

**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

- a. Il presente Protocollo assume i contenuti del Patto per il Lavoro ed il Clima della Regione Emilia-Romagna sottoscritto con le parti sociali.
- b. Il presente Protocollo assume i contenuti del Protocollo d'intesa tra Regione Emilia-Romagna e CGIL – CISL – UIL ER in materia di legalità e appalti sottoscritto in data 23/12/2021 e rinnovato con *addendum* del 21/06/2024.
- c. 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 garantire la stabilità occupazionale nello specifico contesto del lavoro dello spettacolo e della produzione culturale per il territorio della regione Emilia-Romagna.

2. IMPEGNI

- a. 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 la misura più idonea che possa riconoscere il valore intellettuale del lavoro nello spettacolo anche nei periodi in cui la discontinuità del lavoro tiene lavoratrici e lavoratori in fase creativa e non direttamente in scena o sul set e che tale misura non sia in contrapposizione con le indennità di altra natura come la disoccupazione involontaria, la malattia, la maternità ecc...
- b. 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.
- c. Per quanto riguarda i soggetti destinatari di contributi, la Regione, oltre a promuovere l'adozione di clausole per l'attuazione delle buone pratiche definite col presente Protocollo, collaborerà con le organizzazioni sindacali alla raccolta, 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. I dati dell'Osservatorio dello Spettacolo inerenti al lavoro saranno consegnati annualmente alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo.

d. Tale percorso rappresenterà uno strumento utile anche alla futura definizione di un sistema di certificazione di qualità sociale dei soggetti operanti nel settore, sull'esempio di quanto già fatto col "rating legalità" nel bando FESR.

e. In particolare, ai fini dell'accesso ai contributi, le amministrazioni dovranno esplicitare il rispetto della previsione di quanto disposto dall'art. 66, comma 17, lettera a) del decreto-legge n. 73 del 2021 in capo ai datori di lavoro, che istituisce l'obbligo del datore di lavoro o del committente di rilasciare alla/al lavoratrice/lavoratore iscritta/o al Fondo Pensione Lavoratori dello Spettacolo, al termine della prestazione lavorativa, una certificazione attestante l'ammontare della retribuzione giornaliera corrisposta e dei contributi versati. Ai datori di lavoro sarà richiesta una auto-dichiarazione sul rispetto della suddetta previsione con assunzione delle conseguenti responsabilità.

3. LE BUONE PRATICHE

a. Negli affidamenti di servizi della Regione Emilia-Romagna nel settore dello spettacolo e della produzione culturale si garantisce l'applicazione del contratto collettivo nazionale e territoriale strettamente connesso all'oggetto del servizio, in vigore per il settore e per la zona, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore sul piano nazionale, si dà piena attuazione ai Protocolli sottoscritti in materia di legalità e appalti tra Regione Emilia-Romagna e CGIL CISL UIL ER il 28/12/2017, 23/12/2021, 06/12/2022 e 21/06/2024, con particolare attenzione alla definizione della corretta applicazione contrattuale, alla clausola sociale per garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato negli appalti (anche per i subappaltatori), alla valorizzazione della qualità del lavoro e delle competenze di lavoratrici e lavoratori, al rafforzamento dei sistemi di controllo nelle fasi esecutive degli appalti, al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza, all'esclusione del subappalto a cascata e alla limitazione del subappalto prevista dai Protocolli, al confronto preventivo.

b. Le retribuzioni non possono essere inferiori ai minimi contrattuali definiti nei CCNL di cui al precedente punto a, anche per le lavoratrici e i lavoratori autonomi dello spettacolo.

Diversi CCNL del settore riconoscono ed estendono tutele, welfare e specifici livelli di equo compenso alle lavoratrici e ai lavoratori professioniste/i con partita IVA.

c. 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.

d. Le tipologie di lavoro intermittente dovranno essere utilizzate sulla base delle previsioni e dei vincoli previsti nei CCNL di settore come definiti al precedente punto a.

e. 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. Questo punto ha una rilevanza anche ai fini del corretto conteggio delle giornate contributive per istituti come la malattia, la maternità, l'indennità di discontinuità e altri.

f. Saranno promossi gli obiettivi di tutela di genere, di contrasto ad ogni discriminazione e ad ogni comportamento che si configuri come molestia o violenza verbale o fisica negli ambienti di lavoro, basati su principi di eguaglianza e reciproca correttezza che possano favorire contesti lavorativi non ostili.

g. Dovrà essere garantita l'applicazione dei Protocolli sulla salute e sicurezza definiti sia a livello nazionale che territoriale e aziendale, dando inoltre attuazione al Patto per la tutela della Salute e della Sicurezza sul lavoro condiviso il 12/09/2022.

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

i. Le Organizzazioni sindacali firmatarie e la Regione evidenziano come le norme che istituiscono le Commissioni Provinciali e Comunali di Vigilanza (art. 141, 141 bis e 142 del R.D. n. 635 del 1940) stabiliscono che: *“Possono altresì far parte, su loro richiesta, un rappresentante degli esercenti locali di pubblico spettacolo e un rappresentante delle organizzazioni sindacali dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni territoriali, tra persone dotate di comprovata e specifica qualificazione professionale.”* e solleciteranno i Comuni a dare piena attuazione a queste norme.

4. DURATA E MONITORAGGIO

a. Il presente Protocollo ha durata triennale a partire dalla data di sottoscrizione.

b. 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, _____ 2025

Per la Regione Emilia-Romagna

SLC _____	CGIL _____
FISTEL _____	CISL _____
UILCOM _____	UIL _____