



## ACCORDO

### per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo

Roma, 27 aprile 2005

Il giorno 27 aprile 2005 in Roma,  
visto il protocollo interconfederale 23 luglio 1993,  
visto il CCNL per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai Pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo del 18 dicembre 2000,  
visto l'accordo di rinnovo della parte retributiva del 22 ottobre 2002,  
tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE),  
con la partecipazione dell'Associazione Italiana Imprenditori Locali da Ballo,  
e  
la SLC-CGIL, il SIAM-SLC- CGIL,  
la FISTEL-CISL,  
la UILCOM-UIL,  
si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo.

### INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI

*Il presente Contratto deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo ed inderogabile per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo e condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71, modificato dall'art. 10, legge 14 febbraio 2003, n. 30 (legge Biagi)*

### PREMESSA

Il protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993 costituisce il quadro di riferimento sulle cui linee le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali, convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi anche al fine di garantire il rispetto delle intese e quindi prevenire l'eventuale conflittualità tra le Parti.

Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificare le possibilità di superamento.

*In tal senso intendono riconfermare un ruolo della bilateralità che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le Parti definiscono nell'ambito della contrattazione collettiva affinché si potenzi la logica del servizio alle Imprese e ai lavoratori.*

Le Parti, in virtù dell'allargamento e della compiuta Unione Economica e monetaria convengono di mettere in atto le opportune iniziative nei confronti della Unione europea e concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi le politiche settoriali e i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri, con Particolare riferimento agli strumenti di formazione nonché alla equiparazione dei titoli professionali.

Le Parti, infine, in considerazione delle specificità del settore, della ciclicità e stagionalità dell'attività, della programmazione dell'offerta subordinata ad una domanda variabile in tempi brevi, convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli organi governativi interessati in materia di mercato del lavoro, di collocamento della manodopera e di problematiche contributive e previdenziali al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo delle imprese ed in Particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

*Inoltre le Parti, in considerazione dello sviluppo e del consolidamento di una vasta area di abusivismo nel settore del pubblico esercizio con pesanti effetti distorsivi del mercato e dei principi di concorrenza intendono impegnarsi e porre in essere tutte le iniziative opportune tese a favorire e a salvaguardare l'esercizio di una concorrenza leale, sia attraverso iniziative mirate alla ridefinizione del quadro legislativo, sia attraverso interventi tesi a far applicare con sistematicità e rigore il sistema dei controlli previsti dall'attuale legislazione.*

A tal fine verrà insediato uno specifico gruppo di lavoro che dovrà terminare i suoi lavori entro 12 mesi dalla data di stipula del presente accordo.

In particolare le Parti, in coerenza con quanto stabilito dal protocollo del 23 luglio 1993, ed al fine di garantire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali delle aziende, richiedono al Governo l'adozione di un provvedimento legislativo finalizzato alla generalizzazione del presente sistema normativo contrattuale.

### MERCATO DEL LAVORO

**Stampato nella sede organizzativa del Forum Attori Italiani FISTel CISL**

Via Palestro, 30 – 00185 Roma - Tel. 06.49.21.71 - Fax 06.44.57.330



FORUM ATTORI ITALIANI

Le Parti, in considerazione:

-delle caratteristiche proprie del settore, contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale e da una attività che riveste i caratteri della stagionalità e della ciclicità;

-della esigenza di valorizzare la professionalità degli addetti del settore;

-della evoluzione della domanda di mercato e delle fluttuazioni dell'attività che rendono necessaria una sempre maggiore efficienza per rispondere alle esigenze della clientela;

*convengono sulla opportunità di utilizzare, in un quadro di regole preventivamente concordate, tutte le possibilità offerte dalla normativa vigente e delle altre tipologie che saranno individuate dalla legislazione, in quanto applicabili al tipo di attività del settore.*

Le Parti ritengono, altresì, di volersi impegnare per facilitare l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro nelle diverse tipologie, anche tramite l'Osservatorio Nazionale, cui affidano funzioni di monitoraggio e di coordinamento in materia di mercato del lavoro.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

*Al fine di garantire alle imprese la possibilità di sviluppare efficacemente la competitività in un quadro di miglioramento della qualità dei servizi prestati e di adeguata salvaguardia e sviluppo dei livelli occupazionali, le Parti convengono sull'opportunità di insediare, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, una commissione paritetica che, con cadenza quadrimestrale, si incontri con l'obiettivo di verificare l'efficacia dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e le relative norme attuative. L'insediamento della predetta Commissione avrà luogo entro e non oltre la fine del mese di giugno 2005.*

#### CONTRATTO DI INGRESSO

*Considerata la peculiarità del settore, contrassegnato da un'attività che riveste maggiormente carattere di stagionalità, saltuarietà e ciclicità nei rapporti, si prevede che in caso di assunzione di lavoratori che nel biennio precedente non abbiano maturato almeno 120 gg. nella funzione artistica e/o tecnico-artistica per la quale viene attivato il rapporto di lavoro, l'azienda potrà applicare il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento per un massimo di 90 gg. e comunque per un numero di giorni fino a concorrenza dei 120 gg. maturati a partire dal biennio precedente.*

*Al fine di valorizzare la permanenza nel settore delle professionalità esistenti e quelle in via di costituzione, ribadito il valore strategico della formazione professionale ed individuato nell'Osservatorio Nazionale la sede più idonea per la realizzazione di questi fini, le imprese comunicheranno, all'Osservatorio Nazionale, i dati relativi ai lavoratori assunti con contratto di ingresso, nel rispetto delle normative che tutelano la privacy, per consentire agli stessi la partecipazione alle iniziative formative che verranno realizzate dall'Osservatorio.*

#### Permesso non retribuito

*La scrittura potrà prevedere un periodo non retribuito concomitante con la chiusura per ferie del locale ove lo scritturato svolge la prestazione.*

#### FORMAZIONE CONTINUA

*Le Parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio turismo e servizi (For.Te.).*

*Le Parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga dell'Osservatorio Nazionale quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.*

#### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

*Le Parti convengono che, ai fini della realizzazione del sistema di previdenza complementare per i lavoratori del settore il fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in forma di associazione il 9 aprile 1998, di seguito denominato in breve Fon.Te., rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende del settore.*

*L'associazione al fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, e potrà riguardare tutti i lavoratori cui si applichi il Contratto per il personale artistico scritturato a tempo determinato da pubblici esercizi con l'attività di trattenimento e spettacolo.*

*Le aziende e i lavoratori associati al fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle Parti stipulanti il presente accordo:*

*0,55%, (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR (colonna B) a carico del lavoratore;*

*- 0,55%, (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR (colonna B) a carico del datore di lavoro;*

*- 3,45%. della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dalla forfetizzazione del 7,50%*

*- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 11,88 a carico dell'azienda e euro 3,62 a carico del lavoratore.*

*Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al fondo.*

**Stampato nella sede organizzativa del Forum Attori Italiani FISTel CISL**

Via Palestro, 30 – 00185 Roma - Tel. 06.49.21.71 - Fax 06.44.57.330



FORUM ATTORI ITALIANI

*Al momento dell'adesione al fondo il lavoratore può richiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.*

*L'Osservatorio Nazionale potrà svolgere una funzione di sensibilizzazione tra i lavoratori, anche attraverso la raccolta delle adesioni, e potrà facilitare il rapporto tra associati e il fondo attraverso l'erogazione di informazioni riguardanti le posizioni individuali degli stessi.*

*Restano fatte salve le eventuali analoghe iniziative adottate in materia sulla base della legislazione di Regioni a statuto speciale.*

#### **Nota a verbale**

*Le Parti concordano di incontrarsi in caso di importanti modifiche legislative in materia di previdenza integrativa*

#### **INDENNITÀ SUPPORTI TECNICI**

*Al disk-jockey sarà corrisposta una speciale indennità mensile di Euro 26,00 a titolo di rimborso forfetario, non computabile a nessun effetto nella retribuzione., per l'utilizzo di materiale di consumo di supporti discografici, materiali di aggiornamento, attrezzature tecniche apportati dal disk - jockey ed utilizzati dallo stesso durante la prestazione lavorativa.*

*La speciale indennità mensile è riproporzionata in quote giornaliere in ragione delle giornate di effettiva prestazione lavorativa.*

#### **PROTOCOLLO CONGIUNTO**

La Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE) con la partecipazione dell'Associazione Italiana Imprenditori Locali da Ballo (SILB) e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori SLC CGIL, SIAM-SLC-CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL, firmatarie del presente Contratto, in considerazione della specificità del settore, della ciclicità e stagionalità dell'attività, della programmazione dell'offerta subordinata ad una domanda variabile in tempi brevi, ritengono necessario svolgere un'azione di sensibilizzazione nei confronti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale su alcuni problemi che riguardano il settore.

Obiettivo è quello di contribuire a realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionante allo sviluppo delle imprese, definire un quadro di regole che faciliti la trasparenza del rapporto di lavoro, anche in presenza di una crescita della domanda.

In particolare le problematiche che le Parti intendono sottoporre alla attenzione riguardano, in particolare:

- la disciplina del certificato di agibilità previsto dall'art. 10 del D.L.C.P.S. 708/47 auspicando, attraverso una revisione dell'attuale legislazione in materia di richiesta del certificato di nulla osta ai fini dell'agibilità ENPALS, il raggiungimento, comunque, degli obiettivi di certezza e di trasparenza;
- la determinazione del numero delle giornate contributive, attraverso la revisione della disciplina prevista dal D.P.R. 31 dicembre 1971 n. 1420.

A tal fine le Parti concordano di attivare, *entro novembre 2005* una Commissione per definire una proposta da sottoporre al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

#### **ART. 1 - DIRITTI DI INFORMAZIONE**

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, la FIPE e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa della occupazione;
- b) la struttura del settore nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
- c) lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore.

#### **ART. 2 - STRUMENTI NAZIONALI**

Le parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituire:

- 1) L'Osservatorio Nazionale
- 2) La Commissione Paritetica Nazionale
- 3) Gruppo di Lavoro per il mercato del lavoro, collocamento e problematiche contributive

L'Osservatorio Nazionale e la Commissione Paritetica Nazionale sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla FIPE e tre designati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti concordano di esaminare nel corso di un apposito incontro la possibilità di individuare le risorse per il funzionamento degli strumenti previsti nel presente articolo.

**Stampato nella sede organizzativa del Forum Attori Italiani FISTel CISL**

Via Palestro, 30 – 00185 Roma - Tel. 06.49.21.71 - Fax 06.44.57.330



### **ART. 3 - OSSERVATORIO NAZIONALE**

- 1) Le Parti, nella consapevolezza che sia necessario realizzare un sistema di moderne relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle imprese, che ciò presuppone una comune e approfondita conoscenza delle linee di sviluppo del settore, degli andamenti economico-produttivi, individuando i punti di forza e di debolezza, al fine di fornire un supporto tecnico alle Parti per l'esame delle varie opportunità in tema di occupazione, formazione e qualificazione professionale, convengono di istituire l'Osservatorio Nazionale regolato da apposito Statuto che verrà definito nella stesura del Contratto.
- 2) Gli organi di gestione dell'Osservatorio Nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.
- 3) A tal fine l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in Particolare:
  - programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e sulle relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art 1 ( diritti di informazione);
  - elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti;
  - sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni ed individuare figure professionali non previste nell'attuale classificazione, formulando osservazione e proposte alle Organizzazioni stipulanti;
  - esamina e approfondisce le problematiche di settore legate: al mercato del lavoro, agli aspetti contributivi - previdenziali, alla SIPE, ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, e alla evoluzione legislativa sull'intrattenimento, anche al fine di fornire alle Parti utili elementi per effettuare azioni congiunte nei confronti delle Amministrazioni competenti.
  - *valuta l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito anche sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali, secondo le intese tra le Parti sociali.*

*A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua (FORTE);*

*- attivare uno sportello di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza;*

- 4) Successivamente all'avvio della operatività dell'Osservatorio Nazionale, potranno realizzarsi in via sperimentale, con accordi tra le Organizzazioni locali aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti, sottoscritti dalle medesime Organizzazioni firmatarie il presente Contratto, osservatori territoriali, anche al fine di fornire elementi utili per il perseguimento degli scopi dell'Osservatorio Nazionale.

#### **Finanziamento**

- 1) Al fine di assicurare operatività all'Osservatorio, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 % della retribuzione giornaliera di cui all'art. 29 colonna A del CCNL 8 giugno 1995, di cui lo 0,20% a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore.
- 2) Per la sola fase di avviamento dell'Osservatorio è stabilita una quota di contribuzione a carico del datore di lavoro pari a euro 51,64 per le imprese fino a 10 dipendenti e pari a euro 103,29 per le imprese con oltre 10 dipendenti.
- 3) Le modalità di riscossione delle suddette quote saranno definite dalle Parti stipulanti il presente Contratto con apposito protocollo.
- 4) *Le Parti stipulanti il presente Contratto si attiveranno per richiedere la riscossione delle suddette quote in base ad apposita convenzione nazionale ai sensi della legge n. 311 del 1973 per la riscossione dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali.*

### **CHIARIMENTO A VERBALE**

Le Parti dichiarano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Osservatorio Nazionale.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

*Le Parti effettueranno inoltre una valutazione congiunta sui provvedimenti in discussione in Parlamento in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di valutare la possibilità di assumere iniziative congiunte a favore delle imprese e dei lavoratori del settore.*

### **NOTA CONGIUNTA**

*Le Parti concordano di incontrarsi annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, per una relazione sul quadro economico e produttivo del settore in relazione alle dinamiche strutturali e alle prospettive di sviluppo, con Particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.*

### **ART. 4 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE**



La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma dell'Art. 4.

A tal fine la Commissione Paritetica Nazionale, con le modalità e le procedure previste dall'Art. 6 esamina ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dal presente Contratto.

Inoltre la Commissione Paritetica Nazionale potrà procedere alla armonizzazione di accordi esistenti alle scadenze naturali degli stessi, con il presente CCNL secondo criteri di uniformità e di omogeneizzazione rispetto alla disciplina contenuta nel presente Contratto.

Le vertenze di carattere generale concernenti l'applicazione e l'interpretazione del presente Contratto Nazionale di lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende ricomprese nella sfera di applicazione del presente Contratto, dovranno essere demandate, prima di qualsiasi azione, all'esame della Commissione Nazionale per il tentativo di amichevole componimento.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano di esaminare nel corso di un apposito incontro la possibilità di individuare le risorse per il funzionamento dello strumento previsto nel presente articolo

#### **ART. 5 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE – PROCEDURE**

Per l'espletamento di quanto previsto dall'Art. 5 si applicano le procedure di seguito indicate.

La segreteria della Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso la FIPE e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata R.R., dalle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto.

All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FIPE.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste a riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con propria deliberazione.

#### **ART. 6 - CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE INDIVIDUALI**

Ai sensi degli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile, le vertenze individuali relative all'applicazione del presente Contratto Nazionale di Lavoro saranno demandate, prima dell'azione giudiziaria all'esame di una Commissione sindacale territoriale composta da un rappresentante dell'Associazione della Fipe e da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale dei Lavoratori alla quale il dipendente sia iscritto o abbia conferito mandato.

La Commissione ha sede presso la Associazione locale della Fipe cui compete l'istituzione di un'apposita segreteria.

La richiesta di conciliazione, che deve contenere gli elementi essenziali della controversia, deve essere inviata presso la sede della commissione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevuta o altro mezzo equipollente.

La segreteria della Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti per una riunione da tenersi non oltre 10 giorni dal ricevimento della richiesta stessa. invitandole a designare entro otto giorni le organizzazioni cui aderiscono e/o conferiscono mandato.

La comunicazione di cui al comma precedente interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.



Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro 60 giorni dalla presentazione della richiesta.

Dell'esame di ogni vertenza deve essere redatto verbale sia nel caso di composizione della stessa, sia nel caso di mancato accordo. In caso di mancata comparizione di una delle parti, la segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai componenti la commissione.

I verbali di mancato accordo devono contenere le ragioni del mancato accordo

La segreteria della commissione, su richiesta della parte più diligente, deposita una copia del verbale presso la Direzione dei lavoro competente per territorio ai sensi degli articoli 411 e 412 del codice di procedura civile. Una copia è conservata agli atti della commissione di conciliazione. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni.

Le decisioni della commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale, alla quale la Commissione di conciliazione può rivolgersi al fine di ottenerne il pronunciamento.

Le commissioni di conciliazione sono istituite con accordo sindacato tra le Organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto Nazionale di Lavoro. I relativi accordi dovranno essere sottoposti alla approvazione della Commissione Paritetica Nazionale.

#### **Art 7 - COLLEGIO ARBITRALE**

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile o all'articolo 7 del Contratto Nazionale di Lavoro 8 giugno 1995, come modificato nella presente ipotesi, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di aderire all'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze di cui al primo comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e lo conferisce mandato, alla segreteria del Collegio arbitrale, e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro i trenta giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al collegio arbitrale entro il termine di quindici giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designati dalla Associazione locale della FIPE, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale ( SLC CGIL o FISTel CISL, o UILCOM UIL) a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente del collegio, quest'ultimo verrà estratto a sorte tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed il suo mandato è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;



- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori

Il Collegio emetterà il proprio Iodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria di cui all'articolo 18.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'articolo 412 quater del codice di procedura civile.

#### **ART. 8 - PARI OPPORTUNITA**

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione ed attivazione di azioni positive a livello contrattuale nazionale.

Entro il 1995 verrà costituito un gruppo di lavoro paritetico per le Pari Opportunità con i seguenti compiti:

- 1) svolgere attività di studio e di ricerca, anche al fine di acquisire elementi per analizzare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori utilizzando a tal fine dati disaggregati per sesso;
- 2) studiare la legislazione vigente e le esperienze in materia, a livello nazionale e comunitario, con particolare riferimento alle modalità di utilizzo dei finanziamenti previsti dal Fondo Sociale Europeo.

Il Gruppo di cui al presente articolo si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

#### **ART. 9**

##### **MOLESTIE SESSUALI**

Le parti affermano che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro.

Per molestie sessuali si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale che offenda la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, inclusi atteggiamenti molesti di tipo visivo o verbale.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi, o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

#### **ART. 10 - LAVORO A TEMPO PARZIALE**

Le parti, tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, caratterizzato dall'utilizzo della tipologia di assunzione del contratto a tempo determinato, ritengono che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e le esigenze di flessibilità del settore. A tal fine concordano quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale, in applicazione a quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000 n.61 e successive modifiche, s'intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito nel presente Contratto.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto di lavoro nel settore, la retribuzione sarà proporzionata all'orario concordato, avendo come riferimento, in ogni caso, il valore della retribuzione giornaliera per la prestazione di tipo B prevista nel presente Contratto. Per il solo settore night club si farà riferimento al valore della retribuzione giornaliera per la prestazione di tipo C.

Il part-time può svilupparsi su tutti i giorni della settimana (part-time orizzontale) o solo su alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno (part-time verticale) o in forma c.d. mista. Per il personale in servizio è ammesso il passaggio da full-time a part-time previo accordo tra le parti e secondo quanto previsto dall'art. 5 comma primo del d.lgs. n. 61 del 2000.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore a 10 ore e non superiore a 30 ore rispetto al normale orario settimanale.

*Per il solo settore dei night club la prestazione individuale non potrà essere in misura inferiore a 15 ore rispetto all'orario normale settimanale.*

L'instaurazione del rapporto part-time dovrà risultare da atto scritto con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, la retribuzione e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il personale.

L'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori già in forza che ne abbiano fatta richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.



In relazione alla particolare esplicitazione ed articolazione dell'attività di trattenimento e spettacolo, il datore di lavoro potrà variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, previo consenso del lavoratore e con un preavviso di dieci giorni, per far fronte a specifiche esigenze aziendali.

In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione giornaliera.

Al lavoratore è consentito richiedere, nei termini consentiti dalla normativa vigente, la collocazione temporale della prestazione inizialmente concordata.

In presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto all'orario ridotto concordato, previo consenso del lavoratore interessato, sino ad un limite massimo pari al 50% dell'orario pattuito.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite applicando una maggiorazione convenzionalmente stabilita nella misura del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Per quanto non espressamente disciplinato si applicano le norme previste dal decreto legislativo 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modifiche.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti si impegnano ad attivarsi nei confronti del Governo per ottenere l'estensione dei benefici contributivi previsti per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo parziale, anche ai contratti a tempo determinato.

## **ART. 11- SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO**

*In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato, fermo restando i casi di esclusione previsti dal comma 5 art. 20 D. lgs. n. 276/03 e successive modifiche, non potrà superare nelle seguenti fattispecie:*

- a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;*
- b) sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, ecc.;*
- c) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;*

*i seguenti limiti:*

<b>BASE DI COMPUTO</b>	<b>LAVORATORI ASSUMIBILI</b>
<i>da 1 a 4</i>	<i>4 unità</i>
<i>da 5 a 9</i>	<i>5 unità</i>
<i>da 10 a 25</i>	<i>6 unità</i>
<i>da 26 a 35</i>	<i>7 unità</i>
<i>da 36 a 50</i>	<i>10 unità</i>

*Nelle imprese con oltre 50 dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, non potrà superare il 22%.*

*La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo e regolati dal presente Contratto. Le frazioni di unità si computano per intero.*

*Per quanto non previsto nel presente testo in tema di somministrazione a tempo determinato, valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.*

*La durata dei contratti di cui al presente articolo stipulati per sostituire lavoratori assenti sarà comprensiva dei periodi di affiancamento eventualmente necessari.*

### Informazione

L'impresa utilizzatrice comunicherà preventivamente alle OO. SS. territoriali aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente contratto il numero, le qualifiche, dei lavoratori *che intende utilizzare* con contratto di somministrazione. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi.

Inoltre, una volta l'anno, l'azienda utilizzatrice fornirà all'Osservatorio Nazionale il numero dei contratti di somministrazione, la durata degli stessi, e la qualifica dei lavoratori interessati.

### *Dichiarazione a verbale*

Le Parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del contratto di somministrazione, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro.

## **ART. 12 - LAVORO RIPARTITO**





FORUM ATTORI ITALIANI

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta dai lavoratori solidalmente obbligati.

Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Osservatorio Nazionale il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'ente stesso.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare gli effetti in occasione del rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA SULLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE**

Fermo restando che il presente Contratto prevede attualmente esclusivamente forme di rapporto di lavoro di tipo subordinato, le Parti, riconosciuta la specificità dell'attività lavorativa nel contesto della profonda evoluzione che il settore dell'intrattenimento ha avuto, concordano sulla necessità di procedere ad una *ricognizione delle diverse tipologie di rapporto non subordinato disponibili, anche a seguito delle recenti disposizioni legislative, al fine di individuare e regolamentare l'eventuale utilizzo di tali forme in un quadro di norme certe e condivise, a tutela dei diritti dei lavoratori e degli interessi dei committenti.*

In questo senso le Parti si impegnano, *entro il mese di febbraio 2005*, a costituire una commissione tecnica, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, con l'obiettivo di esaminare l'introduzione di rapporti di lavoro a prestazione professionale di tipo autonomo, avendo, al riguardo, particolare attenzione, alla normale contribuzione ENPALS nonché all'eventuale evoluzione legislativa in materia di protezione sociale.

### **ART. 13 - SCRITTURA INDIVIDUALE**

Per la scrittura e l'avviamento al lavoro valgono le disposizioni legislative in materia di collocamento, nonché quelle previste dal presente contratto.

La scrittura dovrà risultare da apposito atto scritto redatto in duplice copia di cui una da consegnare allo scritturato (modulo tipo allegato A).

La scrittura potrà essere prorogata consensualmente e non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata della scrittura iniziale.

### **ART. 14 - PERIODO DI PROVA**

La scrittura potrà essere risolta anticipatamente se il lavoratore non supera il periodo di prova che sarà pari alla metà della durata della scrittura.

In caso di non superamento del periodo di prova il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per le giornate di lavoro svolte, e al rimborso delle spese per l'eventuale viaggio di ritorno.

### **ART. 15 - ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro viene così stabilito.

**Prestazioni di Tipo A:** sette ore giornaliere con un massimo di 40 ore settimanali

L'orario giornaliero sarà ripartito in due turni. La durata di uno dei due turni non potrà superare le 4 ore.

In caso di turno unico l'orario viene ridotto a 6 ore.

**Prestazioni di tipo B:** quattro ore giornaliere con un massimo di 24 settimanali da effettuarsi in un solo turno.

Per il solo settore dei night-clubs sono previste inoltre:

**Prestazioni di tipo C:** cinque ore giornaliere con un massimo di 30 ore settimanali da effettuarsi in un solo turno.

### **ART. 16 - LAVORO STRAORDINARIO**

È ammesso il lavoro straordinario nel limite di un'ora al giorno.

Si considera lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite dell'orario di lavoro di cui all'Art. 12.

Il lavoro straordinario viene retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 30%.



FORUM ATTORI ITALIANI

### **ART. 17 - RETRIBUZIONE ORARIA E MODALITÀ DI PAGAMENTO**

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione giornaliera di cui all'Art. 32 colonna "A" per sette per le prestazioni di tipo A, e per quattro per le prestazioni di tipo B.

Per le prestazioni di tipo C (night-clubs) la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione giornaliera di cui all'Art. 32 colonna "A" per cinque.

Il pagamento della retribuzione avverrà mensilmente con busta paga e comunque al termine della scrittura per periodi inferiori al mese.

### **ART. 18 - RIPOSO SETTIMANALE**

Il personale scritturato ha diritto, in conformità delle vigenti norme di legge, ad un riposo di ventiquattro ore non retribuite ogni sei giornate consecutive di lavoro.

Il godimento del riposo settimanale avverrà nel corso della settimana mediante turni stabiliti di comune accordo secondo le esigenze aziendali.

### **ART. 19 – FERIE**

Il personale scritturato ha diritto ad un periodo di ferie retribuito in ragione di ventisei giorni di calendario per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda.

Pertanto al personale scritturato a tempo determinato spettano le quote parti del periodo suddetto.

### **ART. 20 – FESTIVITÀ**

Agli effetti del presente Contratto sono considerati giorni festivi le seguenti ricorrenze:

Festività Nazionali:

- 25 aprile - Anniversario della Liberazione
- 1° maggio - Festa del lavoro

Festività Infrasettimanali:

- 1° gennaio Capodanno
- 6 gennaio Epifania
- Festa mobile - Lunedì di Pasqua
- 15 agosto Assunzione
- 1° novembre Ognissanti
- 8 dicembre Immacolata Concezione
- 25 dicembre Natale
- 26 dicembre S. Stefano
- Festa del Patrono della città dove si svolge il lavoro.

Qualora il personale scritturato non effettui alcuna prestazione nelle giornate festive sopra elencate, percepirà la retribuzione giornaliera di cui all'Art. 29 colonna "A".

Nel caso presti attività nelle suddette giornate festive ha diritto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestato, calcolato con le modalità di cui all'Art. 17 con la maggiorazione del 30 per cento.

Nel caso di prestazione nelle giornate del 2 giugno, Festa della Repubblica e del 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale, il personale ha diritto, oltre alla normale retribuzione giornaliera, al pagamento delle ore effettivamente lavorate calcolate con le modalità di cui all'Art. 17, senza alcuna maggiorazione.

*Con decorrenza dall'anno 2001 il trattamento di cui al precedente comma non si applica alla Festa della Repubblica (2 giugno), ripristinato come giorno festivo ed incluso nell'elenco di cui al comma 1 del presente articolo, ai sensi dell'art. 1 della legge 20 novembre 2000, n. 336.*

Fermo restando quanto stabilito nei due precedenti commi, il compenso per il lavoro prestato nelle festività di cui al primo comma non potrà essere inferiore all'importo della retribuzione contrattuale di quattro ore maggiorata del 30 per cento, ed all'importo della retribuzione contrattuale di quattro ore senza maggiorazione per le ricorrenze del 2 giugno e del 4 novembre.

### **ART. 21 - MALATTIA E INFORTUNIO**

Nell'ambito della legislazione del Servizio Sanitario Nazionale l'azienda ha l'obbligo di rilasciare al personale, all'atto della scrittura, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento al fini della iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale.

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della sua malattia ed anche al fine della percezione delle indennità economiche di cui al successivo articolo è tenuto, ai sensi dell'Art. 15 della legge 23 aprile 1981, n. 155, a recapitare o a trasmettere a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal



FORUM ATTORI ITALIANI

rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione di malattia.

In mancanza di tali comunicazioni salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

Il lavoratore è tenuto a riprendere servizio alla data indicata dal certificato medico, ove ciò non avvenga senza giustificato motivo, il datore di lavoro resta esonerato dalla conservazione del posto, ed il lavoratore potrà essere considerato dimissionario a giudizio insindacabile dell'azienda.

#### **ART. 22 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA**

In caso di malattia il lavoratore avrà diritto:

- a) all'indennità di malattia erogata dall'INPS;
- b) ad una integrazione da parte del datore di lavoro dell'indennità di malattia erogata dall'INPS pari a:
  - 1) alla retribuzione giornaliera per i primi tre giorni;
  - 2) al 40% della retribuzione giornaliera dal 4 al 20 giorno;
  - 3) al 20% della retribuzione giornaliera dal 21 giorno in poi.

Avrà inoltre diritto alla conservazione del posto per un periodo non superiore alla durata della scrittura.

#### **ART. 23 – CLASSIFICAZIONE**

Tutte le figure artistiche alle quali si applica il presente CCNL sono così classificate:

##### *1° LIVELLO:*

- Disk-jockey: intendendosi per tale colui a cui compete la programmazione musicale, la preparazione ed il missaggio
- Orchestrale
- Cantante
- Ballerino
- Spogliarellista
- Attore
- Mimo - Imitatore
- Presentatore: intendendosi per tale colui che ha la responsabilità della conduzione e della presentazione
- Marionettista
- Contorsionista
- Acrobata
- Illusionista
- Ipnotizzatore
- Prestigiatore
- Fonico
- Direttore delle luci
- Costumista
- Animatore: intendendosi per tale colui a cui compete la preparazione, la conduzione e la presentazione dello spettacolo attraverso iniziative di intrattenimento

##### *2° LIVELLO*

- Ballerina di fila di night club
- Allievo attore
- Corista
- Vocalista
- Attrezzista
- Truccatore

##### *3° LIVELLO:*

- Figurante di sala: intendendosi per tali le figure che in possesso di elementari nozioni artistiche svolgono attività di animazione in sala da ballo, nonché di intrattenimento con i clienti, senza particolare carattere di professionalità.

#### **ART. 24 - GRATIFICA NATALIZIA**



FORUM ATTORI ITALIANI

A titolo di gratifica natalizia il personale scritturato ha diritto ad un importo pari a tanti dodicesimi della retribuzione mensile (retribuzione giornaliera di cui alla colonna "A" dell'Art. 29 moltiplicata per 26) per quanti sono i mesi di lavoro prestato nell'azienda.

#### **ART. 25 - GRATIFICA DI FERIE**

A titolo di gratifica di ferie il personale scritturato ha diritto ad un importo pari a tanti dodicesimi della retribuzione mensile (retribuzione giornaliera di cui alla colonna "A" dell'Art. 29 moltiplicata per 26) per quanti sono i mesi di lavoro prestato nell'azienda.

#### **ART. 26 - SCRITTURE FUORI SEDE**

Le parti convengono che i particolari compensi connessi alle prestazioni effettuate lontane dai luoghi di residenza dei singoli scritturati (diaria, pie' di lista) debbono essere eventualmente specificate nel contratto di scrittura privata.

#### **ART. 27 - INTERRUZIONE DI ATTIVITA**

In caso di brevi interruzioni o sospensioni dell'attività aziendale per cause imputabili alla volontà del datore di lavoro, il lavoratore continuerà a percepire la retribuzione giornaliera di cui all'Art. 32 colonna "A".

Nel caso, invece, di interruzioni o sospensioni dovute a cause di forza maggiore non imputabili al datore di lavoro, al personale scritturato dovrà essere corrisposto il 50 per cento della retribuzione giornaliera di cui all'Art. 32 colonna "A" per un periodo massimo di sette giorni, trascorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto.

#### **ART. 28 - NORME DISCIPLINARI**

Il personale scritturato deve essere scrupoloso nell'adempimento dei suoi doveri e deve tenere una condotta corretta nelle reciproche relazioni.

Dovrà trovarsi in tempo utile presso l'azienda per iniziare puntualmente la propria attività all'ora stabilita e deve presentarsi al lavoro correttamente vestito.

Il personale scritturato inoltre è tenuto ad osservare tutte le disposizioni emanate dall'azienda per regolare il servizio interno, purché non contrastino con le norme del presente Contratto e con leggi in vigore e che rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

#### **ART. 29 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Le violazioni alle norme di cui all'articolo precedente saranno punite, a seconda della gravità con i seguenti provvedimenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 3 ore di retribuzione; d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni;
- d) risoluzione anticipata della scrittura.

La sospensione di cui alla lettera d) può applicarsi a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tutte tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle a), b) e c).

Il provvedimento di cui alla lettera e) si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente Contratto che siano così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del personale senza preventiva contestazione dell'addebito all'interessato e senza averlo sentito a sua difesa.

L'importo della multa deve essere versato al Fondo di solidarietà Pensioni lavoratori dello spettacolo presso l'E.N.P.A.L.S.

#### **ART. 30 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Tenuto conto delle particolari modalità di svolgimento del rapporto di lavoro del personale artistico e tecnico scritturato a tempo determinato, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato nella misura del 7,50% della retribuzione di cui all'Art. 32 colonna "A" maggiorata dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Per quant'altro non espressamente previsto dalle parti vale la disciplina della legge del 29 luglio 1982 n. 327.

#### **ART. 31 - RISOLUZIONE ANTICIPATA DELLA SCRITTURA**

Il personale che venga licenziato prima del termine della scrittura senza giustificato motivo o comunque per colpa o fatto imputabile all'azienda, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine della scrittura.

Ove la scrittura venga risolta per colpa o fatto imputabile al personale l'indennizzo suddetto spetterà all'azienda, che avrà diritto a trattenerlo sulle competenze dovute al dipendente stesso.



FORUM ATTORI ITALIANI

### ART. 32 - TABELLE PAGA E FORFETTIZZAZIONI

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto di lavoro le aziende liquideranno la gratifica natalizia (Art. 24) la gratifica di ferie (Art. 25) e le ferie (Art. 19), contestualmente alla corresponsione della retribuzione.

A questo fine le retribuzioni giornaliere dovranno essere integrate di un importo pari al 24,99% della retribuzione giornaliera stessa, corrispondente al totale delle incidenze percentuali sulla retribuzione dei suddetti istituti come appresso specificati:

- gratifica natalizia: 8,33%
- gratifica di ferie: 8,33%
- ferie: 8,33%

Analogamente ed in relazione a quanto stabilito dal precedente Art. 30 le retribuzioni giornaliere maggiorate dei ratei delle gratifiche, dovranno essere integrate di un importo pari al 7,50% delle stesse (incidenza TFR).

(Nota del redattore: gli importi sotto riportati sono stati aggiornati in base alla stipula dell'accordo del giorno 22 del mese di ottobre 2002 in Roma tra le OO.SS SLC-CGIL, FISTE CISL, UILCOM UIL e i rappresentanti dei datori di lavoro (FIPE) con la partecipazione dell'Associazione Italiana Imprenditori Locali da Ballo (SILB).

#### TABELLA RETRIBUZIONI DAL 1 MAGGIO 2005

	A Retribuz. giornaliera	B A + forfet. 24,99%	C B + TFR 7,50%
TIPO a			
1° livello	52,42	65,53	70,44
2° livello	48,82	61,02	65,59
3° livello	45,20	56,50	60,75
TIPO b			
1° livello	44,31	55,38	59,53
2° livello	41,00	51,25	55,09
3° livello	37,39	46,73	50,24
TIPO c			
1° livello	47,01	58,76	63,17
2° livello	43,59	54,47	58,56
3° livello	39,98	49,97	53,72

#### TABELLA RETRIBUZIONI DAL 1 APRILE 2006

	A Retribuz. giornaliera	B A + forfet. 24,99%	C B + TFR 7,50%
TIPO a			
1° livello	54,03	67,53	72,59
2° livello	50,31	62,88	67,60
3° livello	46,59	58,23	62,61
TIPO b			
1° livello	45,66	57,08	61,35
2° livello	42,26	52,82	56,78
3° livello	38,53	48,16	51,78
TIPO c			
1° livello	48,45	60,56	65,10
2° livello	44,92	56,14	60,36
3° livello	41,21	51,50	55,36



**N.B.:** - Gli importi assoggetti a contribuzione obbligatoria sono quelli risultanti dalla colonna "B".

La retribuzione oraria viene calcolata sulla colonna "A".

Le tre cifre per ogni categoria indicano: 24,99% a titolo di ferie e mensilità aggiuntive e 7,50% a titolo di fine trattamento rapporto (TFR).

#### **INDENNITÀ SUPPORTI TECNICI**

Al disk-jockey sarà corrisposta una speciale indennità mensile di Euro 2w6,00 a titolo di rimborso forfetario, non computabile a nessun effetto nella retribuzione, per l'utilizzo di materiale di consumo di supporti discografici, materiali di aggiornamento, attrezzature tecniche apportati dal d.j. ed utilizzati dallo stesso durante la prestazione lavorativa.

La speciale indennità mensile è riproporzionata in quote giornaliera in ragione delle giornate di effettiva prestazione lavorativa.

#### **ART. 33 - VESTIARIO DI SCENA**

Nel caso che lo spettacolo necessiti di abiti di scena, trucchi e acconciature particolari per specifica richiesta del datore di lavoro, questi saranno forniti gratuitamente dall'azienda.

#### **ART. 34 - LAVORATORI EXTRACOMUNITARI**

Le modalità di accesso al lavoro sono regolate dalla circolare ministeriale n. 81/88.

#### **ART. 35 - CONTRIBUTI SINDACALI**

Le Associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario il contributo sindacale fissato nella misura dell'1 % della retribuzione giornaliera di cui all'Art. 29 colonna "B" al netto delle ritenute fiscali e dei contributi previdenziali ed assistenziali.

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore ovvero all'accettazione prevista nel contratto tipo allegato al presente Contratto ed al versamento alla Federazione Unitaria Nazionale sul c/c n. 12161 Banca di Roma, Agenzia 7, Via del Vicinale n. 26, Roma, intestato Federazione Lavoratori Spettacolo Italiana F.L.S.I.

#### **ART. 36 - DURATA E VALIDITÀ DEL CONTRATTO**

Il presente Contratto decorre dal 1° maggio 2003 e sarà valido sino al 30 aprile 2007 sia per la parte retributiva sia per la parte normativa.

Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Roma, 27 aprile 2005