



PROTOCOLLO DI BUONE PRATICHE PER LAVORATRICI E LAVORATORI DELLO SPETTACOLO
E DELLA PRODUZIONE CULTURALE
tra
REGIONE EMILIA-ROMAGNA
e
SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

1. PREMESSA

Il presente Protocollo assume i contenuti del Patto per il Lavoro ed il Clima della Regione Emilia-Romagna sottoscritto con le parti sociali.

In particolare, il presente Protocollo si pone in continuità con gli obiettivi di contrasto al lavoro irregolare e della applicazione della clausola sociale nei cambi di appalti per favorire la stabilità occupazionale nello specifico contesto del lavoro dello spettacolo e della produzione culturale per il territorio della regione Emilia-Romagna.

2. IMPEGNI

Le Organizzazioni Sindacali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e la Regione Emilia-Romagna condividono l'obiettivo della riforma nazionale per il welfare di settore all'interno del sistema derivato dall'ENPALS e si impegnano a sollecitare ciascuna per le parti di propria competenza gli organi statali al fine di individuare una soluzione per i mancati versamenti contributivi durante i periodi di chiusura legati alla emergenza Covid-19 e dotare il sistema di welfare di uno strumento per il riconoscimento dei periodi di discontinuità lavorativa tipici di questi lavoratori.

La Regione si impegna ad applicare nell'attività negoziale svolta direttamente ed a promuovere in quella svolta dai propri enti partecipati nel settore dello spettacolo, clausole specifiche per l'attuazione delle buone pratiche di seguito definite.

Per quanto riguarda i soggetti destinatari di contributi, la Regione, oltre a promuovere l'adozione di clausole per l'attuazione delle buone pratiche qui definite, collaborerà con le organizzazioni sindacali alla definizione, anche attraverso il supporto dei propri Osservatori, di dati utili ad individuare eventuali segnali di irregolarità

rispetto a quanto previsto nel presente protocollo. In presenza di tali segnali, la Regione attiverà un tavolo di confronto, convocando le parti sociali coinvolte, con la finalità di verificare le eventuali criticità e individuare appropriate soluzioni. Tale percorso rappresenterà uno strumento utile anche alla futura definizione di un sistema di certificazione di qualità sociale dei soggetti operanti nel settore.

In particolare, grazie al supporto dell'Agazia del Lavoro, saranno individuati strumenti per la verifica dell'applicazione e degli effetti di quanto disposto dall'art. 66, comma 17, lettera a) del decreto-legge n. 73 del 2021, che istituisce l'obbligo del datore di lavoro o del committente di rilasciare al lavoratore, al termine della prestazione lavorativa, una certificazione attestante l'ammontare della retribuzione giornaliera corrisposta e dei contributi versati.

3. LE BUONE PRATICHE

1. Negli affidamenti di servizi della Regione Emilia-Romagna nel settore dello spettacolo e della produzione culturale si fa riferimento all'applicazione del contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona e sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del settore sul piano nazionale così come disciplinato dall'art. 30 comma 4 del d.lgs. n. 50/2016; verrà favorito il confronto nell'ambito delle corrette relazioni tra le parti sociali; verrà garantita l'applicazione della clausola sociale nei cambi d'appalto (anche per i subappaltatori) per favorire la stabilità occupazionale del personale impiegato, la valorizzazione della qualità del lavoro e delle competenze di lavoratrici e lavoratori, il rafforzamento dei sistemi di controllo nelle fasi esecutive degli appalti, il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza, con particolare riguardo ai protocolli anti-COVID-19.

2. Per ciò che riguarda la concessione di contributi, proseguirà il confronto già avviato nel settore della produzione cinematografica per definire possibili meccanismi incentivanti per l'assunzione di professionisti e maestranze del territorio, nel pieno rispetto del principio di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità.

3. Le retribuzioni non possono essere inferiori ai minimi contrattuali definiti nei CCNL di cui al punto 1, anche per i lavoratori autonomi dello spettacolo. Diversi CCNL del settore riconoscono ed estendono tutele, welfare e specifici livelli di equo compenso ai lavoratori professionisti con partita IVA.

4. Il riconoscimento retributivo da parte dei datori di lavoro dovrà essere garantito non solo per le giornate di messa in scena, ma anche per quelle di prova e preparazione collegate ad esse. Si definisce come segnale possibile di irregolarità la coincidenza fra giornate retribuite e giornate di spettacolo.



5. Le tipologie di lavoro intermittente dovranno essere utilizzate sulla base delle previsioni e dei vincoli definiti nei CCNL di settore.

6. Sarà promosso l'utilizzo di tipologie contrattuali coerenti con i versamenti contributivi nel Fondo Lavoratori Spettacolo INPS. Si definisce come segnale possibile di irregolarità l'impiego di tipologie che prevedano versamenti in gestioni diverse o che non ne prevedano in assoluto.

7. Dovrà essere garantita l'applicazione dei Protocolli sulla salute e sicurezza definiti sia a livello nazionale che territoriale e aziendale.

8. Andrà garantita la puntualità nei termini di pagamento delle retribuzioni.

4. DURATA E MONITORAGGIO

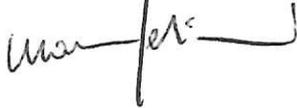
1. Il presente Protocollo, che entra in vigore a partire dalla data di sottoscrizione, ha durata triennale, fatti salvi gli adeguamenti dovuti all'evoluzione legislativa.

2. Al fine di verificare l'andamento dell'attuazione del Protocollo, nonché di condividere azioni congiunte di promozione, divulgazione, monitoraggio dei diritti nei confronti della platea dei lavoratori, delle imprese culturali e delle istituzioni, è istituito un Tavolo di monitoraggio composto dai sottoscrittori che si riunirà almeno una volta all'anno e ogni qual volta una delle parti ne richieda la convocazione.

Bologna, 14/12 2021

P. la Regione Emilia-Romagna

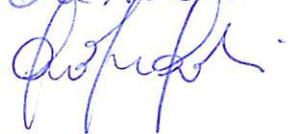
Mauro Felicori
Assessore alla Cultura e Paesaggio



SLC CGIL Antonio Rossa



Viviana Gardi



FISTEL CISL Antonella Amerini



UILCOM UIL Giuseppe Rossi

