligazioni contrattuali, il Somministratore aggiudicatario dovrà costituire una cauzione fideiussoria bancaria o assicurativa pari al 10% dell'importo netto contrattuale o al diverso importo previsto all'art. 103 del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.

In caso di escussione parziale o totale della cauzione il somministratore è tenuto al suo reintegro nell'entità contrattuale entro i 10 gg. successivi all'escussione pena la risoluzione del contratto in danno del somministratore.

Rimane salva la facoltà per la Fondazione di esperire ogni altra azione legale in caso di insufficiente capienza della cauzione.



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

### **Art. 21 – Penalità**

In caso di accertate inadempienze da parte del Somministratore nell'esecuzione delle prestazioni contrattuali, saranno applicate dalla Fondazione, previa formale diffida ad adempiere, le seguenti penali:

- in caso di mancato rispetto dei tempi di messa a disposizione dei prestatori di lavoro e/o sostituzione dei medesimi verrà applicata una penale di Euro 400,00 per ciascun prestatore e per ogni giorno lavorativo di ritardo;
- in caso di ritardo nelle comunicazioni necessarie ad assolvere obblighi di legge o di contratto: Euro 200,00 oltre al risarcimento integrale di ogni altro danno diretto e/o indiretto subito dalla Fondazione a causa del ritardo stesso.

### **Art. 22 – Clausola sociale**

Al fine di promuovere la stabilità occupazionale nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, e ferma restando la necessaria armonizzazione con l'organizzazione dell'operatore economico aggiudicatario e con le esigenze tecnico-organizzative e di manodopera previste nel contratto, l'aggiudicatario del contratto di appalto è tenuto ad assorbire prioritariamente nel proprio organico il personale già operante alle dipendenze di Fondazione Arena di Verona in regime di somministrazione *staff leasing*, garantendo l'applicazione del CCNL di settore, sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

Si applicano pertanto le disposizioni previste dall'articolo 31 del CCNL per la categoria delle Agenzie di Somministrazione di lavoro per n. 16 lavoratori con profilo di impiegati tecnici-amministrativi e precisamente:

- n. 2 risorse con livello di inquadramento FB
- n. 2 risorse con livello di inquadramento 1°
- n. 1 risorsa con livello di inquadramento 2°
- n. 2 risorse con livello di inquadramento 3A
- n. 4 risorse con livello di inquadramento 3B;
- n. 5 risorse con livello di inquadramento 4°

### **Art. 23 – Tracciabilità dei flussi finanziari**

La ditta aggiudicataria, nell'ambito del presente contratto, assume tutti gli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari di cui all'art. 3 della Legge 13 Agosto 2010, n. 136 e s.m.i. Il mancato utilizzo del bonifico bancario o postale, ovvero degli altri strumenti idonei a consentire la piena tracciabilità delle operazioni, costituisce causa di risoluzione del contratto.

### **Art. 24 – Clausola risolutiva**

Trascorsi otto giorni lavorativi dalla richiesta della Fondazione senza che siano stati avviati i Prestatori richiesti, la somministrazione si intende come non eseguita, con conseguente facoltà da parte della Fondazione di dichiarare senz'altro risolto il contratto in danno dell'appaltatore senza ulteriore atto di diffida ad adempiere.

La Fondazione si riserva inoltre la facoltà di dichiarare risolto in danno dell'appaltatore senza ulteriori atti di diffida, il contratto con il Somministratore nei seguenti ulteriori casi:

- a) applicazione di penali per un importo complessivo superiore ad Euro 10.000,00 annui;



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

- b) persistenza nelle inadempienze contrattuali, nonostante diffida scritta a causa della inesatta, non puntuale o non corretta esecuzione del servizio;
- c) inadempimento del Somministratore della corresponsione delle retribuzioni ai Prestatori e dei contributi agli enti previdenziali, assistenziali, assicurativi, e/o agli adempimenti fiscali (F24, dichiarazioni, ecc.), fatto in ogni caso salvo il diritto di escussione totale o parziale della cauzione;
- d) gravi e/o ripetute negligenze e inosservanza delle disposizioni di legge;
- e) ripetuto mancato rispetto delle condizioni economiche, di sicurezza e dei diritti sindacali dei lavoratori assunti mediante i contratti di somministrazione stipulati in esecuzione del servizio;
- f) cessione, ancorché parziale, del contratto;
- g) reiterata omissione o ritardo nella somministrazione o nella sostituzione di prestatori di lavoro;
- h) sospensione o ritardo nell'erogazione delle prestazioni, a causa di divergenze in ordine alla condotta tecnica ed alla contabilità delle prestazioni o per la pendenza di contestazioni giudiziarie ovvero arbitrali o per qualsiasi altra causa;
- i) perdita, in capo all'appaltatore e ai soggetti interessati di quest'ultimo, nel corso di esecuzione del servizio, dei requisiti generali e di moralità professionale di cui all'art. 80 del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii. nonché cause di decadenza, di sospensione o di divieto di cui all'art. 67 del D. Lgs. 159/2011 (Codice Antimafia);
- j) mancata osservanza degli obblighi di cui all'art.3 della legge 13 agosto 2010 n. 136 (Tracciabilità Finanziaria), così come previsti al precedente art. 23 del presente Capitolato.

In tali casi, la Fondazione provvederà inoltre a rivalersi anche sulla cauzione definitiva, fatti salvi ulteriori danni e spese.

La Fondazione si riserva inoltre la facoltà di risolvere il contratto nel caso il Somministratore incorra in procedure concorsuali, quali il concordato preventivo, il fallimento e altre procedure concorsuali. In caso di raggruppamenti di imprese si applica l'art. 48, commi 17 e 18 del D. Lgs. 50/2016.

Resta inoltre salva per la Fondazione la facoltà di invocare tutte le disposizioni di legge e di regolamento in materia di inadempimento contrattuale nei contratti d'appalto.

La Fondazione non compenserà le prestazioni non eseguite o non esattamente eseguite, fatto salvo il diritto al risarcimento del maggior danno dimostrabile.

## SEZIONE 6<sup>^</sup> – DISPOSIZIONI FINALI E RINVIO

### **Art. 24 – Trattamento dei dati personali**

Le parti si impegnano e si obbligano, per quanto di rispettiva competenza, ad effettuare il trattamento dei rispettivi dati personali nonché di quelli dei Prestatori nella piena e totale osservanza di quanto disposto dal Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

L'attività di vigilanza e controllo sull'esecuzione del servizio da parte della Fondazione, di cui al precedente art. 8, sarà disposta anche riguardo al rispetto da parte del somministratore di tutti gli adempimenti previsti dalle disposizioni normative vigenti in materia di tutela della riservatezza dei dati personali.

### **Art. 25 – Foro competente**



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

Il Foro competente per tutte le controversie giudiziali che dovessero insorgere tra le parti in dipendenza del presente capitolato e dei conseguenti contratti attuativi, sarà esclusivamente quello di Verona, essendo esclusa, pertanto, la compromissione in arbitri.

#### **Art. 26 – Spese contrattuali, imposte e tasse**

Tutte le spese, imposte e tasse inerenti la stipula del contratto saranno a carico dell'Impresa aggiudicataria del servizio.

Nel caso in cui l'impresa aggiudicataria non stipuli il contratto entro il termine fissato dalla Fondazione o non presti la cauzione definitiva di cui al precedente art. 20 decadrà automaticamente dall'aggiudicazione senza che l'operatore economico possa pretendere alcunché.

In questo caso FAV procederà, altresì, all'incameramento della cauzione provvisoria di cui all'art. 9 del Disciplinare di gara e alla segnalazione del fatto all'ANAC per l'adozione dei provvedimenti previsti.

#### **Art. 27 – Adempimenti art. 26 D. Lgs. 81/08**

L'ottemperanza agli obblighi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro come sopra ripartiti parifica i lavoratori somministrati ai lavoratori interni in quanto essi svolgono la propria attività nell'organizzazione e sotto il controllo dell'utilizzatore.

Non sussistono quindi "rischi interferenziali" e di conseguenza non si applica l'art. 26 del D. Lgs. 81/08.

#### **Art. 28 – Clausola 231**

Preso atto dell'avvenuta adozione ed attuazione da parte di Fondazione Arena del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001 (MOGC), l'Agenzia si obbliga ad accettare ed osservare nell'esecuzione del presente contratto, i principi ivi enunciati; atti rinvenibili sul sito web, rispettivamente ai seguenti indirizzi:

<http://www.arena.it/files/arena/documentazione/FAV-CodiceEtico3-7-13aggiornato.pdf> e

<http://www.arena.it/files/arena/Trasparenza/arena-mogec-parte-generale-28-06-2018.pdf>

#### **Art. 29 – Riservatezza**

L'Agenzia ha l'obbligo di mantenere riservati i dati e le informazioni di cui venga a conoscenza, non divulgandoli in alcun modo e non utilizzandoli per scopi diversi da quelli strettamente necessari all'esecuzione del contratto. Tale obbligo rimarrà valido anche successivamente alla cessazione del contratto che Fondazione andrà a stipulare con l'Agenzia. L'Agenzia è, inoltre, responsabile per l'esatta osservanza da parte del proprio personale e collaboratori degli obblighi di riservatezza anzidetti. Detto obbligo sussiste, altresì, relativamente a tutto il materiale originario o predisposto in esecuzione delle prestazioni contrattualmente stabilite.

In caso di inosservanza degli obblighi di riservatezza, Fondazione ha la facoltà di risolvere di diritto il contratto stipulato, fermo restando il risarcimento, da parte dell'Agenzia, di tutti i danni derivanti. L'Agenzia, nell'esecuzione dei compiti assegnati in base al presente capitolato deve inoltre osservare le norme vigenti in materia di segreto aziendale e mantenere riservate le informazioni sull'organizzazione aziendale, sui processi organizzativi e produttivi di Fondazione e sul "know how" aziendale di cui verrà a conoscenza, e ciò anche successivamente alla cessazione del rapporto contrattuale.



Fondazione  
ARENA DI VERONA\*

---

L'Agenzia può citare i termini essenziali del contratto nei casi in cui fosse condizione necessaria per la partecipazione a gare ed appalti, previa comunicazione alla Società.

**Art. 30 – Norma di rinvio**

Per tutto quanto non previsto dal presente capitolato e dal disciplinare di gara si fa riferimento alle norme di legge e di contrattazione collettiva in vigore in quanto applicabili. I Prestatori dovranno essere comunque in possesso dei requisiti professionali e di accesso richiesti per il profilo e saranno adibiti alle mansioni previste in corrispondenza delle suddette categorie. L'onere dell'accertamento del possesso dei requisiti in capo ad ogni singolo lavoratore compete al Somministratore così come l'accertamento della idoneità alla mansione anche ai sensi dell'art. 41 del D.L.vo 81/08.

I Prestatori dovranno essere già dotati delle informazioni ed istruzioni generali e della preparazione di base, impartita dal Somministratore, in relazione alle competenze richieste, in modo tale da assicurare uno standard qualitativo e quantitativo minimo di prestazione, conforme a quanto richiesto dal regolare e buon andamento del servizio.

Anche ai sensi dell'art. 35 co.4 del Dlgs 81/2015, i prestatori dovranno essere già informati, formati e addestrati ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.L.vo 81/2008, in materia di rischi per la salute e sicurezza connessi sia alle attività dell'impresa in generale, sia alle mansioni cui saranno adibiti e dovranno essere informati circa la necessità di sorveglianza medica ove prevista, la quale dovrà essere effettuata dal somministratore.

**IL RUP**

Clara Bogoni

*(Responsabile Risorse Umane di FAV)*

**ALLEGATO 1 - TABELLARE "AMMINISTRATIVI E TECNICI"**

ART. 4 CAPITOLATO DI GARA	LIVELLO CONTRATTUALE	VOCI DI RETRIBUZIONE	VALORE PARZIALE	Totale mensile
	area tecnico-amm.va FB	Minimo Tabellare	506,31	
		EDR Aziendale (100%)	458,29	fino a 180 gg riduz 50%
		EDR ccnl	223,50	
		elemento aggiuntivo min.tab.	537,71	
		Indennità di Contingenza CCNL	546,00	
		mensa CCNL	4,65	
		Assegno ad personam		
		<b>totale retrib.mensile</b>	<b>2.276,46</b>	
		13 esima	151,51	151,51
		14 esima	151,51	151,51
		rateo TFR (retr.mens+13.ma e 14.ma)	157,13	157,13
		rateo ferie (2,5gg)	174,82	
		<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>2.736,61</b>
	area tecnico-amm.va 1	Minimo Tabellare	443,02	
		EDR Aziendale (100%)	375,99	fino a 180 gg riduz 50%
		EDR ccnl	195,58	
		elemento aggiuntivo min.tab.	470,51	
		Indennità di Contingenza CCNL	541,34	
		mensa CCNL	4,65	
		Assegno ad personam		
		<b>totale retrib.mensile</b>	<b>2.031,09</b>	
		13 esima	137,93	137,93
		14 esima	137,93	137,93
rateo TFR (retr.mens+13.ma e 14.ma)		143,03	143,03	
rateo ferie (2,5gg)		159,14		
<b>TOTALE</b>		<b>€</b>	<b>2.449,98</b>	
area tecnico-amm.va 2	Minimo Tabellare	396,61		
	EDR Aziendale (100%)	321,21	fino a 180 gg riduz 50%	
	EDR ccnl	175,11		
	elemento aggiuntivo min.tab.	421,22		
	Indennità di Contingenza CCNL	536,14		
	mensa CCNL	4,65		
	Assegno ad personam			
	<b>totale retrib.mensile</b>	<b>1.854,94</b>		
	13 esima	127,81	127,81	
	14 esima	127,81	127,81	
	rateo TFR (retr.mens+13.ma e 14.ma)	132,54	132,54	
	rateo ferie (2,5gg)	147,47		
	<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>2.243,10</b>	
impiegato amministrativo 3A	Minimo Tabellare	375,51		
	EDR Aziendale (100%)	330,23	fino a 180 gg riduz 50%	
	EDR ccnl	165,79		
	elemento aggiuntivo min.tab.	398,81		
	Indennità di Contingenza CCNL	535,24		
	mensa CCNL	4,65		
	Assegno ad personam			
	<b>totale retrib.mensile</b>	<b>1.810,23</b>		
	13 esima	123,33	123,33	
	14 esima	123,33	123,33	
	rateo TFR (retr.mens+13.ma e 14.ma)	127,90	127,90	
	rateo ferie (2,5gg)	142,31		
	<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>2.184,79</b>	
tecnico 3A	Minimo Tabellare	375,51		
	EDR Aziendale (100%)	276,44	fino a 180 gg riduz 50%	
	EDR ccnl	165,79		
	elemento aggiuntivo min.tab.	398,81		
	Indennità di Contingenza CCNL	535,24		
	mensa CCNL	4,65		
	Assegno ad personam			
	<b>totale retrib.mensile</b>	<b>1.756,44</b>		
	13 esima	123,33	123,33	
	14 esima	123,33	123,33	
	rateo TFR (retr.mens+13.ma e 14.ma)	127,90	127,90	
	rateo ferie (2,5gg)	142,31		
	<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>2.131,00</b>	
impiegato amministrativo 3B	Minimo Tabellare	339,65		
	EDR Aziendale (100%)	297,71	fino a 180 gg riduz 50%	
	EDR ccnl	149,93		
	elemento aggiuntivo min.tab.	360,72		



ART. 4 CAPITOLATO DI GARA	LIVELLO CONTRATTUALE	VOCI DI RETRIBUZIONE	VALORE PARZIALE	Totale mensile
		Indennità di Contingenza CCNL mensa CCNL Assegno ad personam	532,62 4,65	
		<b>totale retrib.mensile</b>	<b>1.685,28</b>	1.685,28
		13 esima 14 esima rateo TFR (retr.mens+13.ma e 14.ma) rateo ferie (2,5gg)	115,63 115,63 119,91 133,42	115,63 115,63 119,91
		<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>2.036,45</b>
	<b>tecnico 3B</b>	Minimo Tabellare EDR Aziendale (100%) EDR ccnl elemento aggiuntivo min.tab. Indennità di Contingenza CCNL mensa CCNL Assegno ad personam	339,65 247,23 149,93 360,72 532,62 4,65	
		<b>totale retrib.mensile</b>	<b>1.634,80</b>	1.634,80
		13 esima 14 esima rateo TFR (retr.mens+13.ma e 14.ma) rateo ferie (2,5gg)	115,63 115,63 119,91 133,42	115,63 115,63 119,91
		<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>1.985,97</b>
	<b>area tecnico-amm.va 4</b>	Minimo Tabellare EDR Aziendale (100%) EDR ccnl elemento aggiuntivo min.tab. Indennità di Contingenza CCNL mensa CCNL Assegno ad personam	295,35 250,78 130,37 313,67 528,17 4,65	
		<b>totale retrib.mensile</b>	<b>1.522,99</b>	1.522,99
		13 esima 14 esima rateo TFR (retr.mens+13.ma e 14.ma) rateo ferie (2,5gg)	106,02 106,02 109,94 122,33	106,02 106,02 109,94
		<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>1.844,97</b>
	<b>area tecnico-amm.va 5</b>	Minimo Tabellare EDR Aziendale (100%) EDR ccnl elemento aggiuntivo min.tab. Indennità di Contingenza CCNL mensa CCNL Assegno ad personam	263,7 155,65 116,44 280,07 525,54 4,65	
		<b>totale retrib.mensile</b>	<b>1.346,05</b>	1.346,05
		13 esima 14 esima rateo TFR (retr.mens+13.ma e 14.ma) rateo ferie (2,5gg)	99,20 99,20 102,87 114,46	99,20 99,20 102,87
		<b>TOTALE</b>	<b>€</b>	<b>1.647,32</b>
	<b>area tecnico-amm.va FB</b>	premio di produzione 3% (gg) indennità di funzione (gg) EDR integrativo aziendale (**)(gg) indennità di mensa (gg) incentivi presenza(gg) festività/ferie pagate (gg)	1,83 1,63 (**) 3,58 8,78 69,93	
	<b>area tecnico-amm.va 1</b>	premio di produzione 3% (gg) EDR integrativo aziendale (**)(gg) indennità di mensa (gg) incentivi presenza(gg) festività/ferie pagate (gg)	1,68 (**) 3,58 8,26 63,66	
	<b>area tecnico-amm.va 2</b>	premio di produzione 3% (gg) EDR integrativo aziendale (**)(gg) indennità di mensa (gg) incentivi presenza(gg) festività/ferie pagate (gg)	1,56 (**) 3,58 7,75 58,99	
	<b>impiegato amministrativo 3 A</b>	premio di produzione 3% (gg) EDR integrativo aziendale (**)(gg) indennità di mensa (gg)	1,51 (**) 3,58	

ART. 4 CAPITOLATO DI GARA	LIVELLO CONTRATTUALE	VOCI DI RETRIBUZIONE	VALORE PARZIALE	Totale mensile
<b>B) VOCI VARIABILI MENSILI</b>		incentivi presenza(gg)	7,23	
		festività/ferie pagate (gg)	56,92	
	<b>tecnico 3A</b>	premio di produzione 3% (gg)	1,51	
		EDR integrativo aziendale (**)(gg)	(**)	
		indennità di mensa (gg)	0,31	
		incentivi presenza(gg)	3,58	
		magg.turni 12% (*) (gg)	6,07	
		festività/ferie pagate (gg)	56,92	
	<b>impiegato amministrativo 3B</b>	premio di produzione 3% (gg)	1,42	
		EDR integrativo aziendale (**)(gg)	(**)	
		indennità di mensa (gg)	3,58	
		incentivi presenza(gg)	6,71	
		festività/ferie pagate (gg)	53,37	
	<b>tecnico 3B</b>	premio di produzione 3% (gg)	1,42	
		premio efficienza (gg)	4,81	
		EDR integrativo aziendale (**)(gg)	(**)	
		indennità di mensa (gg)	3,58	
		incentivi presenza(gg)	6,71	
		magg.turni 12% (*) (gg)	5,71	
		festività/ferie pagate (gg)	53,37	
<b>arena tecnico-amm.va 4</b>	premio di produzione 3% (gg)	1,31		
	EDR integrativo aziendale (**)(gg)	(**)		
	indennità di mensa (gg)	3,58		
	incentivi presenza(gg)	6,20		
	festività/ferie pagate (gg)	48,93		
<b>area tecnico-amm.va 5</b>	premio di produzione 3% (gg)	1,23		
	EDR integrativo aziendale (**)(gg)	(**)		
	indennità di mensa (gg)	3,58		
	incentivi presenza(gg)	5,16		
	indennità maneggio denaro (gg)	3,29		
	festività/ferie pagate (gg)	45,78		

ART. 4 CAPITOLATO DI GARA	LIVELLO CONTRATTUALE	VOCI DI RETRIBUZIONE	VALORE PARZIALE	Totale mensile
C) VOCI VARIABILI ANNUE	area tecnico-amm.va FB	premio di produzione 7% (gg) premio efficienza (gg)	4,28 7,21	
	area tecnico-amm.va 1	premio di produzione 7% (gg) premio efficienza (gg)	3,92 6,28	
	area tecnico-amm.va 2	premio di produzione 7% (gg) premio efficienza (gg)	3,64 5,64	
	impiegato amministrativo 3 A	premio di produzione 7% (gg) premio efficienza (gg)	3,53 5,32	
	tecnico 3A	premio di produzione 7% (gg) premio efficienza (gg)	3,53 5,32	
	impiegato amministrativo 3B	premio di produzione 7% (gg) premio efficienza (gg)	3,32 4,81	
	tecnico 3B	premio di produzione 7% (gg) premio efficienza (gg)	3,32 4,81	
	area tecnico-amm.va 4	premio di produzione 7% (gg) premio efficienza (gg)	3,06 4,20	
	area tecnico-amm.va 5	premio di produzione 7% (gg) premio efficienza (gg)	2,88 3,75	
F) LAVORO STRAORDINARIO	area tecnico-amm.va FB			
	area tecnico-amm.va 1	tariffa oraria straordinari normali (h) tariffa oraria lavoro festivo (h)	12,91 13,77	
	area tecnico-amm.va 2	tariffa oraria straordinari normali (h) tariffa oraria lavoro festivo (h)	12,02 12,82	
	impiegato amministrativo 3 A	tariffa oraria straordinari normali (h) tariffa oraria lavoro festivo (h)	11,62 12,40	
	tecnico 3A	tariffa oraria straordinari normali (h) tariffa oraria lavoro festivo (h)	11,62 12,40	
	impiegato amministrativo 3B	tariffa oraria straordinari normali (h) tariffa oraria lavoro festivo (h)	10,94 11,67	
	tecnico 3B	tariffa oraria straordinari normali (h) tariffa oraria lavoro festivo (h)	10,94 11,67	
	area tecnico-amm.va 4	tariffa oraria straordinari normali (h) tariffa oraria lavoro festivo (h)	10,09 10,77	
	area tecnico-amm.va 5	tariffa oraria straordinari normali (h) tariffa oraria lavoro festivo (h)	9,49 10,12	
	area tecnico-amm.va FB	1 2 3 4 5	193,65 154,92 116,19 77,46 38,73	
	area tecnico-amm.va 1	1 2 3 4 5	175,6 140,48 105,36 70,24 35,12	
	area tecnico-amm.va 2	1 2 3 4 5	165,25 132,2 99,15 66,1 33,05	
	impiegato amministrativo 3 A	1 2 3 4	160,1 128,08 96,06 64,04	

ART. 4 CAPITOLATO DI GARA	LIVELLO CONTRATTUALE	VOCI DI RETRIBUZIONE	VALORE PARZIALE	Totale mensile
F) AUMENTI PERIODICI (Art. 17 ccnl Personale dipendente dalle Fondazioni Liriche e Sinfoniche)	tecnico 3A	5	32,02	
		1	160,1	
		2	128,08	
		3	96,06	
		4	64,04	
	impiegato amministrativo 3B	5	32,02	
		1	149,75	
		2	119,8	
		3	89,85	
		4	59,9	
	tecnico 3B	5	29,95	
		1	149,75	
		2	119,8	
		3	89,85	
		4	59,9	
	arena tecnico-amm.va 4	5	29,95	
		1	139,45	
		2	111,56	
		3	83,67	
		4	55,78	
	area tecnico-amm.va 5	5	27,89	
		1	131,7	
		2	105,36	
		3	79,02	
		4	52,68	
		5	26,34	

#### ANNOTAZIONI IMPORTANTI:

<b>totale retrib.mensile</b>	<b>divisore mensile orario 169; la media delle ore settimanali è pari a 39 ore</b>
<b>EDR aziendale</b>	l'EDR 50% va applicata nei confronti del personale di nuova assunzione fino al raggiungimento di una anzianità di servizio di 180 giorni, anche non continuativi. l'EDR 100% va applicata dal 1° giorno del mese successivo a quello di maturazione
<b>rateo 13.ma e 14.ma</b>	rateo mensile di 13/ma e 14/ma mensilità, utile anche per determinazione accantonamento TFR. Alla scadenza del contratto, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.
<b>rateo TFR</b>	<b>considerata retribuzione mensile ESCLUSA edr aziendale + 13.ma e 14.ma; da aggiungere valore ferie se liquidate</b>
<b>rateo ferie</b>	<b>quota mensile di indennità sostitutiva ferie (2,5gg), in caso di pagamento delle stesse;</b> utile anche per determinaz. accantonam. TFR (N.B. : i giorni di ferie che si maturano mensilmente sono 2,5; i mesi di inizio e di cessazione contratto si calcolano come mese intero se sono una frazione pari a superiore a 15 giorni)
<b>premio di produzione (gg)</b>	quota giornaliera di premio da riconoscersi al termine di ciascun rapporto di lavoro con gli stessi criteri di maturazione previsti per gli istituti di fine rapporto; dal totale dei giorni vanno tolte le assenze per malattia di durata sino a 4 giorni, oltre a tutte le assenze non retribuite (utile solo per la determinazione dell'accantonamento TFR). Un rateo corrisponde a 26 giorni.
<b>premio efficienza (gg)</b>	quota gg.di premio da riconoscersi al termine di ciascun rapporto di lavoro con gli stessi criteri di maturazione previsti per gli istituti di fine rapporto; un rateo corrisponde a 26 giorni. Non va riconosciuto nei giorni di assenza dal lavoro di qualsiasi tipo, tranne le ferie, l'infortunio sul lavoro e il congedo obbligatorio per maternità. Non incide su alcun istituto contrattuale e/o di legge, compreso il TFR.
<b>(**) EDR integrativo aziendale (gg)</b>	spetta: al personale amministrativo (€ 0,3149), sarte/calzolai/squadra trasporti/custodi arena/magazzinieri (€ 0,9699). Spetta al termine di ciascun rapporto di lavoro e verrà liquidato in rapporto alle giornate retribuite. Non incide su alcun istituto contrattuale e/o di legge, compreso il TFR
<b>indennità di mensa (gg)</b>	quota giornaliera di indennità di mensa aziendale; spetta per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, nonché nel caso di infortunio sul lavoro (non incide su alcun istituto contrattuale e/o di legge, compreso il TFR). In caso di settimana lavorativa su 5 giorni, ogni giorno lavorato vale 1,2
<b>incentivi presenza (gg)</b>	quota giornaliera, da riconoscersi per i giorni lavorati che superano i 17 mensili; in caso di settimana lavorativa su 5 giorni, ogni giorno lavorato vale 1,2. Non incide su alcun istituto contrattuale e/o di legge, compreso il TFR.
<b>tariffa oraria straordinari normali (h)</b>	valore di 1 ora di straordinario normale (il 25% degli importi eventualmente liquidati a tale titolo è utile per la determinazione dell'accantonamento del TFR)
<b>tariffa oraria lavoro festivo (h)</b>	valore di 1 ora di lavoro festivo (il 25% degli importi eventualmente liquidati a tale titolo è utile per la determinazione dell'accantonamento del TFR)
<b>(*) magg.turni 12% (gg)</b>	per il personale tecnico spetta la maggiorazione lavoro a turni in determinate condizioni specificate su ccnl/accordi aziendali

#### QTA' IPOTETICHE 1 MESE con ferie godute e 0 straordinari, lavoro su 6 gg settimanali

GG RETRIBUITI (gg calendario-riposi)	26
GG FERIE GODUTI	2,5
RATEO 13.MA	1
RATEO 14.MA	1
GG PREMIO PRODUZIONE	26
GG PREMIO EFFICIENZA	26
EDR INTEGRATIVO AZIENDALE	26
INDENNITA' MENSA	26-2,5 = 23,5
INCENTIVO PRESENZA	26-2,5-17= 6,5
STRAORDINARI EFFETTUATI	0
FERIA/FESTIVITA' LIQUIDATA	0