

FIPE-SILB

SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL

**CONTRATTO NAZIONALE
DI LAVORO
PER IL PERSONALE
ARTISTICO
SCRITTURATO
A TEMPO DETERMINATO
DAI PUBBLICI ESERCIZI
CON ATTIVITA'
DI TRATTENIMENTO E SPETTACOLO**

27 aprile 2005

PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti
intendono salvaguardare la piena e completa proprietà
del testo contrattuale
e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti,
organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a
salvaguardia dei loro diritti.

AVVERTENZA

Le innovazioni derivanti dall'accordo del 27 aprile 2005 sono
state inserite nel testo in carattere corsivo.

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE
ARTISTICO SCRITTURATO A TEMPO DETERMINATO DAI
PUBBLICI ESERCIZI CON ATTIVITA' DI TRATTENIMENTO E
SPETTACOLO.

Il giorno 27 aprile 2005 in Roma presso la sede della Federazione
Italiana Pubblici Esercizi

TRA

La FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI (FIPE)
rappresentata dai signori Antonio Flamini, Fabio Montanari,
Antina Del Grosso, Franco Caldini, Michele Moretti, Nicola
Pertuso, Sergio Israel, Angelo Luni, Claudio Ferraro, assistiti dal
Direttore dei Servizi Sindacali Silvio Moretti e da Federico Salis
con la partecipazione dell'Associazione Italiana Imprenditori
Locali da ballo (SILB) rappresentata dal Presidente Renato
Giacchetto

E

il SINDACATO LAVORATORI COMUNICAZIONE (SLC-CGIL)
rappresentato dal Segretario Generale Emilio Miceli, dai Segretari
Stefania Baschieri, Massimo Cestaro, Silvano Conti, Riccardo
Ferraro, Rosario Strazzullo, Elisabetta Ramat e dal responsabile
del settore tempo libero Carlo Tarlini; e il SINDACATO ITALIANO
ARTISTI MUSICA (SIAM/SLC) rappresentato dal coordinatore
nazionale Antonio Salerno; il SINDACATO ATTORI ITALIANO
(SAI/SLC) rappresentato dal Segretario Generale Maurizio
Feriaud;

la FISTEL-CISL rappresentata dal Segretario Generale Armando
Giacomassi, dai Segretari Roberto Barsi, Luigi Gastoldi, Raffaella
Di Rodi, Maurizio Giustini e dal Responsabile nazionale
Dipartimento Spettacolo Sergio Meomartini.

la UILCOM -UIL rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di
Cola e dai Segretari Nazionali Riccardo Catini, Simonetta Corsi,
Alessandro Cucchi, Rossella Manfrini, Pier Paolo Mischi, Giorgio
Serao e dal Coordinatore Nazionale Antonio Giansanti

SI E' STIPULATO

il presente Contratto Nazionale di Lavoro da valere,
limitatamente alle scritture a tempo determinato e alle
prestazioni saltuarie ed alternate, per il personale artistico
scritturato dalle aziende di pubblico esercizio (con attività
musicale, di ballo, di arte varia, di recitazione, quali sale da
ballo, discoteche, night clubs, locali notturni, caffè concerto,
cabaret e similari, ecc.).

Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente Contratto:

i cantanti, gli orchestrali facenti parte di complessi società di fatto o legalmente costituiti o alle dipendenze di capi-orchestra, in possesso di permesso di agibilità di cui all'articolo 10 del D.L.C.P.S. n. 708/1947 e scritturati come tali;

i numeri di arte varia, i ballerini e gli orchestrali facenti parte di complessi artistici muniti del suddetto permesso di agibilità, scritturati come tali.

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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni, hanno inteso realizzare con il presente Contratto non solamente una fase negoziale bensì un confronto globale testo al consolidamento e allo sviluppo del settore, sia sotto l'aspetto economico produttivo, sia sotto l'aspetto occupazionale.

L'importanza del Contratto Nazionale di lavoro non è solo relativa alle regole che stabiliscono i rapporti sindacali tra le parti, oltre che i diritti e i doveri, sia dei lavoratori che dei datori di lavoro.

In questo Contratto, infatti, le Parti hanno altresì inteso seguire vie innovative affinché all'interno di corrette regole sindacali e nella più limpida autonomia dei soggetti interessati, si ricerchino regole che siano applicabili nel settore, con una azione convergente che deve avere sempre come scopo quello di rendere più chiari e semplici gli interventi in un settore caratterizzato da una eccessiva burocratizzazione e da adempimenti complessi e lunghi che non tengono sempre conto delle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

E' quindi basilare partire da chiare regole contrattuali per iniziare una politica di riforma nel settore che consenta di raggiungere gli obiettivi prefissati. Da questo punto di vista riveste grande importanza l'Osservatorio come soggetto che deve offrire notizie corrette sull'andamento del settore e proposte di regole certe che mettano finalmente in grado gli operatori e i lavoratori di conoscere le prospettive future del settore. In particolare esso deve offrire una base di discussione alle parti anche istituzionali interessate alle questioni relative al collocamento dello spettacolo, ai problemi previdenziali e ai problemi dell'agibilità, per le figure artistiche nei pubblici esercizi.

NOTA A VERBALE

Le Parti datoriali, a seguito della avvenuta stesura in data 8 giugno 1995, del testo definitivo del Contratto Nazionale di lavoro per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi assunti con attività di trattenimento e spettacolo, ed essendo intervenute aggiunte per quanto riguarda le tabelle e modifiche per la decorrenza del Contratto stesso, rispetto all'ipotesi d'accordo stipulato in data 2 marzo 1995, chiedono all'Ente di Previdenza e di Assistenza per i lavoratori dello Spettacolo (E.N.P.A.L.S.) che vengano impartite opportune istruzioni alle proprie sedi territoriali circa le operazioni di conguaglio che dovranno essere effettuate dai datori di lavoro che abbiano proceduto al versamento dei contributi sulla base dei precedenti valori retributivi.

Resta inteso che nessuna rivalsa può essere effettuata nei confronti del personale artistico previsto nel presente Contratto.

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 parti 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.

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

ART. 3- OSSERVATORIO NAZIONALE

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 (allegato "H").

Gli organi di gestione dell'Osservatorio Nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

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 SIAE, 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;*

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

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 34 colonna A del Contratto Nazionale di lavoro vigente, di cui lo 0,20% a carico del datore di lavoro e lo 0,20% a carico del lavoratore *o dei compensi giornalieri per prestazioni artistiche sotto qualsiasi forma rese e assoggettate a contribuzione.*

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.

Le modalità di riscossione delle suddette quote saranno definite dalle parti stipulanti il presente Contratto con apposito protocollo.

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.

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.

ART. 4- COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere composta da sei membri, dei quali tre designati dalla FIPE e tre designati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

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 al punto c) dell'art.3

A tal fine la Commissione Paritetica Nazionale, con le modalità e le procedure previste dall'art.5 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 Contratto Nazionale di Lavoro 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. 4 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 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 del 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 sindacale 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 6 del presente Contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di aderire l'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/o 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 concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni 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 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 lodo 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 6.

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 2001 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.

MERCATO DEL LAVORO

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

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 cd. 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 decreto legislativo 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 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, potrà essere utilizzato nelle seguenti fattispecie:

- a) *intensificazione temporanea dell'attività dovuta 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;*

e non potrà superare i seguenti limiti:

<i>base di computo</i>	<i>lavoratori assumibili</i>
<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 lavoro temporaneo, la durata degli stessi, e la qualifica dei lavoratori interessati.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

ART. 12 - LAVORO RIPARTITO

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 esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro.

ART. 13 - 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.

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 giugno 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 alle eventuale evoluzione legislativa in materia di protezione sociale.

ART. 14 - 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. 15 - 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. 16 - 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 ore 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. 17 - LAVORO STRAORDINARIO

E' 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. 16.

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

ART. 18 - RETRIBUZIONE ORARIA E MODALITA' DI PAGAMENTO

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione giornaliera di cui all'art. 34 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. 34 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. 19 - 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. 20 - 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. 21 - FESTIVITA'

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

FESTIVITA' NAZIONALI

Anniversario della Liberazione	25 aprile
Festa del Lavoro	1 maggio
Festa della Repubblica	2 giugno

FESTIVITA' INFRASETTIMANALI

Capodanno	1 gennaio
Epifania	6 gennaio
Lunedì di Pasqua	mobile

Assunzione	15 agosto
Ognissanti	1 novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre

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. 34 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. 18 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. 18, 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'articolo 1 della legge 20 novembre 2000, n.336.

Fermo restando quanto stabilito nei tre 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 (*fino al 31 dicembre 2000*) e del 4 novembre.

ART. 22 – 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.

ART. 23 - 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 ai 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 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. 24 - 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. 25 - CLASSIFICAZIONE

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

1 LIVELLO:

Disk-Jockey: intendendosi per tale colui a cui compete la programmazione musicale, la preparazione ed il mixaggio

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 : intendendosi per tali tutte le persone che svolgono in maniera prevalente attività di ballo professionale. Le stesse potranno svolgere occasionalmente attività di intrattenimento.

Allievo attore

Corista

Vocalista

Attrezzista

Truccatore

3 LIVELLO

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

ART. 26 - GRATIFICA NATALIZIA

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. 34 moltiplicata per 26) per quanti sono i mesi di lavoro prestato nell'azienda.

ART. 27 - 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. 34 moltiplicata per 26) per quanti sono i mesi di lavoro prestato nell'azienda.

ART. 28 - SCRITTURE FUORI SEDE

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

ART. 29 - 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. 34 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. 34 colonna "A" per un periodo massimo di sette giorni, trascorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto.

ART. 30 - 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, purchè non contrastino con le norme del presente Contratto e con le leggi in vigore e che rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

ART. 31 - 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;
- e) 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 lettere 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. 32 - 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. 34 colonna "A" maggiorata dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Per quant'altro non espressamente previsto dalle parti vale la disciplina della legge del 32 luglio 1982 n. 327.

ART. 33 - 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 dovuto al dipendente stesso.

ART. 34 - TABELLE PAGA E FORFETTIZZAZIONI

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto di lavoro le aziende liquideranno la gratifica natalizia (art. 26) la gratifica di ferie (art. 27) e le ferie (art. 20), 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 ferie:	8,33%
ferie:	8,33%

Analogamente ed in relazione a quanto stabilito dal precedente art. 32 le retribuzioni giornaliere maggiorate dei ratei delle gratifiche, dovranno essere integrate di un importo pari al 7,50% delle stesse (incidenza TFR).

Dal 1 maggio 2005			
	Retribuzione giornaliera	Retribuzione giornaliera + forfetizzazione 24,99%	Retribuzione giornaliera forfetizzata + 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

dal 1 aprile 2006			
	(A)	(B)	(C)
	Retribuzione giornaliera	Retribuzione giornaliera + forfetizzazione 24,99%	Retribuzione giornaliera forfetizzata + 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

ART. 35 - INDENNITÀ SUPPORTI TECNICI

Al disk-jockey sarà corrisposta una speciale indennità mensile di € 26 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.

ART. 36 - 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 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.

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.

ART. 37 - 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. 38 - LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Le modalità di accesso al lavoro sono regolate dal D.LGS. n. 286 del 25/07/1998 (Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione) e successive modifiche e dal D.P.R. n. 394 del 31/08/1999 (Regolamento recante norme di attuazione del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione) e successive modifiche e dalle disposizioni amministrative conseguenti.

ART. 39 - 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. 34 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 sul c/c bancario dell'organizzazione sindacale prescelta.

ART. 40 - DURATA E VALIDITA' 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.

ALLEGATI

ALLEGATO "A"

SCHEMA DI CONTRATTO TIPO

Fra (denominazione della Ditta)

Codice Fiscale:

e la sign.a /il sign.

in arte

residente in

via

telefono:

posizione ENPALS

posizione INPS

Codice Fiscale

Nato a

Provincia di

il

al convivente si stipula quanto segue:

1. La Ditta (denominazione, ragione sociale e giuridica)
legalmente rappresentata dal sig.
scrittura la sign.a / il sig.
nome in arte
nella sua qualifica professionale di
per gli spettacoli in genere (indicare il genere: musicale,
cabaret, animazione, ecc.)
 - a)
 - b)
 - c)
 - d)
2. il presente contratto ha inizio il giorno
e termina il giorno
con il seguente orario giornaliero
3. il compenso giornaliero viene stabilito in Euro lorde
4. TRATTAMENTI ECONOMICI FUORI SEDE E VIAGGI
(cancellare ciò che eventualmente non interessa)
 - a) Il trattamento di diaria dovuto allo scritturato per
l'attività svolta in sede diversa da quella della sede legale
della Ditta viene stabilito in Euro (lorde
giornaliere)
 - b) Le spese di soggiorno sostenute in nome e per conto
della Ditta dallo scritturato per l'attività svolta in sede
diversa da quella legale della Ditta dovranno essere
documentate a piè di lista e saranno rimborsate allo
scritturato previa consegna della documentazione stessa
e per un massimo di Euro di spesa giornaliera;

c) Le spese di soggiorno sostenute in nome e per conto della Ditta dallo scritturato per l'attività svolta in sede diversa da quella abituale dello scritturato dovranno essere documentate a piè di lista e saranno rimborsate allo scritturato previa consegna della documentazione stessa e per un massimo di Euro di spesa giornaliera;

d) Sono a carico della Ditta le seguenti spese di viaggio:

- Viaggi di trasferimento dalla sede abituale di residenza dello scritturato al posto di lavoro;
- Viaggi di trasferimento dal posto di lavoro alla sede abituale di residenza dello scritturato;
- Viaggi di spostamento tra una sede di lavoro e un'altra

le suddette spese di viaggio sostenute in nome e per conto della Ditta dallo scritturato saranno rimborsate allo scritturato previa consegna della documentazione stessa

5. La sede legale della Ditta è

Via

Foro competente è quello di

6. CONDIZIONI PARTICOLARI (non si possono stabilire trattamenti in contrasto con le norme del Contratto Nazionale di Lavoro di categoria e/o comunque inferiori e/o peggiorativi ai trattamenti economici e normativi previsti in esso)

7. La firma del presente contratto comporta l'annullamento di ogni precedente accordo verbale o scritto.

8. La presente scrittura è valida a tutti gli effetti di legge.

9. Per tutto quanto non contemplato nel presente contratto, le parti si impegnano a rispettare il "Contratto Nazionale di Lavoro per il personale artistico e tecnico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo".

10. CONTRIBUTO SINDACALE

Art. 39 del C.N.L.

SI

NO

Sindacato Lavoratori Comunicazione -SLC CGIL

Numero conto: 000 000 219134 intestato a SLC CGIL

Piazza Sallustio, 24

ABI 03002 CAB 05002 CIN Q

Banca di Roma, Agenzia 201, Via XX Settembre, 52

filiale 06001 (6001)

Sindacato Attori Italiano – SAI SLC

Numero conto: 212130 intestato a SAI SLC CGIL
ABI 03002 CAB 05002 CIN W
Banca di Roma, Agenzia 201, Via XX Settembre, 52
filiale 06001 (6001)

Sindacato Italiano Artisti Musica – SIAM SLC

Numero conto: 65171431 intestato a SIAM SLC CGIL
ABI 03002 CAB 05002 CIN P
Banca di Roma, Agenzia 201, Via XX Settembre, 52
filiale 06001 (6001)

**Federazione Italiana Spettacolo Telecomunicazioni –
CISL**

Numero conto: 14380.91
intestato a FISTEL CISL
ABI 1030 CAB 03201 CIN X
Banca Monte dei Paschi di Siena ag. 1 Roma via Po 94

**Unione Italiana Lavoratori Spettacolo Comunicazioni –
UIL**

Numero conto: 0000017582.84
intestato a UILCOM
ABI .01030 CAB 03201 CIN .K..
Banca Monte dei Paschi di Siena ag. 1 via Po,94 Roma

Letto, accettato e sottoscritto fra le parti

In (luogo della firma)

Il (data della firma)

Firma leggibile dello scritturato

Timbro della Ditta e firma leggibile del Legale
rappresentante

ALLEGATO "B"

Legge 32 maggio 1982 n. 327 DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E NORME IN MATERIA PENSIONISTICA

(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 147 del 31 maggio 1982)

Art. 1

Modifiche di disposizioni del codice civile

L'articolo 2120 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Art. 2120 - (Disciplina del trattamento di fine rapporto). - In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma dell'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta. Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) Eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) Acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali.

I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione".

L'articolo 2121 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Art. 2121 - (Computo dell'indennità di mancato preavviso). - L'indennità di cui all'articolo 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro".

L'articolo 2776 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Art. 2776 - (Collocazione sussidiaria sugli immobili). - I crediti relativi al trattamento di fine rapporto nonché all'indennità di cui all'articolo 2118 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari. I crediti indicati dagli articoli 2751 e 2751-bis, ad eccezione di quelli indicati al precedente comma, ed i crediti per contributi dovuti a istituti, enti o fondi speciali, compresi quelli sostitutivi o integrativi, che

gestiscono forme di assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, di cui all'articolo 2753, sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al primo comma.

I crediti dello Stato indicati dal terzo comma dell'articolo 2752 sono collocati sussidiariamente, in caso di infruttuosa esecuzione sui mobili, sul prezzo degli immobili, con preferenza rispetto ai crediti chirografari, ma dopo i crediti indicati al comma precedente".

Art. 2

Fondo di garanzia

E' istituito presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale il "Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto" con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto. Trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, reso Direttivo ai sensi dell'articolo 97 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero dopo la pubblicazione della sentenza di cui all'articolo 99 dello stesso decreto, per il caso siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il suo credito, ovvero dalla pubblicazione della sentenza di omologazione del concordato preventivo, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono ottenere a domanda il pagamento, a carico del fondo, del trattamento di fine rapporto di lavoro e dei relativi crediti accessori, previa detrazione delle somme eventualmente corrisposte.

Nell'ipotesi di dichiarazione tardiva di crediti di lavoro di cui all'articolo 101 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, la domanda di cui al comma precedente può essere presentata dopo il decreto di ammissione al passivo o dopo la sentenza che decide il giudizio insorto per l'eventuale contestazione del curatore fallimentare. Ove l'impresa sia sottoposta a liquidazione coatta amministrativa la domanda può essere presentata trascorsi quindici giorni dal deposito dello stato passivo, di cui all'articolo 209 del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, ovvero ove siano state proposte opposizioni o impugnazioni riguardanti il credito di lavoro, dalla sentenza che decide su di esse.

Qualora il datore di lavoro, non soggetto alle disposizioni del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, non adempia, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla corresponsione del trattamento dovuto o vi adempia in misura parziale, il lavoratore o i suoi aventi diritto possono chiedere al fondo il pagamento del trattamento di fine rapporto, semprechè, a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata per la realizzazione del credito relativo a detto trattamento, le garanzie patrimoniali

siano risultate in tutto o in parte insufficienti. Il fondo, ove non sussista contestazione in materia, esegue il pagamento del trattamento insoluto.

Quanto previsto nei commi precedenti si applica soltanto nei casi in cui la risoluzione del rapporto di lavoro e la procedura concorsuale od esecutiva siano intervenute successivamente all'entrata in vigore della presente legge.

I pagamenti di cui al secondo, terzo, quarto e quinto comma del presente articolo sono eseguiti dal fondo entro 60 giorni dalla richiesta dell'interessato. Il fondo è surrogato di diritto al lavoratore o ai suoi aventi causa nel privilegio spettante sul patrimonio dei datori di lavoro ai sensi degli articoli 2751 bis e 2776 del codice civile per le somme da esso pagate.

Il fondo, per le cui entrate e uscite è tenuta una contabilità separata nella gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, è alimentato con un contributo a carico dei datori di lavoro pari allo 0,03 per cento della retribuzione di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, a decorrere dal periodo di paga in corso dal 1 luglio 1982. Per tale contributo si osservano le stesse disposizioni vigenti per l'accertamento e la riscossione dei contributi dovuti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Le disponibilità del fondo di garanzia non possono in alcun modo essere utilizzate al di fuori della finalità istituzionale del fondo stesso. Al fine di assicurare il apreggio della gestione, l'aliquota contributiva può essere modificata, in diminuzione o in aumento, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in concerto con il Ministro del tesoro, sentito il consiglio di amministrazione dell'INPS, sulla base delle risultanze del bilancio consuntivo del fondo medesimo. Il datore di lavoro deve integrare le denunce previste dall'articolo 4, primo comma, del decreto-legge 6 luglio 1978, n. 352, convertito, con modificazione, nella legge 4 agosto 1978, n. 467, con l'indicazione dei dati necessari all'applicazione delle norme contenute nel presente articolo nonché dei dati relativi all'accantonamento effettuato nell'anno precedente ed all'accantonamento complessivo risultante a credito del lavoratore. Si applicano altresì le disposizioni di cui ai commi secondo, terzo e quarto dell'art. 4 del predetto decreto legge.

Le disposizioni del presente comma non si applicano al rapporto di lavoro domestico.

Per i giornalisti e per i dirigenti di aziende industriali, il fondo di garanzie per il trattamento di fine rapporto è gestito, rispettivamente, dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola" e dall'Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali.

Art. 3

Norme in materia pensionistica

A decorrere dall'anno 1983 e con effetto dal 1° aprile, 1° luglio e 1° ottobre di ciascun anno, gli importi delle pensioni alle quali si applica la perequazione automatica di cui all'articolo 19 della legge 30 aprile 1969, n. 153, ed all'articolo 9 della legge 3 giugno 1975, n. 160, e successive modificazioni ed integrazioni, ivi comprese quelle erogata in favore dei soggetti il cui trattamento è regolato dall'articolo 7 della predetta legge 3 giugno 1975, n. 160, e dall'articolo 14-septies del decreto legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, nella legge 32 febbraio 1980, n. 33, sono aumentati in misura pari alla variazione percentuale, come definita nel comma seguente, dell'indice del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria.

Alle date di cui al comma precedente la variazione si determina confrontando il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'ottavo ed il sesto mese con il valore medio dell'indice relativo al periodo compreso tra l'undicesimo ed il nono mese anteriori a quello di cui ha effetto l'aumento.

Con la stessa decorrenza le pensioni alle quali si applicano le norme, di cui all'articolo 10 della legge 3 giugno 1975, n. 160, vengono aumentate di una quota aggiuntiva pari al prodotto che si ottiene moltiplicando il valore unitario, fissato per ciascun punto in lire 1.910 mensili, per il numero dei punti di contingenza che sono accertati nel modo indicato nel comma seguente.

Il numero dei punti è uguale alla differenza, arrotondata all'unità, tra i valori medi degli indici indicati nel secondo comma del presente articolo.

Gli aumenti di cui ai precedenti commi primo e terzo sono esclusi dalla misura della pensione da assoggettare alla perequazione annuale avente decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

L'adeguamento periodico dei contributi calcolato con la perequazione automatica delle pensioni è effettuato con decorrenza 1° aprile, dal 1° luglio e dal 1° ottobre.

A decorrere dal 1° gennaio 1983, ai titolari di pensione o assegno indicati nell'articolo 1 della legge 32 aprile 1976, n. 177, le variazioni nella misura mensile dell'indennità integrativa speciale di cui alla legge 27 maggio 1959, n. 324, e successive modificazioni, sono apportate trimestralmente sulla base dei punti di variazione del costo della vita registrati tra gli indici indicati nel secondo comma del presente articolo. Con decreto del Ministro del tesoro sono adeguate dalla predetta data le aliquote contributive delle relative gestioni previdenziali.

Per le pensioni liquidate con decorrenza successiva al 30 giugno 1982, la retribuzione annua pensionabile per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti è costituita dalla quinta parte della somma delle retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro, o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente, ovvero ad eventuale contribuzione volontaria, risultante dalle ultime 260 settimane di contribuzione antecedenti la decorrenza della pensione.

A ciascuna settimana si attribuisce il valore retributivo corrispondente alla retribuzione media dell'anno solare cui la settimana stesse si riferisce. La retribuzione media di ciascun anno solare si determina suddividendo le retribuzioni percepite in costanza di rapporto di lavoro o corrispondenti a periodi riconosciuti figurativamente ovvero ad eventuale contribuzione volontaria per il numero delle settimane coperte da contribuzione obbligatoria, effettiva o figurativa, o volontaria.

Per l'anno solare in cui cade la decorrenza della pensione sono prese in considerazione le retribuzioni corrispondenti ai periodi di paga scaduti anteriormente alla decorrenza stessa.

La retribuzione media settimanale determinata per ciascun anno solare ai sensi del precedente nono comma è rivalutata in misura corrispondente alla variazione dell'indice annuo del costo della vita calcolato dall'ISTAT ai fini della scala mobile delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria, tra l'anno solare cui la retribuzione si riferisce e quello precedente la decorrenza della pensione.

La retribuzione media settimanale di ciascun anno solare o frazione di esso, rivalutata ai sensi del comma precedente, non è presa in considerazione per la parte eccedente la retribuzione massima settimanale pensionabile in vigore nell'anno solare da cui decorre la pensione.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1983, il limite massimo di retribuzione annua, di cui all'articolo 19 della legge 23 aprile 1981, n. 155, ai fini della determinazione della pensione a carico del Fondo pensione dei lavoratori dipendenti, è adeguato annualmente con effetto dal 1° gennaio con la disciplina della perequazione automatica prevista per le pensioni a carico del fondo predetto d'importo superiore al trattamento minimo.

Qualora il numero delle settimane di contribuzione utili per la determinazione della retribuzione annua pensionabile sia inferiore a 260, ferma restando la determinazione della retribuzione media settimanale nell'ambito di ciascun anno solare di cui ai commi ottavo, nono, decimo, undicesimo e dodicesimo del presente articolo, la retribuzione annua pensionabile è data dalla media aritmetica delle retribuzioni corrispondenti alle settimane di contribuzione esistenti.

Agli oneri derivanti al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti dall'applicazione del presente articolo si provvede elevando le aliquote contributive a carico dei datori di lavoro, per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, ivi compresi gli addetti ai servizi domestici e familiari ed i pescatori della piccola pesca, con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° luglio 1982 nella misura dello 0,30 per cento della retribuzione imponibile e con decorrenza dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1983 nella misura ulteriore dello 0,20 per cento della retribuzione imponibile.

I datori di lavoro detraggono per ciascun lavoratore l'importo della contribuzione aggiuntiva di cui al comma precedente dall'ammontare della quota del trattamento di fine rapporto relativa al periodo di riferimento della contribuzione stessa. Qualora il trattamento di fine rapporto sia erogato mediante forme previdenziali, la contribuzione aggiuntiva è detratta dal contributo dovuto per il finanziamento del trattamento stesso, il cui importo spettante al lavoratore è corrispondente ridotto.

Art. 4

Disposizioni finali

Le indennità di cui agli articoli 351, 352, 919 e 920 del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, sono sostituite dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'articolo 2120 del codice civile.

Quando a norma del capo IV del titolo IV del codice della navigazione, approvato con regio decreto 30 marzo 1942, n. 327, il trattamento o altra indennità di fine rapporto sono commisurati alla retribuzione, questa si intende determinata e regolata dai contratti collettivi di lavoro.

La disposizione di cui al sesto comma dell'articolo 2120 del codice civile non si applica alle aziende dichiarate in crisi ai sensi della legge 12 agosto 1977, n. 675, e successive modificazioni.

Le norme di cui all'articolo 2120 del codice civile e ai commi secondo, terzo, quarto, quinto e sesto dell'articolo 5 della presente legge si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinate.

Restano salve le indennità corrisposte alla cessazione del rapporto aventi natura e funzione diverse da quelle delle indennità di cui al comma precedente.

Resta altresì ferma la disciplina legislativa del trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici.

Il fondo di cui all'articolo 3 del regio decreto-legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251, è soppresso.

Le disponibilità del fondo di cui al precedente comma sono devolute ai datori di lavoro aventi diritto, proporzionalmente agli accantonamenti effettuati a norma di legge. Le modalità di liquidazione delle disponibilità anzidette sono stabilite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro.

Sono abrogati gli articoli 1 e 1-bis del decreto legge 1° febbraio 1977, n. 12, convertito, con modificazioni, nella legge 31 marzo 1977, n. 91.

Sono abrogate tutte le altre norme di legge o aventi forza di legge che disciplinano le forme di indennità di anzianità, di fine rapporto e di buonuscita, comunque denominate.

Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle norme della presente legge tutte le clausole dei contratti collettivi regolanti la materia del trattamento di fine rapporto. Nei casi in cui norme di legge o aventi forza di legge o clausole di contratti collettivi facciano richiamo agli istituti indicati al precedente decimo comma o alle fonti regolatrici di essi, il richiamo deve intendersi riferito al trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 1 della presente legge.

Art. 5

Disposizioni transitorie

L'indennità di anzianità che sarebbe spettata ai singoli prestatori di lavoro in caso di cessazione del rapporto all'atto dell'entrata in vigore della presente legge calcolata secondo la disciplina vigente sino a tale momento o si cumula a tutti gli effetti con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile. Si applicano le disposizioni del quarto e quinto comma dell'articolo 2120 del codice civile.

A parziale deroga del secondo e terzo comma dell'articolo 2120 del codice civile, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura, maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982, sono computati nella retribuzione annua utile nelle seguenti misure e scadenze:

- 25 punti a partire dal 1° gennaio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1983;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1984;
- ulteriori 25 punti a partire dal 1° gennaio 1985;

- ulteriori 25 punti a partire dal 1° luglio 1985;
- i residui punti a partire dal 1° gennaio 1986.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro anteriormente all'anno 1986, gli aumenti dell'indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura maturati a partire dal 1° febbraio 1977 e fino al 31 maggio 1982 e non ancora computati a norma del comma precedente, sono corrisposti in aggiunta al trattamento di fine rapporto maturato.

Fino al 31 dicembre 1989, e salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che all'atto dell'entrata in vigore della presente legge fruiscono dell'indennità di anzianità in misura inferiore a quella prevista dalla legge 18 dicembre 1960, n. 1561, le misure espresse in ore o giorni indicate dai contratti collettivi per l'indennità di anzianità sono commisurate proporzionalmente all'importo della retribuzione di ciascun anno divisa per 13,5.

Entro la data di cui al comma precedente tutte le categorie di lavoratori debbono fruire del trattamento previsto dall'articolo 1 della presente legge.

Le disposizioni di cui ai precedenti quarto e quinto comma si applicano anche al personale navigante con le qualifiche di "sottoufficiale" e di "comune".

E' riaperto, fino al 31 maggio 1982, il termine stabilito nell'articolo 23 del decreto-legge 8 aprile 1974, n. 95, convertito, con modificazioni nella legge 7 giugno 1974, n. 216, per il versamento degli accantonamenti e per l'adeguamento dei contratti di assicurazione e capitalizzazione di cui al decreto-legge 8 gennaio 1942, n. 5, convertito, con modificazioni, nella legge 2 ottobre 1942, n. 1251.

Per l'anno 1982 l'incremento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e di impiegati del mese di dicembre è quello risultante rispetto all'indice del mese di maggio.

La presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

ALLEGATO "C"

DECRETO LEGISLATIVO del 6 settembre 2001, n. 368 (pubblicato G.U. n. 235 del 9/10/2001)

Attuazione della direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato".

VISTI gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

VISTA la direttiva 1999/70/CE, del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, dall'UNICE e dal CEEP;

VISTA la legge 29 dicembre 2000, n. 422 ed, in particolare, l'articolo 1, commi 1 e 3 e l'allegato B;

VISTA la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 giugno 2001;

ACQUISITI i pareri delle permanenti Commissioni parlamentari della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica;

VISTA la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 agosto 2001;

SULLA PROPOSTA del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro della giustizia

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

(Apposizione del termine)

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
2. La apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

Art. 2

(Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali)

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

Art. 3

(Divieti)

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
 - d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 4

(Disciplina della proroga)

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Art. 5

(Scadenza del termine e sanzioni. Successione dei contratti)

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Art. 6

(Principio di non discriminazione)

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto

nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Art. 7

(Formazione)

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.
2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 8

(Criteri di computo)

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

Art. 9

(Informazioni)

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.
2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

Art. 10

(Esclusioni e discipline specifiche)

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

- a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i rapporti di apprendistato nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al Centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. E' consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;

- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
- c) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai 55 anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai 7 mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di 6 mesi.

9. E' affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Art. 11

(Abrogazioni e disciplina transitoria)

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.
2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.
4. Al personale artistico e tecnico delle Fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

Art. 12

(Sanzioni)

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da lire 50.000 (pari a 25,82 euro) a lire 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di 5 lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da lire 300.000 (pari a 154,94 euro) a lire 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

ALLEGATO "D"

D.P.R. 24 settembre 1963, n. 2053 RIORDINAMENTO DEL SERVIZIO DI COLLOCAMENTO PER I LAVORATORI DELLO SPETTACOLO

(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 17 del 22 gennaio 1964)

1. Il collocamento alle altrui dipendenze degli orchestrali, corali, ballerini, artisti e tecnici della produzione cinematografica, degli spettacoli teatrali, delle case da giuoco municipali, esclusi, ai sensi dell'art. 11, n. 2, della legge 32 aprile 1949, n. 264, coloro che sono investiti di funzioni direttive, è stabilito su base nazionale. A tal fine è istituito un ufficio speciale con sede in Roma, e proprie sezioni in Milano, Napoli e Palermo.
2. Il collocamento degli impiegati, degli operai e dei lavoratori in genere dipendenti da esercizi teatrali, cinematografici, sportivi, di case da giuoco, di spettacoli viaggianti, di stabilimenti di produzione cinematografica, di stabilimenti di doppiaggio, di sviluppo e stampa, di case di noleggio di films, di aziende di trasmissione radiofonica e televisiva, è effettuato dagli uffici e con le modalità di cui al titolo II della legge 32 aprile 1949, n. 264.
Gli uffici stesso provvedono ad iscrivere separatamente i lavoratori indicati nel comma precedente.
L'ufficio speciale e le sue sezioni provvedono, in luogo degli uffici di cui al primo comma, all'iscrizione ed all'avviamento dei lavoratori di cui al comma stesso nelle città di Roma, Milano, Napoli e Palermo.
3. I datori di lavoro non possono assumere i lavoratori indicati nell'art. 1 se non per il tramite dell'ufficio speciale o delle sue sezioni.
I lavoratori indicati nell'art. 2 devono essere assunti per il tramite degli uffici di cui al titolo II della legge 32 aprile 1949, n. 264.
Per i lavoratori indicati nell'art. 1, in deroga all'obbligo di iscrizione nelle liste di collocamento presso l'ufficio delle circoscrizioni di residenza, sancito dall'art. 8 della legge 32 aprile 1949, n. 264, l'iscrizione deve essere effettuata presso l'Ufficio speciale o una delle sue sezioni. I lavoratori stessi, per gli adempimenti previsti dal titolo II della legge 32 aprile 1949, n. 264, possono anche rivolgersi all'ufficio della circoscrizione di residenza che, in tal caso, provvede alle necessarie comunicazioni all'Ufficio speciale indicato nell'art. 1, con la tempestività necessaria ad assicurare, da parte

dell'ufficio destinatario, l'osservanza del termine di cinque giorni di cui all'art. 13 della citata legge.

4. Fino a quando non saranno fissate, con disposizioni di carattere generale, le qualificazioni e le specializzazioni per le quali è consentita ai datori di lavoro la richiesta nominativa, questa è ammessa:
 - Per il personale indicato nell'art. 1;
 - Per il personale indicato nell'art. 2, limitatamente alle categorie di lavoratori contemplate nel decreto ministeriale 1° ottobre 1942, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 23 ottobre 1942, n. 251.
5. Le funzioni delle Commissioni provinciali e comunali, di cui agli articoli 25 e 26 della legge 32 aprile 1949, n. 264, quando fanno riferimento ai lavoratori appartenenti alle categorie indicate negli articoli 1 e 2, sono attribuite alla competenza della Commissione centrale per l'avviamento al lavoro e l'assistenza dei disoccupati.
6. All'Ufficio speciale per il collocamento dei lavoratori dello spettacolo e alle relative sezioni è addetto personale del ruolo degli Uffici del lavoro e della massima occupazione. Alla direzione dell'Ufficio speciale è preposto un funzionario di tale ruolo avente qualifica non inferiore a quella di direttore capo.
7. Il decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 1950, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 157, del 12 luglio 1950, modificato con il decreto del Presidente della Repubblica 16 gennaio 1956, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 5 giugno 1956, n. 136, è abrogato.

ALLEGATO "E"

MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
Direzione Generale per l'Impiego
Divisione II
Prot. n. 5073/03.05

Roma, 25 novembre 1999

Assessorati Regionali al Lavoro
= LORO SEDI =

Agli Assessorati Provinciali al Lavoro
= LORO SEDI =

OGGETTO: D.L.vo 23.12.1997, n. 469, art. 2, comma 1, lett. c).
Indicazioni relative al collocamento dello spettacolo.

Il collocamento nel settore dello spettacolo è stato sino ad oggi gestito in via esclusiva dall'Ufficio Speciale Collocamento Lavoratori dello Spettacolo con sede in Roma e sue sezioni periferiche di Milano e Napoli.

Stante la specificità della materia, nell'ambito dei rapporti di collaborazione che la scrivente intende avviare con gli enti in indirizzo e della funzione di indirizzo programmazione e controllo dello scrivente, si ritiene opportuno fornire indicazioni sulle attività relative al collocamento dello spettacolo già espletate dall'Ufficio Speciale Collocamento Lavoratori Spettacolo.

Si premette che in attuazione del decreto legislativo 23.12.1997 n. 469 e in attesa dell'informatizzazione prevista, le iscrizioni dei lavoratori dello spettacolo di cui all'art. 1 D.P.R. 24.9.1963 n. 2053 e Legge 8.1.1979 n. 8 nelle liste nazionali uniche saranno effettuate a cura dello scrivente Ministero e al riguardo l'utenza potrà rivolgersi per ciò che attiene alla materia agli Uffici di questo Ministero siti in Vicolo D'Aste n. 12 - Roma - tel. 06/43530302.

I lavoratori residenti a Roma potranno far pervenire la richiesta di iscrizione per il tramite del centro per l'impiego di residenza utilizzando l'apposita modulistica che si allega.

E' opportuno precisare che nel settore spettacolo non è consentita l'iscrizione ai minori.

Le iscrizioni riguardanti le categorie di lavoratori dello spettacolo contemplate dall'articolo 2 del suddetto D.P.R. (impiegati, operai, maestranze) saranno effettuate presso i centri per l'impiego con le medesime procedure del collocamento ordinario.

Le autorizzazioni al lavoro (visti di ingresso in Italia - ex legge 6.3.1998 n. 40 e decreto legislativo 25.7.1998 n. 286 articolo 27) per i cittadini extracomunitari saranno anch'esse rilasciate, fin tanto che non saranno fornite nuove diverse indicazioni, dallo scrivente Ministero.

Pertanto le competenze immediatamente trasferite agli organi in indirizzo saranno le seguenti:

1. Controllo sulla regolarità delle comunicazioni di assunzione di personale da parte di aziende che operano nel settore come disciplinato dalla Legge n. 608/96 e per il settore lirica concertistica e balletti dalla Legge n. 8/79 e D.P.R. 179/81;
2. Controllo sulla regolarità delle comunicazioni di cessazione del rapporto di lavoro (legge n. 264/49);
3. Controllo sulla regolarità della comunicazione di variazione di inizio o termine del rapporto di lavoro (legge n. 8/79 e D.P.R. n. 179/81).

Le comunicazioni di cui ai predetti punti 1, 2 e 3 dovranno essere presentate esclusivamente presso il competente centro dell'impiego situato nella provincia ove risiede il datore di lavoro, e per le società il centro per l'impiego ove ha sede legale.

Per garantire la continuità del servizio l'accettazione e il controllo delle dichiarazioni di responsabilità rilasciate dalle aziende che instaurano rapporti di lavoro autonomo nel settore dello spettacolo con artisti extracomunitari verrà svolta dalla Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispezioni e dagli Organi Competenti per territorio sulla base delle direttive a suo tempo impartite all'ufficio Speciale Collocamento dello Spettacolo con circ. 142/97 del Ministero del lavoro e con circ. 8/97 del Ministero relativa alla normativa schengen.

Si trasmette, ove possa risultare utile, la modulistica già utilizzata dall'ufficio Speciale Collocamento dello spettacolo.

La scrivente, consapevole peraltro della specificità della materia che non può certo trovare esaustiva trattazione in una sintetica nota esplicativa, stante anche l'immediatezza dei problemi che gli organi in indirizzo si troveranno a dover affrontare, ha creato al proprio interno un apposito gruppo di coordinamento e di indirizzo costituito da personale esperto nel settore con il compito di fornire, anche via fax e fono, ogni più utile informativa ed ogni necessario chiarimento sui compiti conferiti in materia di collocamento nel settore dello spettacolo.

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO

F.to Dr. Raffaele Morese

ALLEGATO "F"

MINISTERO LAVORO circolare 1° dicembre 1999, n. 80

D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, art. 2, comma 1, lett. a) - Indicazioni relative al collocamento nel settore dello spettacolo.

Facendo seguito alla nota fax prot. n. 5077/03.05 del 26 novembre 1999 con cui è stata trasmessa la lettera di indirizzo agli Assessorati regionali e provinciali al lavoro a firma del Sottosegretario di Stato, Dr. Morese, sulla materia in oggetto, si forniscono le seguenti ulteriori precisazioni:

- ferme restando le competenze di questo Ministero al rilascio delle autorizzazioni al lavoro in favore dei cittadini extracomunitari per prima occupazione in Italia, le competenze in materia di rilascio dei rinnovi e delle proroghe delle autorizzazioni al lavoro in favore dei cittadini extracomunitari del settore dello spettacolo, secondo le procedure indicate ai punti 2 e 3 della circolare n. 81/1988 del 4 agosto 1988, sono effettuate dalle Direzioni provinciali del lavoro;
- le Direzioni provinciali del lavoro - Settore ispezioni - effettueranno l'attività di controllo delle dichiarazioni di responsabilità rilasciate dalle aziende che instaurano rapporti di lavoro autonomo nel settore dello spettacolo con artisti extracomunitari.

ALLEGATO "G"

OSSERVATORIO NAZIONALE STATUTO PER LA COSTITUZIONE DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE

STATUTO

Articolo 1

Costituzione

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 3 del CNL per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo 18 dicembre 2000 è costituito ad iniziativa FIPE e della SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILSIC-UIL l'Osservatorio Nazionale.

Articolo 2

Natura

L' Osservatorio Nazionale ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Articolo 3

Durata

La durata dell' Osservatorio Nazionale è a tempo indeterminato.

Articolo 4

Sede

L' Osservatorio Nazionale ha sede in Piazza G.G. Belli 2 presso la Federazione Italiana Pubblici Esercizi

Articolo 5

Scopi

L' Osservatorio Nazionale, programma ed organizza:

- a) 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);

- b) 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;
- c) 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;
- d) esamina e approfondisce le problematiche di settore legate: al mercato del lavoro, agli aspetti contributivi-previdenziali, alla SIAE, 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.

Articolo 6

Soci

Sono Soci dell' Osservatorio Nazionale le Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art. 1 del presente Statuto.

In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo. La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'associazione, né durante la vita dell'associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

Articolo 7

Finanziamento

L' Osservatorio Nazionale è finanziato da quote versate da tutte le Aziende e dai loro dipendenti *o dal personale artistico in qualsiasi forma scritturato* nella misura prevista dal vigente Contratto Nazionale di Lavoro per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo.

La quota a carico dei dipendenti *o del personale scritturato* sarà trattenuta dai datori di lavoro *o dal committente* sulla retribuzione giornaliera *o sul compenso giornaliero per prestazioni artistiche sotto qualsiasi forma rese e assoggettate a contribuzione* e versata all' Osservatorio Nazionale, unitamente a quella a proprio carico, con le modalità stabilite nel regolamento.

Articolo 8

Organi dell'OSSERVATORIO NAZIONALE

Sono organi dell' Osservatorio Nazionale

- L'Assemblea
- Il Presidente
- Il Comitato Direttivo
- Il Collegio dei Sindaci

Articolo 9

Assemblea

L'Assemblea è composta in modo paritetico tra i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro da trenta membri, nominati:

- n. 15 dalla FIPE,
- n. 15 dalle Organizzazioni dei lavoratori di cui n.5 nominati dalla SLC CGIL, n. 5 nominati dalla FISTEL CISL e n. 5 nominati dalla UILSIC-UIL

I membri dell'Assemblea durano in carica quattro anni e si intendono riconfermati di quadriennio in quadriennio, qualora dalle rispettive Organizzazioni non siano state fatte nomine diverse almeno un mese prima della scadenza. E' però consentito alle stesse Organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri membri anche prima della scadenza del quadriennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta.

Il nuovo membro avrà per la durata della carica, la stessa anzianità di quello sostituito.

Articolo 10

Poteri dell'Assemblea

L'assemblea è ordinaria e straordinaria

Spetta all'Assemblea di:

- eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;
- approvare i regolamenti interni dell' Osservatorio Nazionale;
- deliberare le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 5 del presente Statuto;
- provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell' Osservatorio Nazionale;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell' Osservatorio Nazionale;

- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori ed i Sindaci;
- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto.
- approvare i verbali delle proprie riunioni;

Articolo 11

Riunioni dell'Assemblea

L'Assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta all'anno, e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno dieci membri effettivi dell'Assemblea o dal Presidente o dal Collegio dei Sindaci.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell' Osservatorio Nazionale. Per la validità delle adunanze dell'Assemblea e le relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno la metà più uno dei componenti. Ciascun membro ha un voto.

Articolo 12

Il Presidente

Il Presidente dell' Osservatorio Nazionale viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta fra i membri effettivi rappresentanti i Sindacati dei Lavoratori e la volta successiva tra i membri effettivi rappresentanti le Associazioni dei datori di lavoro. Il Presidente dura in carica per un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del quadriennio.

Spetta al Presidente dell' Osservatorio Nazionale di:

- rappresentare l' Osservatorio Nazionale di fronte ai terzi e stare in giudizio;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Direttivo e presiederne le adunanze;
- presiedere le riunioni del Comitato Direttivo;
- sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;

- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Direttivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Direttivo.

Il Presidente ha la firma sociale.

Articolo 13

Il Vice Presidente

Il Vice Presidente dell' Osservatorio Nazionale viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta tra i membri effettivi rappresentanti le Associazioni dei datori di lavoro e la volta successiva fra i membri effettivi rappresentanti i Sindacati dei Lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti l'Associazione dei datori di lavoro, il Vice Presidente sia scelto fra i rappresentanti i Sindacati dei Lavoratori e viceversa.

Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Articolo 14

Il Comitato Direttivo

Il Comitato Direttivo si compone di 6 membri, scelti tra i componenti l'Assemblea e così ripartiti:

- a) Il Presidente dell'Assemblea;
- b) Il Vicepresidente dell'Assemblea;
- c) due membri nominati dalla FIPE;
- d) due membri nominati dalle Organizzazioni dei lavoratori;

Articolo 15

Poteri del Comitato Direttivo

Spetta al Comitato Direttivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- vigilare sull'attuazione delle iniziative promosse dall'Osservatorio Nazionale;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'Osservatorio Nazionale;
- assumere e licenziare il personale dell'Osservatorio Nazionale e regolarne il trattamento economico;

- predisporre i regolamenti interni dell' Osservatorio Nazionale e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare i verbali delle proprie riunioni;

Articolo 16

Riunioni del Comitato Direttivo

Il Comitato Direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi, e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due membri effettivi del Comitato o dal Presidente.

La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell' Osservatorio Nazionale.

Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno quattro membri.

Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno quattro membri.

Ciascun membro ha un voto.

Ogni componente il Comitato Direttivo, ad eccezione del Presidente e del vice Presidente, può delegare altro componente dell' Assemblea secondo i criteri di cui all'art. 14 lettere c) e d), a sostituirlo per una specifica riunione. La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Articolo 17

Il Collegio dei Sindaci

Il Collegio dei Sindaci è composto di tre membri effettivi così designati: uno dalle Associazioni dei datori di lavoro, uno dai Sindacati dei Lavoratori, il terzo scelto di comune accordo fra gli iscritti all'albo dei revisori ufficiali dei Conti, che ne è il Presidente.

Le predette Organizzazioni designano inoltre due Sindaci supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

I Sindaci, sia effettivi che supplenti, durano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'Osservatorio Nazionale per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio senza alcuna formalità procedurale.

I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Articolo 18

Il Patrimonio dell' Osservatorio Nazionale

Le disponibilità dell' Osservatorio Nazionale sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

Costituiscono, inoltre, disponibilità dell' Osservatorio Nazionale le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell' Osservatorio Nazionale ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Nazionale di Lavoro per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo, il patrimonio dell' Osservatorio Nazionale è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 5 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell' Osservatorio Nazionale, è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

I singoli Associati non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell' Osservatorio Nazionale sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

Articolo 19

Gestione dell' Osservatorio Nazionale

Per le spese di impianto e di gestione, l' Osservatorio Nazionale potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 18. Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

Articolo 20

Bilancio dell' Osservatorio Nazionale

Gli esercizi finanziari dell' Osservatorio Nazionale hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell' Osservatorio Nazionale e del bilancio preventivo.

Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e il conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato Direttivo e dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro dieci giorni dall'approvazione alle Organizzazioni Sindacali di cui all'articolo 1 del presente Statuto .

Articolo 21

Liquidazione dell' Osservatorio Nazionale

La messa in liquidazione dell' Osservatorio Nazionale è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni stipulanti di cui all'articolo 1 nei seguenti casi:

Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni stipulanti provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalla Associazione dei datori di lavoro e tre nominati dai Sindacati dei Lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.

Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell' Osservatorio Nazionale i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad attività assistenziali da concordare tra le Organizzazioni firmatarie del presente atto.

In caso di mancato accordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente del Tribunale tenuti presenti i suddetti scopi.

Articolo 22

Foro competente

Ogni eventuale procedimento giudiziario comunque relativo al presente Statuto sarà di esclusiva competenza del Foro di Roma.

Articolo 23

Modifiche statutarie

Qualunque modifica al presente statuto, deve essere proposta dalle Organizzazioni Sindacali di cui all'articolo 1, e deliberata dall'Assemblea dell' Osservatorio Nazionale, con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

Articolo 24

Disposizioni finali

Per quanto non è espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme in cui al Regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina il funzionamento dell'Osservatorio Nazionale costituito ai sensi dell'articolo 3 del Contratto Nazionale di Lavoro per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo.

La misura della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a lire 100.000 per le imprese fino a 10 dipendenti e pari a lire 200.000 per le imprese con oltre 10 dipendenti e dovrà essere versata, una sola volta, all'atto del primo versamento delle quote mensili, (avvalendosi esclusivamente del sistema di riscossione appositamente individuato a livello nazionale nel protocollo allegato)

La misura delle quote mensili di finanziamento dell'Osservatorio Nazionale è stabilita nello 0,40 per cento della retribuzione giornaliera, di cui lo 0,20 per cento a carico del lavoratore e lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro *o dei compensi giornalieri per prestazioni artistiche sotto qualsiasi forma rese e assoggettate a contribuzione*. La misura delle quote potrà essere variata solo ad opera delle Organizzazioni Sindacali Nazionali stipulanti il Contratto Nazionale di Lavoro per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo.

La quota a carico del lavoratore è trattenuta dal datore di lavoro all'atto del pagamento della retribuzione. Il relativo importo deve essere indicato con apposita voce nel foglio paga e sul libro paga.

Le quote a carico dei lavoratori e del datore di lavoro devono essere versate all'Osservatorio Nazionale (avvalendosi esclusivamente del sistema di riscossione appositamente individuato a livello nazionale nel protocollo allegato).

Gli importi delle quote di cui all'articolo precedente devono essere versati dalle aziende entro il mese successivo al periodo di paga al quale si riferisce il versamento. In caso di ritardato versamento sono dovuti all'Osservatorio Nazionale gli interessi di mora fissati nella misura del dieci per cento in ragione di anno, senza che ciò pregiudichi il diritto dell' Osservatorio Nazionale medesimo ad adire le vie legali.

Il versamento di contributi di importo complessivamente inferiore a lire 100.000 potrà essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.

I lavoratori che intendano avvalersi delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale sono tenuti a comprovare l'avvenuta trattenuta delle quote di propria competenza mediante l'esibizione del foglio paga.

Entro il 1° luglio ed il 1° febbraio di ogni anno, i datori di lavoro sono tenuti ad inviare all'Osservatorio Nazionale il riepilogo distinto per mese delle quote versate nel semestre precedente utilizzando a tal fine esclusivamente i moduli che saranno messi gratuitamente a disposizione dall' Osservatorio Nazionale e che dovranno essere compilati in ogni parte. Il riepilogo dovrà essere sottoscritto dal datore di lavoro o dal suo rappresentante legale. Il datore di lavoro è responsabile delle omissioni e delle inesattezze contenute nel riepilogo.

Protocollo d'intesa tra le parti stipulanti il Contratto Nazionale di Lavoro per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo riguardante la procedura per la costituzione dell'Osservatorio Nazionale e per la riscossione delle relative quote di finanziamento.

Il giorno 18 febbraio 2002, in Roma, le Organizzazioni Nazionali firmatarie del Contratto Nazionale di Lavoro per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo;

visto quanto stabilito dall'accordo di rinnovo del 18 dicembre 2000 in materia di finanziamento dell'Osservatorio Nazionale;

constatata l'esigenza di dare piena e concreta attuazione al disposto contrattuale;

convengono di costituire entro il 30 marzo 2002 l'Osservatorio Nazionale, secondo le modalità previste dal Contratto Nazionale di Lavoro per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo.

Successivamente alla sua costituzione, l'Osservatorio Nazionale provvederà alla immediata apertura di un conto corrente postale intestato a "Osservatorio Nazionale CNL personale artistico pubblici esercizi".

INDICE

Diritti di informazione	5
Strumenti nazionali	5
Osservatorio nazionale	6
Commissione paritetica nazionale	8
Commissione paritetica nazionale - procedure	9
Conciliazione delle vertenze individuali	10
Collegio arbitrale	12
Pari opportunità	14
Molestie sessuali	14
Lavoro a tempo parziale	16
Somministrazione a tempo determinato	17
Lavoro ripartito	19
Contratto di ingresso	20
Scrittura individuale	21
Periodo di prova	21
Orario di lavoro	22
Lavoro straordinario	22
Retribuzione oraria e modalità di pagamento	22
Riposo settimanale	23
Ferie	23
Festività	23
Permesso non retribuito	24
Malattia e infortunio	25
Trattamento economico di malattia	25
Classificazione	26
Gratifica natalizia	28
Gratifica di ferie	28
Scritture fuori sede	28
Interruzione di attività	28
Norme disciplinari	28
Provvedimenti disciplinari	29
Trattamento di fine rapporto	30
Risoluzione anticipata della scrittura	30
Tabelle paga e forfetizzazioni	30
Indennità supporti tecnici	32
Previdenza complementare	33

Vestiario di scena	34
Lavoratori extracomunitari	34
Contributi sindacali	34
Durata e validità del contratto	35

ALLEGATI

Allegato "a" - schema di contratto tipo	36
Allegato "b" - legge 32 maggio 1982 n. 327 disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica	41
Allegato "c" - decreto legislativo del 6 settembre 2001, n. 368 (pubblicato G.U. n. 235 del 9/10/2001)	50
Allegato "d" - d.p.r. 24 settembre 1963, n. 2053 riordinamento del servizio di collocamento per i lavoratori dello spettacolo (pubblicato nella G.U. n. 17 del 22 gennaio 1964)	57
Allegato "e" - Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale Direzione Generale per l'impiego divisione II prot. n. 5073/03.05 Oggetto: d.l.vo 23.12.1997, n. 469, art. 2, comma 1, lett. c). indicazioni relative al collocamento dello spettacolo.	59
Allegato "f" - Ministero Lavoro circolare 1° dicembre 1999, n. 80 D.Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469, art. 2, comma 1, lett. a) - Indicazioni relative al collocamento nel settore dello spettacolo.	62
Allegato "g" - Osservatorio Nazionale statuto per la costituzione dell'Osservatorio Nazionale	63