

PROTOCOLLO DI BUONE PRATICHE

PER LAVORATRICI E LAVORATORI DELLO SPETTACOLO E DELLA PRODUZIONE
CULTURALE

tra

Comune di Bologna e SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL

1. PREMESSA

Il presente Protocollo assume i contenuti del Patto Metropolitano per il Lavoro e lo Sviluppo Sostenibile e del Patto per il Lavoro ed il Clima della Regione Emilia-Romagna sottoscritti 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, come anche previsto dal protocollo appalti siglato nel 2019 dal Comune di Bologna e dalle parti sociali, nello specifico contesto del lavoro dello Spettacolo e della Produzione Culturale per il territorio del Comune di Bologna.

2. IMPEGNI

Il Comune si impegna a inserire nei bandi di gara e negli affidamenti di servizi e nei bandi per la stipula di convenzioni, nonché a promuovere nei bandi per la concessione dei contributi, clausole specifiche per l'attuazione delle buone pratiche qui di seguito definite.



Per quanto riguarda i soggetti convenzionati o destinatari di contributi il Comune collaborerà con le organizzazioni sindacali alla definizione, anche attraverso il supporto degli Osservatori della Regione Emilia-Romagna, di dati utili ad individuare eventuali segnali di irregolarità rispetto alle buone pratiche qui di seguito definite.

In presenza di tali segnali, il Comune 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.

3. LE BUONE PRATICHE

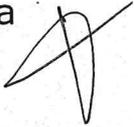
1. Nei bandi di gara e negli affidamenti di servizi del Comune di Bologna, e più in generale nell'attività contrattuale che prevede l'impiego di risorse pubbliche, si fa riferimento all'applicazione del contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona e sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del settore sul piano nazionale così come disciplinato dall'art. 30 comma 4 del dlgs. 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.



Sarà inoltre avviato un confronto 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.

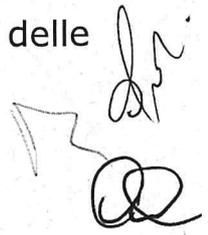
2. Le retribuzioni non potranno essere inferiori ai minimi contrattuali definiti nei CCNL di cui al punto precedente, anche per i lavoratori autonomi dello spettacolo. Diversi CCNL del settore riconoscono ed estendono tutele, welfare e specifici livelli di equo compenso ai lavoratori professionisti con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

3. 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 di possibile irregolarità la coincidenza fra giornate retribuite e giornate di spettacolo.

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

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

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

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

Le Organizzazioni Sindacali SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL condividono con il Comune di Bologna l'obiettivo di sollecitare una riforma nazionale che rafforzi il welfare di settore all'interno del sistema derivato dall'ENPALS, di individuare una soluzione per i mancati versamenti contributivi durante i periodi di chiusura legati alla emergenza Covid-19 e di dotarsi di uno strumento per il riconoscimento dei periodi di discontinuità lavorativa tipici di questi lavoratori.

Le Parti, per quanto di loro competenza, promuoveranno l'estensione del presente Protocollo alla Città Metropolitana ed alla Regione Emilia-Romagna.

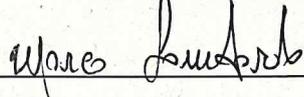
4. DURATA

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

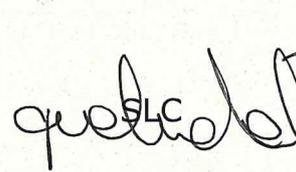
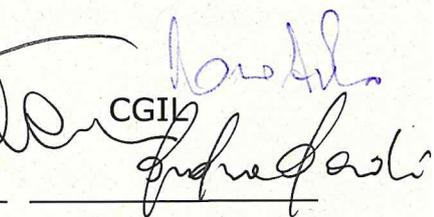
Il tavolo di monitoraggio che sarà istituito avrà il compito di verificare l'andamento dell'attuazione del Protocollo, nonché di condividere azioni congiunte di promozione, divulgazione, monitoraggio dei diritti nei confronti della platea dei lavoratori e delle imprese culturali.

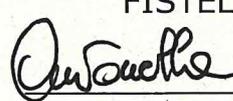
Bologna, 23 marzo 2021

P. il Comune di Bologna





 SLC  CGIL

FISTEL CISL
 

UILCOM UIL

