

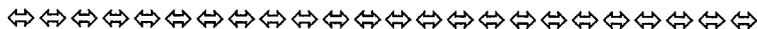
Il giorno 12 giugno 2007 in Bologna, presso la sede CISL di Via Milazzo 16;
TRA Sindacato SOS – clacs CISL
rappresentato da Massimo Pontoriero, segretario nazionale SOS e Paolo Tesi segretario nazionale CLACS
E COS associazione di cooperative di lavoratori discontinui dello spettacolo
rappresentato da Francesco Pagnoni, presidente

SI E' STIPULATA LA SEGUENTE
INTEGRAZIONE AL CONTRATTO DELLE COOPERATIVE DI LAVORATORI
INTERMITTENTI DELLO SPETTACOLO
siglato il 24 giugno 2002 - adeguato il 28 novembre 2003 –
integrato il 23 novembre 2004 ed aggiornato in data 28Nov2005.

PREMESSA

<1>= In data 24 giugno 2002 le controparti sottoscrissero un accordo preliminare che fissava i vari aspetti del rapporto di lavoro dei soci delle cooperative dello spettacolo, in relazione alla peculiarità di tali lavoratori di tipo intermittente quando rivestono altresì il ruolo di associati.

<2>= In data 28 novembre 2003, le parti hanno proceduto alla verifica in premessa definendo l'adeguamento dell'accordo sulla base, in particolare, della legislazione nazionale che regola l'attività delle cooperative (D.lgs. 02.08.2002 n. 220) e della riforma del diritto societario (D.lgs. 17.01.2003 n.6.) come di seguito riportato



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato tra le Cooperative e i Lavoratori Intermittenti dello Spettacolo ad esse associati, valido dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2007

TITOLO I
AMBITO DI APPLICAZIONE – VALIDITA' DEL CONTRATTO

Articolo 1
AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si rivolge a figure professionali in ambito artistico associate in cooperative di produzione e lavoro. Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio-lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico delle socie-lavoratrici e dei soci-lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente contratto. Le parti si impegnano a recepire all'interno del presente contratto quanto eventuali innovazioni normative o accordi successivi dovessero stabilire in materia di socio-lavoratore. Le disposizioni del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento. Il presente costituisce quindi l'unico contratto in vigore fra le parti contraenti. Per quanto attiene le materie non disciplinate o solo parzialmente regolate dal presente contratto si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato ed allo statuto dei lavoratori in quanto applicabili.

Articolo 2
NORMATIVA NAZIONALE E LEGISLATIVA

Il presente accordo regola i rapporti di lavoro instaurati, ai sensi della Legge 142/2001 e dell'articolo 9 della Legge 30/2003, all'interno delle cooperative operanti nel settore dello spettacolo dai lavoratori, professionisti, artisti, tecnici che svolgono prestazioni non continuative come definite nella premessa e assimilati a lavoro dipendente. Allo stesso modo ha validità – per la sola parte economica - per i rapporti di lavoro instaurati in maniera diversa da quello subordinato. A titolo esemplificativo – non esaustivo - le attività sono quelle di musicista, cantante, orchestrale, disc-jockey, ballerino, coreografo, tecnico del suono e delle luci, cabarettista, animatore, ecc. . . . cioè le categorie elencate all' articolo 3 del DLCP 708/1947 (Enpals).

Articolo 3
DECORRENZA E DURATA

Salvo specifiche decorrenze diversamente previste, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2007.

TITOLO II
NORME GENERALI

Articolo 4
DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali. Le parti, inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione ed all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale, provinciale nonché aziendale.

Articolo 5

STRUTTURA DELL'ACCORDO

Il presente contratto ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle cooperative dei lavoratori dello spettacolo, di precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.

Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, esso è coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo della concertazione per la politica dei redditi.

Articolo 6

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della Legge 125/1991 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna. Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

Nell'ambito del rapporto tra le parti saranno definiti i termini del finanziamento delle iniziative assunte dal Comitato per le Pari Opportunità.

Le finalità dei Comitati per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna sono quelle definite dalla legge di riferimento. I Comitati costituiti al livello territoriale opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna Nazionale che verrà istituito entro sei mesi dalla data della stipula del presente accordo.

Articolo 7

DIRITTI SINDACALI - RAPPRESENTANZE SINDACALI

Le rappresentanze sindacali nelle Cooperative e nelle società collegate sono le organizzazioni sindacali dei lavoratori intermittenti dello spettacolo più rappresentative.

Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle Rappresentanze Sindacali sono previsti permessi secondo i criteri e le procedure di cui agli articoli 23 e 24 della legge 300/1970.

A livello aziendale potrà essere concordato tra le parti, ove se ne ravvisi l'esigenza oggettiva riconosciuta, il superamento delle quantità dei permessi orari retribuiti di cui al comma precedente.

Articolo 8

ASSEMBLEA SINDACALE

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di essi, e sono indette nella misura massima di 10 ore annue dalle rappresentanze sindacali degli stessi.

E' consentito ai Sindacati territoriali aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente accordo di far affiggere in appositi spazi comunicazioni a firma dei responsabili dei Sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione aziendale.

Articolo 9

CONTRIBUTI SINDACALI

I soci hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta, alla cooperativa di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata.

Le trattenute mensili operate dalle singole cooperative sulle retribuzioni delle addette e degli addetti in base alle deleghe presentate dalle organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali con accompagnamento di distinta nominativa.

La cooperativa è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

TITOLO III

ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE

Articolo 10

ASSUNZIONE

All'atto dell'assunzione sarà comunicato al lavoratore quanto segue:
la data di decorrenza dell'assunzione;
la tipologia del rapporto di lavoro e la mansione cui viene assegnato;
il trattamento economico;
la durata del periodo di prova;
tutte le eventuali altre condizioni concordate;
il suo numero di matricola;
la data nella quale vengono pagati gli emolumenti;
il periodo di preavviso in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 11

RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Prima di procedere ad assunzioni a tempo determinato, secondo le ipotesi del presente articolo, le imprese cooperative attiveranno, con i soggetti di rappresentanza sindacale, procedure di informazione sulle esigenze di assunzioni in questione e di confronto sulla coerenza delle medesime.

Articolo 12

CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO - APPRENDISTATO

L'assunzione di personale con contratto di formazione lavoro e di apprendistato è definita nel rispetto della legislazione vigente.

Articolo 13

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio delle lavoratrici e dei lavoratori avviene con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a cinque effettive prestazioni artistiche.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la sola retribuzione relativa alle giornate di lavoro.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia i soci potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore si intenderanno confermati in servizio.

Articolo 14

PREAVVISO DI INTERRUZIONE O SOSPENSIONE DI RAPPORTI

In considerazione delle diverse tipologie di rapporto tra soci attraverso le quali i soci stessi collaborano per la realizzazione degli spettacoli o in generale delle attività previste dall'oggetto sociale della Cooperativa, per la regolamentazione della interruzione o TEMPORANEA SOSPENSIONE si rinvia alle norme contenute nei regolamenti interni delle cooperative medesime.

I regolamenti possono prevedere altresì che le diverse decisioni concordate, messe per iscritto e comunicate al consiglio di amministrazione dai componenti di uno stesso spettacolo, gruppo, orchestra, hanno valore ed efficacia pari al regolamento della Cooperativa.

Qualora il regolamento non preveda termini di preavviso, qualunque rapporto non può essere risolto da alcuna delle parti senza un termine minimo di quindici giorni.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza, o con parziale osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo in questione.

Qualora l' interruzione avvenga consensualmente fra le parti, si deroga agli obblighi previsti dal presente articolo.

Qualora, infine, la presenza di un socio all' interno dello spettacolo, gruppo, orchestra o altra similare formazione, divenga di grave pregiudizio all' attività medesima o ne comprometta i risultati o incida negativamente sulla gestione del gruppo, la sua interruzione può avvenire senza il preavviso di cui al presente articolo e senza risarcimento alcuno.

L'intenzione di interrompere un rapporto deve essere sempre comunicata per iscritto.

Articolo 15

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della Legge 297/1982.

Il diritto al trattamento di fine rapporto matura soltanto a favore dei soci con i quali si è instaurato un rapporto di lavoro dipendente o ad esso assimilato e per quei mesi nei quali siano stati superate le tredici giornate di lavoro.

Articolo 16

COMPORTEMENTO IN SERVIZIO

La lavoratrice ed il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza e dei clienti, agendo con criteri di responsabilità, in esecuzione delle regole aziendali ed osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

Articolo 17

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Indicazione dei provvedimenti disciplinari

In conformità all'articolo 7 della Legge 300/1970 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

richiamo verbale;

richiamo scritto;

sospensione dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni di lavoro effettivo;

licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

L'azienda non potrà applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di due anni.

Le controversie relative ai rapporti di lavoro in qualsiasi forma di cui al comma 3 dell'articolo 1 della Legge 142/2001 rientrano nella competenza funzionale del giudice del lavoro; per il procedimento, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile. In caso di controversie sui rapporti di lavoro tra i soci lavoratori e le cooperative, si applicano le procedure di conciliazione e arbitrato irrituale previste dai decreti legislativi 31 marzo 1998 n.80 e successive modificazioni, e 29 ottobre 1998 n.387.

Restano di competenza del giudice civile ordinario le controversie tra soci e cooperative inerenti al rapporto associativo.

Articolo 18

RESPONSABILITÀ CIVILE DEI LAVORATORI NEI LORO RAPPORTI DI LAVORO CON L'UTENZA

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all' articolo 5 della Legge 190/1985 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'impresa.

Articolo 19

PATROCINIO LEGALE DEI LAVORATORI

L'impresa, nella tutela dei propri diritti ed interessi, assicurerà l'assistenza in sede processuale ai lavoratori che si trovino implicati, in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio e/o all'adempimento dei compiti d'ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interesse con l'impresa, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

Articolo 20

UTILIZZO DEL PROPRIO MEZZO DI TRASPORTO PER RAGIONI DI SERVIZIO

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio sarà oggetto di confronto applicativo tra le parti in sede aziendale al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi. Tale utilizzo sarà disciplinato dal Regolamento della Cooperativa

Articolo 21

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

Articolo 22

TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

L'azienda cooperativa assicura l'applicazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n.626 "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni. All'atto della iscrizione alla cooperativa ad ogni socio verrà consegnato un documento contenente le informazioni sugli adempimenti posti a suo carico per l'osservanza delle norme in questione.

TITOLO IV

INQUADRAMENTO – ORARIO – TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 23

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

L'elencazione delle varie categorie artistiche e professionali è determinata in relazione alle mansioni effettivamente svolte. Per le medesime si fa riferimento alla classificazione di cui all'art. 3 DLCP 708/1947 (Enpals). Le diverse professionalità e competenze all'interno della medesima categoria vengono individuate in almeno due distinti livelli ai quali viene riconosciuto un diverso trattamento economico.

Articolo 24

ORARIO. GIORNATE DI LAVORO. FERIE. TREDICESIMA. ACCORDI DI GRADUALITÀ.

E' tipico nel settore dello spettacolo addivenire a contratti con l'utenza che prevedono occasionale attività delle prestazioni, con orario e giornata di lavoro non predeterminabile; premesso questo, si indica comunque in 3 ore convenzionali – senza distinzione alcuna fra orario serale, diurno o festivo- la durata giornaliera della prestazione.

Per la medesima ragione il salario mensile è commisurato alle giornate di effettiva prestazione lavorativa.

Il diritto alla retribuzione delle ferie e della tredicesima mensilità matura per i mesi nei quali siano state superate le tredici giornate di lavoro.

Tale diritto viene riconosciuto attraverso l'aggiunta alla retribuzione giornaliera dell'8,33% come quota spettante della tredicesima mensilità e di un ulteriore 8,33% come quota spettante per la retribuzione delle ferie.

Ai fini di estendere il livello di applicazione del presente accordo, nella consapevolezza che tale obiettivo sia funzionale a garantire adeguate condizioni di competitività delle imprese cooperative ed a salvaguardare i livelli occupazionali, le parti definiscono un programma di graduale riallineamento dei trattamenti economici in atto per le lavoratrici ed i lavoratori a quelli previsti dal presente accordo.

Le percentuali suddette – pari al 16,66% - verranno pertanto raggiunte gradualmente nel corso dei quattro anni di validità del presente contratto, in ragione del 25% per ogni anno.

[e cioè: maggiorazione del 4,16% entro il 2004; dell' 8,33% entro il 2005; del 12,50% entro il 2006; del 16,66% entro il 2007.

Le Cooperative definiranno con accordi aziendali le modalità operative conseguenti l'applicazione di tale gradualità.

Ai dipendenti verrà quindi corrisposto un compenso omnicomprendivo giornaliero, calcolato sul minimale contrattuale più sotto indicato.

Il godimento delle ferie è previsto nei periodi dell'anno non impegnati nella realizzazione di spettacoli.

Articolo 25

TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

Premesso che esistono dei limiti di legge per poter aver diritto al trattamento economico di malattia, e premesso che la cooperativa può optare per assicurare al personale dipendente trattamenti economici non inferiori a quelli delle indennità previste per legge, l'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la giornata successiva all'evento; inoltre il lavoratore deve inviare all'azienda stessa entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

Articolo 26

INFORTUNI SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore deve comunicare quanto accaduto alla cooperativa immediatamente o comunque nel più breve tempo possibile, avendo cura di farsi rilasciare idoneo certificato medico anch'esso da consegnare immediatamente.

Nel caso di infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica; nel caso di malattia professionale, tale diritto è previsto per il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità per inabilità temporanea.

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria (INAIL) hanno diritto al trattamento economico corrisposto dall'istituto assicuratore.

Articolo 27

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale sono i seguenti:

minimo contrattuale;

eventuale quota spettante della tredicesima mensilità;

eventuale quota spettante delle ferie.

Possono inoltre essere rimborsati o corrisposti:

indennità di trasferta nella misura determinata dalla Cooperativa entro i limiti di esenzione fiscale;

rimborsi chilometrici secondo le tabelle ACI per eventuale utilizzo – autorizzato - del proprio mezzo di trasporto;

altri eventuali elementi retributivi..

Articolo 28

MINIMO CONTRATTUALE GIORNALIERO

Il minimo contrattuale per la retribuzione dei soci dipendenti è fissato dalla tabella seguente.

Inquadramento	Paga base giornaliera	Indennità
Livello 1°	Il minimale giornaliero aggiornato ogni anno dall'Enpals	Eventuale maggiorazione se matura il diritto alla tredicesima o alla retribuzione delle ferie

Livello 2°	Il minimale giornaliero di cui sopra aumentato del 10%	Eventuale maggiorazione se matura il diritto alla tredicesima o alla retribuzione delle ferie
------------	--	---

Al livello 2° sono collocati coloro che svolgono mansioni di coordinamento ed hanno eventuali responsabilità nella gestione di gruppi di lavoro. Al livello 1° gli altri lavoratori. Eventuali altri elementi saranno oggetto di successiva trattativa tra le parti.

Articolo 29

RIMBORSI DI TRASFERTA O DI MISSIONE

Considerato che l'attività viene prestata per sua natura in luoghi sempre diversi, ripetutamente fuori sede, senza una predeterminazione del luogo della prestazione medesima ed in orari difficilmente compatibili con quelli dei pubblici mezzi di trasporto, i lavoratori debbono essere preventivamente autorizzati - qualora la Cooperativa non sia in grado di fornire automezzi aziendali - all'uso di propri automezzi per gli spostamenti conseguenti all'attività.

Ai soci viene riconosciuto un rimborso sulla base dei chilometri effettivamente percorsi fuori l'ambito comunale di residenza, in ragione di una "indennità chilometrica" fissata ed aggiornata di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione.

Tale indennità viene definita nell'ambito delle tabelle ACI e riferita al costo chilometrico di un automezzo entro la soglia di 17 cavalli fiscali (1505-1643 cm3) per autovetture a benzina e 20 cavalli fiscali (1930 - 2080 cm3) per autovetture diesel.

Detta indennità, comunque, non potrà mai essere superiore alla spesa fiscalmente deducibile per la Società secondo il TUIR.

Ai soci spetta altresì il rimborso delle spese vive di vitto ed alloggio e delle altre spese necessarie sostenute per l'espletamento dell'attività, spese tutte da documentare in conformità alla vigente disciplina fiscale.

Qualora per la prestazione venga invece concordato il riconoscimento dell'indennità di trasferta, questa potrà essere riconosciuta entro il limite massimo giornaliero della somma considerata esente da imposizione fiscale.

Modalità diverse di rimborsi ai soci potranno di volta in volta essere eventualmente concordate per lo svolgimento di particolari attività o programmi della Cooperativa.

Articolo 30

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta in una data stabilita non oltre il 16.mo giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Il pagamento della retribuzione deve essere fatto a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale della società, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla, e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatta all'atto del pagamento.

Articolo 31

RAPPORTI DIVERSI DAL LAVOROSUBORDINATO

Qualora la cooperativa instauri con i soci un rapporto di lavoro diverso dal subordinato tra quelli introdotti dal Dlgs 276/03 od uno dei rapporti di collaborazione previsti dalla Legge 142/2001 diverso dal lavoro dipendente, ad essi sarà applicato il presente accordo limitatamente a quelle parti non strettamente e giuridicamente correlate al lavoro subordinato.

Nel caso del rapporto già individuato come collaborazione coordinata intermittente, seppure si instauri un rapporto di parasubordinazione, si garantisce al socio lavoratore il medesimo trattamento assistenziale, previdenziale e fiscale del socio dipendente ad esso assimilato.

Articolo 32

DISPOSIZIONE FINALE

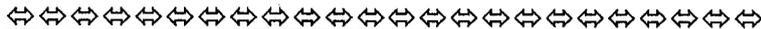
Indipendentemente dalla decorrenza e dalla durata del presente contratto fissate negli articoli precedenti, le parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro il 30 giugno 2004 al fine di valutare l'impatto ed i risultati della sua applicazione.

Articolo 33

NORMA TRANSITORIA

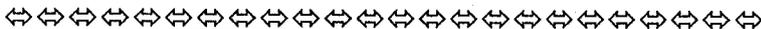
Le parti, dato atto che nei mesi appena trascorsi si è prodotta una intensa attività legislativa che rivede alcune norme sia nel settore della cooperazione che nel diritto societario che in quello del lavoro, concordano sulla necessità di soprassedere di dare immediata esecuzione, anche per la mancata emanazione di norme applicative, a talune forme contrattuali nuove nel nostro ordinamento. In particolare concordano che "Le cooperative che hanno in corso con i soci un rapporto di collaborazione coordinata precedentemente definita intermittente- già assimilata alla collaborazione coordinata continuativa - e comunque non di rapporto subordinato - possono mantenere tale forma fino alla data del 31 dicembre 2004 per tutti i soci anche se iscritti in data successiva al 23 ottobre 2003."

Le parti si impegnano a ritrovarsi entro un anno da oggi per definire i criteri del lavoro a progetto come introdotto dal Dlgs 276 del 10.09.2003 (quali l'indipendenza e l'autonomia del lavoratore) secondo i chiarimenti e le circolari che il Ministero del Lavoro ha annunciato ma non ancora emanato.



<3>= In data 23 novembre 2004 le parti hanno integrato l'accordo prorogando fino al 23 ottobre 2005 il termine entro il quale cessava la legittimità dei contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa in essere, ai sensi della previsione di cui al D.lgs. 06.10.2004 n. 251;

<4>= In data 28 nov. 2005 è stata introdotta la tipologia del lavoro "intermittente a chiamata" di cui al Titolo V, Capo I, artt. 33 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in modo da integrare il contratto richiamato in premessa sostituendo la norma transitoria di cui all'art. 33 con il seguente testo:



Articolo 33 - FATTISPECIE DEL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE - A CHIAMATA

<a> DEFINIZIONE DELLA FATTISPECIE

Il contratto di lavoro intermittente è il rapporto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro e che può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi. Tale rapporto può applicarsi, ai sensi del presente Contratto, indistintamente a tutti i Lavoratori Discontinui dello Spettacolo e senza limitazioni temporali.

 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'inquadramento del lavoratore ed il relativo trattamento si attuano tenendo come riferimento la normativa sul rapporto di lavoro intermittente, di cui al Capo I del D. Lgs. n° 276 del 10.09.2003, dando così allo stesso tempo attuazione alla previsione di cui all'art. 34 del citato D. Lgs. 276/2003.

<c> ASSUNZIONE DEL LAVORATORE INTERMITTENTE

Il rapporto di lavoro può essere instaurato per un periodo di tempo determinato come pure indeterminato. All'atto della stipula del contratto per la instaurazione del rapporto di lavoro, sarà comunicato al lavoratore quanto segue:

- la data di decorrenza del rapporto;
- la tipologia del rapporto di lavoro e la mansione cui viene assegnato;
- il trattamento economico;
- la durata del periodo di prova e/o di gradimento;
- il periodo di preavviso in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
- tutte le eventuali altre condizioni concordate e gli accordi sindacali di riferimento;
- il suo numero di matricola;
- la data nella quale vengono pagati gli emolumenti; entro tale termine, la cooperativa consegna il prospetto della paga per le prestazioni eseguite nel mese precedente, in cui si trovano evidenziati tutti gli elementi che hanno determinato la sua composizione.

<d>. MODALITA' DI CHIAMATA AL LAVORO

All'atto della stesura del contratto di lavoro, il lavoratore dichiara se si vincola all'obbligo di rispondere sempre alla chiamata di lavoro o se non assume tale impegno.

Il preavviso della chiamata al lavoro non può essere inferiore a due giorni. Esso va inoltrato al lavoratore in forma scritta ai recapiti da questi indicati (anche via e-mail, fax, consegna a mano, messaggio telefonico da conservarsi fino al termine del contratto individuale, etc.), accompagnata da eventuale comunicazione telefonica.

Quando il lavoratore riceve la chiamata, deve comunicare la sua disponibilità entro il giorno successivo del preavviso. Trascorso tale termine, senza che il lavoratore abbia risposto, questi si considera rinunciatario o indisponibile.

La disponibilità deve essere comunicata in forma scritta ai recapiti da questi indicati (anche via e-mail, fax, consegna a mano, messaggio telefonico da conservarsi fino al termine del contratto individuale, etc.), accompagnata da eventuale comunicazione telefonica.

<e>. INDENNITA' DI DISPONIBILITA'

Al lavoratore che si obbliga a rispondere sempre alla chiamata nei termini indicati nel precedente articolo, viene corrisposta un'Indennità di Disponibilità. Essa copre i periodi durante i quali il lavoratore rimane in attesa di utilizzazione garantendo la sua disponibilità alla cooperativa. Essa è computata a consuntivo alla fine del mese e corrisposta, anche nell'eventualità in cui il datore di lavoro non effettui alcuna chiamata durante il mese, secondo le modalità di corresponsione previste dal contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, da parte del prestatore che si è obbligato contrattualmente, ricevendo l'indennità di disponibilità, può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché la comminazione di una penale per il risarcimento in misura pari al danno patrimoniale subito dalla cooperativa. In caso di malattia, o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Durante il periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non provveda a tale adempimento, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto, ivi comprese le componenti accessorie della retribuzione (contingenza, tredicesima mensilità, ferie, TFR, etc.).

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, senza prestare attività lavorativa, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità a favore di coloro che hanno assunto l'obbligo ivi previsto.

Le parti convengono che l'Indennità di Disponibilità, sia fissata, ai sensi del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 10 marzo 2004, nella percentuale pari al 20% del trattamento minimo spettante al lavoratore.

<f>. PREVIDENZA – ASSISTENZA - INFORTUNI

Ai fini dei trattamenti di previdenza, assistenza, infortunio, occorre distinguere i periodi in cui il lavoratore effettivamente svolge la prestazione lavorativa rispetto a quelli di inattività.

Per tutti i lavoratori di cui al presente Contratto si applica il regime previdenziale ENPALS, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortunistici INAIL, nonché la contribuzione "minore", di carattere assistenziale, prevista dal regime INPS (malattia, assegno nucleo familiare, maternità, disoccupazione).

In caso di malattia professionale e infortunio, trova applicazione la disciplina prevista per il lavoro subordinato, se questi eventi si verificano in ragione delle prestazioni.

Se, al contrario, la malattia e l'infortunio si verificano durante i periodi di inattività o disponibilità, la predetta normativa non trova applicazione.

Benefici e tutele, non inferiori a quelli delle indennità previste per legge per i lavoratori intermittenti, possono essere adottate da ciascuna cooperativa attraverso contrattazione aziendale.

L'assenza per malattia o per infortunio, avvenuta in ambito non lavorativo, deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la giornata successiva all'evento; conseguentemente, il lavoratore dovrà inviare all'azienda stessa, entro due giorni dall'inizio dell'assenza, idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

2- di integrare il contratto richiamato in premessa aggiungendo i seguenti articoli:

Articolo 33 -bis : Norma transitoria

I rapporti di collaborazione formalmente non cessati al 24 ottobre 2005 devono essere trasformati entro il 31 dicembre corrente anno in una delle tipologie di lavoro previste dalla normativa vigente.

I rapporti di lavoro di cui al presente Contratto, non riconducibili alla fattispecie contrattuale di Lavoro Intermittente di cui al precedente Art. 33, potranno essere ricondotti ad altri accordi tra le parti, nel rispetto della normativa vigente.

Articolo 34 -Categorie e profili professionali

Le categorie ed i profili professionali dei lavoratori dello spettacolo intermittenti, discontinui, non occasionali rientranti nella fattispecie contrattuale della presente integrazione sono descritte nell'allegato sub 1)

ALLEGATO <1> CATEGORIE PROFESSIONALI E PROFILI PROFESSIONALI

Categorie Professionali

Ai sensi dell'Art. 2 comma 1 lettera D) del presente Accordo Collettivo Nazionale, di seguito sono definite ed elencate le Categorie Professionali di riferimento per il mercato:

a. Operatori Musicali. Lavoratori che svolgono attività di qualunque natura, con o senza pubblico, dal vivo, in playback, in sessioni di registrazione/produzione, o in fasi di preparazione, in ambito musicale, con impiego o meno di strumenti musicali e/o attrezzature di qualunque fattispecie, con modalità esistenti o di futura invenzione, destinate alla creazione, all'esecuzione, alla rappresentazione, alla direzione, al trattamento, all'elaborazione, all'insegnamento, al reperimento, all'archiviazione, alla dimostrazione, etc. di opere o stili musicali, o delle relative attrezzature. A mero titolo esemplificativo indichiamo alcune denominazioni correnti dei Profili professionali che riferiscono a questa categoria professionale: *Musicista, Programmatore MIDI, Direttore d'Orchestra e Sostituto, Maestro sostituto, Concertista, Professore d'Orchestra, Arrangiatore, Produttore musicale, Compositore, Autore di testi musicali, Orchestrale, Cantante, Corista, Vocalista, Suggestore del coro, Maestro del coro, Assistente e Aiuto del coro, Bandista, Programmatore musicale, Copista, Consulente musicale, Assistente musicale, Dimostratore di strumenti musicali, Insegnante di musica, etc.*

b. Operatori della Recitazione. Lavoratori che svolgono attività di qualunque natura, con o senza pubblico, dal vivo, in playback o in sessioni di registrazione/produzione, o in fasi di preparazione, in ambito recitativo, con impiego o meno di attrezzature di qualunque fattispecie, con modalità esistenti o di futura invenzione, destinate alla creazione, all'esecuzione, alla rappresentazione, alla direzione, al trattamento, all'elaborazione, all'insegnamento, al reperimento, all'archiviazione, alla dimostrazione, etc. di opere o stili teatrali, cinematografici, letterari o, comunque, rappresentabili, o delle relative attrezzature. A mero titolo esemplificativo indichiamo alcune denominazioni correnti dei Profili professionali che riferiscono a questa categoria professionale: *Attore, Autore teatrale, Sceneggiatore, Soggettista, Dialoghista, Adattatore di testi, Direttore e assistente di doppiaggio, Cabarettista, Doppiatore, Speaker, Capocomico, Comico, Mimo, Imitatore, Contorsionista, Artista del circo, Marionettista, Burattinaio, Acrobata, Stunt-man, Suggestore, Comparsa, Figurante, Insegnante di recitazione, etc.*

c. Operatori Audio. Lavoratori che svolgono attività di qualunque natura, con o senza pubblico, dal vivo, in playback o in sessioni di registrazione/produzione, o in fasi di preparazione, in ambito audio e sonoro, con impiego o meno di di qualunque fattispecie, con modalità esistenti o di futura invenzione, destinate alla creazione, all'esecuzione, alla rappresentazione, alla direzione, al trattamento, all'elaborazione, all'insegnamento, al reperimento, all'archiviazione, alla dimostrazione, etc. di ambienti o supporti sonori e/o acustici o delle relative attrezzature. A mero titolo esemplificativo indichiamo alcune denominazioni correnti dei Profili professionali che riferiscono a questa categoria professionale: *Tecnico audio, Fonico, Tecnico del suono, Sound engineer, Sound designer, Montatore audio, Masterizzatore audio, Editor audio, Ingegnere acustico, Dimostratore di attrezzature audio, Insegnante di acustica, etc.*

d. Operatori Video. Lavoratori che svolgono attività di qualunque natura, con o senza pubblico, dal vivo, in playback o in sessioni di registrazione/produzione, o in fasi di preparazione, nell'ambito del video e delle immagini, con impiego o meno di attrezzature di qualunque fattispecie, con modalità esistenti o di futura invenzione, destinate alla creazione, all'esecuzione, alla rappresentazione, alla direzione, al trattamento, all'elaborazione, all'insegnamento, al reperimento, all'archiviazione, alla dimostrazione, etc. di ambienti o supporti video e/o delle immagini o delle relative attrezzature. A mero titolo esemplificativo indichiamo alcune denominazioni correnti dei Profili professionali che riferiscono a questa categoria professionale: *Tecnico video, Cameraman, Operatore video, Operatore di ripresa, Tecnico del montaggio, Montatore video, Regista, Aiuto-regista, Video designer, Documentarista, Masterizzatore video, Responsabili di edizione, Editor video, Tecnici dello sviluppo e della stampa video, Dimostratore di attrezzature video, Insegnante di regia, etc.*

e. Operatori Luci e di Scena. Lavoratori che svolgono attività di qualunque natura, con o senza pubblico, dal vivo, in playback o in sessioni di registrazione/produzione, o in fasi di preparazione, in ambito illuminotecnico e scenografico, con impiego o meno di attrezzature di qualunque fattispecie, con modalità esistenti o di futura invenzione, destinate alla creazione, all'esecuzione, alla rappresentazione, alla direzione, al trattamento, all'elaborazione, all'insegnamento, al reperimento, all'archiviazione, alla dimostrazione, etc. di ambienti o supporti scenografici e illuminotecnici o delle relative attrezzature. A mero titolo esemplificativo indichiamo alcune denominazioni correnti dei Profili professionali che riferiscono a questa categoria professionale: *Tecnico luci, Operatore luci, Light designer, Regista luci, Operatore di scena, Direttore e assistente di scena, Scenografo, Attrezzista, Rigger, Maestro d'armi, Addetto agli effetti speciali, Location manager, Dimostratore di attrezzature illuminotecniche, Insegnante di tecniche di illuminazione, Insegnante di scenografia, etc.*

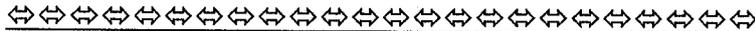
f. **Operatori Multimediali.** Lavoratori che svolgono attività di qualunque natura, con o senza pubblico, dal vivo, in playback o in sessioni di registrazione/produzione, o in fasi di preparazione, in ambito multimediale e internet, con impiego o meno di attrezzature di qualunque fattispecie, con modalità esistenti o di futura invenzione, destinate alla creazione, all'esecuzione, alla rappresentazione, alla direzione, al trattamento, all'elaborazione, all'insegnamento, al reperimento, all'archiviazione, alla dimostrazione, etc. di opere, ambienti o supporti multimediali e internet, o delle relative attrezzature. A mero titolo esemplificativo indichiamo alcune denominazioni correnti dei Profili professionali che riferiscono a questa categoria professionale: *Tecnico multimediale, Operatore multimediale, Multimedia designer, Story board artist, Bozzettista, Creatore di fumetti e disegni animati, Cartoonist, Grafico 3D, Web designer, Regista multimediale, Dimostratore di attrezzature multimediali, Insegnante di tecniche multimediali, etc.*

g. **Operatori della Danza, della coreografia e della moda.** Lavoratori che svolgono attività di qualunque natura, con o senza pubblico, dal vivo, in playback o in sessioni di registrazione/produzione, o in fasi di preparazione, in ambito coreografico, con impiego o meno di attrezzature di qualunque fattispecie, con modalità esistenti o di futura invenzione, destinate alla creazione, all'esecuzione, alla rappresentazione, alla direzione, al trattamento, all'elaborazione, all'insegnamento, al reperimento, all'archiviazione, alla dimostrazione, etc. di ambienti, opere o stili coreografici, del ballo, della danza, della rappresentazione corporea e della moda, o delle relative attrezzature. A mero titolo esemplificativo indichiamo alcune denominazioni correnti dei Profili professionali che riferiscono a questa categoria professionale: *Ballerino, Coreografo e Assistente, Tersicoreo, Figurante Lirico, Cubista, Spogliarellista, Lap dancer, Insegnante di danza, Modello, Indossatore, Fotomodello, etc.*

h. **Operatori dell'Animazione.** Lavoratori che svolgono attività di qualunque natura, con o senza pubblico, dal vivo, in playback o in sessioni di registrazione/produzione, o in fasi di preparazione, nell'ambito dell'animazione, con impiego o meno di attrezzature di qualunque fattispecie, con modalità esistenti o di futura invenzione, destinate alla creazione, all'esecuzione, alla rappresentazione, alla direzione, al trattamento, all'elaborazione, all'insegnamento, al reperimento, all'archiviazione, alla dimostrazione, etc. di ambienti e opere destinate all'animazione e all'intrattenimento, o delle relative attrezzature. A mero titolo esemplificativo indichiamo alcune denominazioni correnti dei Profili professionali che riferiscono a questa categoria professionale: *Animatore, Disc-Jockey, Presentatore, Ospite, PR, Mago, Ipnottizzatore, Prestigiatore, Illusionista, Insegnante di animazione, etc.*

Profili professionali

Ai sensi dell'Art. 2 comma 1 lettera E) del presente Accordo Collettivo Nazionale, di seguito sono definiti ed elencati i Profili Professionali di riferimento per il mercato: Da classificare ai sensi dell'Art. 37 comma



<5>= In sede di applicazione degli accordi in premessa si sono riscontrate discordanze sulla esatta interpretazione ed applicazione dell' art. 24 del citato contratto 28nov2003 per la parte relativa alle componenti accessorie della retribuzione -quali tredicesima mensilità e/o mensilità aggiuntive, ferie, TFR.

TUTTO CIO' PREMESSO - LE PARTI CONVENGONO

di dare interpretazione autentica alla norma di applicazione dell' art. 24 del citato contratto 28nov2003 per la parte relativa alle componenti accessorie della retribuzione -quali tredicesima mensilità e/o mensilità aggiuntive, ferie, TFR -

e pertanto concordando quanto segue:

- a) ai lavoratori a cui viene applicata la tipologia contrattuale del lavoro a chiamata di tipo intermittente spettano le componenti accessorie della retribuzione -quali tredicesima mensilità e/o mensilità aggiuntive, ferie, TFR;
- b) data la particolare forma del rapporto di lavoro discontinuo che può comportare difficoltà -con possibile cause di contenzioso a danno dei lavoratori- nel definire le modalità da applicare per correttamente corrispondere tali componenti accessorie nella loro interezza , le stesse dovranno essere riconosciute mediante la maggiorazione del salario nelle seguenti percentuali:

8,33 % a titolo di mensilità aggiuntiva

8,33% a titolo di ferie

7,50% a titolo di TFR

- c) tale salario accessorio va corrisposto in concomitanza con il pagamento degli emolumenti mensili e non può costituire accantonamento per l' azienda.

Bologna, 12giu2007 – presso CISL

SINDACATO SOS-clacs-CISL

Massimo Pontoriero

Paolo Tesi

COS – Francesco Pagnoni