

Contratto Aziendale Integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e delle Cooperative operanti nel settore della Cultura e dello Spettacolo.

Il giorno 23.05.17, a Foggia, presso la sede de L'OPERA S.c.,

tra

- La Rete d'impresе Copimi, in persona del legale rappresentante de l'Opera, sig. Sergio Monaco,
- L'Opera S.c., in persona del vicepresidente, sig. Michele Infante,
- Jointv Production S.c., in persona del Presidente e legale rappresentante Sandra Buonassisi

e

- FITESC-Ciu, rappresentata dal Presidente, Marco Mancini,

d'ora in poi definite "Parti",

visto

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e delle Cooperative operanti nel settore della Cultura e dello Spettacolo, viene sottoscritto il presente contratto integrativo di lavoro da valere per le parti nei confronti di tutti i dipendenti delle imprese appartenenti alla Rete Copimi, a L'Opera e a Jointv, a integrazione del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato il 03.04.17.

1. Premessa

Le imprese sociali e le cooperative operanti nel settore della cultura e dello spettacolo sono caratterizzate da una notevole discontinuità delle prestazioni legate agli eventi.

Tale fenomeno è ontologico ed endemico e tuttavia l'obiettivo comune rimane quello di garantire trasparenza, efficacia ed efficienza al rapporto di lavoro.

Il presente Accordo vuole quindi realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a migliorare in termini quantitativi e qualitativi le occasioni professionali dei lavoratori interessati dall'Accordo.

2. Lavoro intermittente

Le parti prendono atto che l'art. 1, comma 47 della L. n. 247/07 ha disposto, a tal riguardo, che *"al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368"*.

Premesso che l'art. 16 del CCNL già regola il ricorso al lavoro intermittente le Parti stabiliscono, in aggiunta a quanto già indicato, che le lettere di incarico abbiano una competenza temporale di norma dal 1° settembre al 30 giugno dell'anno successivo



Rimane inteso che il lavoratore può richiedere una diversa durata del contratto di intermittenza.

Le parti sono libere di stabilire eventuali indennità di disponibilità.

3. Elemento Economico Aziendale

Le Parti concordano che per i lavoratori a chiamata i minimali giornalieri (e non a orario) di cui all'art. 49 del CCNL saranno sempre maggiorati di almeno il 10% (dieci per cento), rapportati alle giornate di effettiva presenza e non quindi all'orario di lavoro.

Tale maggiorazione è da intendersi forfetariamente remunerativa dell'eventuale straordinario.

Tale elemento va eventualmente inquadrato ai fini fiscali e previdenziali come "Premio di produzione".

4. Trasferte

In riferimento agli istituti di trasferta le Parti convengono nel loro adeguamento con i seguenti termini, modalità e condizioni:

Viene riconosciuta una diaria giornaliera pari a € 31,00 (Trentuno/00) per l'Italia e di € 46,00 (Quarantasei/00) per l'Estero.

Tale diaria spetterà per ogni giorno di lavoro in trasferta al di fuori del territorio comunale della sede operativa aziendale.

La trasferta coprirà esclusivamente la voce vitto, intendendosi l'alloggio e le spese di viaggio e trasporto a carico dell'azienda. Eventuali casi particolari riguardanti la copertura altresì della voce "Vitto" saranno comunicati per tempo ai dipendenti.

In casi specifici l'Azienda potrà riconoscere lo status di dipendenti "trasferisti", che prestano la loro attività lavorativa sempre in luoghi diversi, stante la natura della prestazione, ai sensi dell'art. 51 comma 6 DPR 917/86.

Per detti soggetti il Consiglio d'Amministrazione determinerà individualmente l'entità di detta indennità.

Detta indennità potrà essere riconosciuta per particolari periodi anche ai dipendenti che normalmente svolgono funzioni diverse che per motivi organizzativi della cooperativa dovessero essere impegnati in attività collegate alle prestazioni rese dai trasfertisti.

Detta indennità ai sensi della citata norma del TUIR sarà imponibile nella misura del 50% del suo ammontare.

5. Rimborsi chilometrici

Per il raggiungimento di cantieri e luoghi di produzione fuori del territorio comunale aziendale, l'azienda corrisponderà un rimborso chilometrico onnicomprensivo pari a € 0,30 (zero/trenta) per chilometro percorso. L'utilizzo dell'auto personale per motivi di urgenza va sempre autorizzato dalla Direzione, anche ex post.

6. Rimborso Spese

Le parti prendono atto che la fattispecie delle produzioni esterne comportano spesso il sostenimento di oneri e spese che non sempre possono essere adeguatamente e tempestivamente documentate, anche in virtù delle urgenze e/o emergenze che spesso comportano le lavorazioni in "diretta".

A titolo esemplificativo si considerano la mance, i diritti di accesso e occupazione di suolo pubblico, le telefonate, l'acquisto di piccola attrezzatura o il sostenimento di piccole spese (batterie, ricambi, utensili, parcheggi, ricariche telefoniche, ecc.).

I dipendenti della cooperativa avranno quindi diritto a un rimborso delle spese non documentate pari a un massimo di € 15,00 (Quindici/00) giornalieri, comunque autorizzati, anche ex-post, dalla Direzione aziendale.

I dipendenti, con la sottoscrizione della busta paga, autocertificheranno l'applicabilità dei rimborsi *de quo*.

7. Formazione e Informazione

Le Parti concordano sull'importanza e l'indispensabilità della formazione professionale continua dei dipendenti e soci al fine di perfezionarne e aggiornare le capacità tecniche. Si adopereranno pertanto congiuntamente al fine di individuare momenti di formazione permanente in raccordo altresì con la normativa vigente in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08 s.m.i.).

8. Mansioni promiscue

Le lavorazioni dello spettacolo prevedono spesso e in forma sistematica lo svolgimento da parte dei dipendenti di mansioni promiscue.

Al di là di quanto previsto dal primo comma dell'art. 31 del CCNL il dipendente adibito temporaneamente a mansioni cosiddette promiscue ha diritto ad una maggiorazione di almeno il 10% (dieci per cento) della retribuzione percepita.

9. Dispositivi di protezione individuale dei lavoratori a chiamata fuori sede

Qualora, a causa della dislocazione geografica delle prestazioni lavorative, i lavoratori a chiamata non entrino in contatto diretto con la sede della Direzione aziendale e diventi pertanto estremamente difficoltosa la consegna da parte dell'azienda dei Dispositivi di protezione individuale, verrà riconosciuta loro in forma forfetaria e annuale la somma di € 50,00 (cinquanta/00) per l'acquisto di idonei DPI, regolamentari secondo la normativa vigente in riferimento alle mansioni effettivamente svolte.

Resta salvo che per l'acquisto di dispositivi particolari, la Direzione aziendale potrà autorizzarne preventivamente la spesa, previo accordo tra le parti.

10. Consegna Buste paga

La consegna della busta paga nonché di tutta la documentazione costitutiva del rapporto e dichiarativa (es.: contratto individuale, CU, dichiarazione Anf, TFR, ecc.) viene effettuata, di norma e nel rispetto della normativa di cui al D.lgs. 196/03, a mezzo posta elettronica comunicata dall'Azienda e dal dipendente in sede di assunzione, in riferimento ai lavoratori che prestano stabilmente la loro attività all'esterno dell'azienda Opera o del Comune dove questa ha sede.

Le parti si danno reciprocamente atto che le caselle di posta elettronica fungono da domicilio ai fini delle comunicazioni e notificazioni di cui al primo comma.

11. Decorrenza

Il presente contratto ha vigenza dalla data odierna e scadrà il 3 aprile 2020 e comunque fino al rinnovo del CCNL.

12. Applicazione

Il presente accordo sarà applicato dalle imprese aderenti alla Rete Copimi per i propri dipendenti del settore cultura e spettacolo che svolgono lavorazioni elencate nel CCNL richiamato, siano esse eseguite in proprio o per conto di terzi pubblici e privati.

COIMI
Sergio Monaco

OPERA
Michele Infante

JOIN TV PRODUCTION
Sandra Buonassisi

FITESC-CIU
Marco Mancini

I dipendenti, con la partecipazione delle parti sociali, sono chiamati a svolgere un ruolo attivo nel processo di sviluppo dell'azienda.

3. Formazione e aggiornamento
La parte sociale dell'azienda ha il compito di organizzare e realizzare programmi di formazione e aggiornamento per i dipendenti, al fine di migliorare le loro competenze professionali e favorire lo sviluppo personale e professionale.

4. Assistenza sanitaria
La parte sociale dell'azienda ha il compito di organizzare e realizzare programmi di assistenza sanitaria per i dipendenti, al fine di migliorare le loro condizioni di salute e favorire lo sviluppo personale e professionale.

5. Partecipazione alla gestione
La parte sociale dell'azienda ha il compito di organizzare e realizzare programmi di partecipazione alla gestione per i dipendenti, al fine di migliorare le loro condizioni di lavoro e favorire lo sviluppo personale e professionale.

6. Contratti di lavoro
La parte sociale dell'azienda ha il compito di organizzare e realizzare programmi di contratti di lavoro per i dipendenti, al fine di migliorare le loro condizioni di lavoro e favorire lo sviluppo personale e professionale.

7. Sicurezza sul lavoro
La parte sociale dell'azienda ha il compito di organizzare e realizzare programmi di sicurezza sul lavoro per i dipendenti, al fine di migliorare le loro condizioni di lavoro e favorire lo sviluppo personale e professionale.

8. Sviluppo sostenibile
La parte sociale dell'azienda ha il compito di organizzare e realizzare programmi di sviluppo sostenibile per i dipendenti, al fine di migliorare le loro condizioni di lavoro e favorire lo sviluppo personale e professionale.

9. Relazioni esterne
La parte sociale dell'azienda ha il compito di organizzare e realizzare programmi di relazioni esterne per i dipendenti, al fine di migliorare le loro condizioni di lavoro e favorire lo sviluppo personale e professionale.

Contratto Aziendale Integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e delle Cooperative operanti nel settore della Cultura e dello Spettacolo.

Il giorno 23.05.17, a Foggia, presso la sede de L'OPERA S.c.,

tra

- La Rete d'impres Copimi, in persona del legale rappresentante de l'Opera, sig. Sergio Monaco,
- L'Opera S.c., in persona del vicepresidente, sig. Michele Infante,
- Jointv Production S.c., in persona del Presidente e legale rappresentante Sandra Buonassisi

e

- FITESC-Ciu, rappresentata dal Presidente, Marco Mancini,

d'ora in poi definite "Parti",

visto

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e delle Cooperative operanti nel settore della Cultura e dello Spettacolo, viene sottoscritto il presente contratto integrativo di lavoro da valere per le parti nei confronti di tutti i dipendenti delle imprese appartenenti alla Rete Copimi, a L'Opera e a Jointv, a integrazione del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato il 03.04.17.

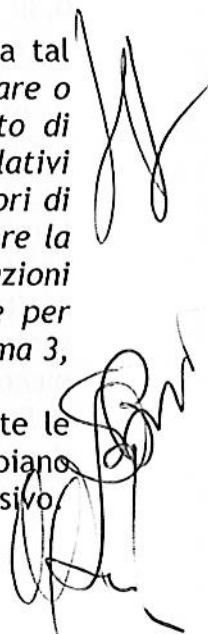
1. Premessa

Le imprese sociali e le cooperative operanti nel settore della cultura e dello spettacolo sono caratterizzate da una notevole discontinuità delle prestazioni legate agli eventi. Tale fenomeno è ontologico ed endemico e tuttavia l'obiettivo comune rimane quello di garantire trasparenza, efficacia ed efficienza al rapporto di lavoro. Il presente Accordo vuole quindi realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a migliorare in termini quantitativi e qualitativi le occasioni professionali dei lavoratori interessati dall'Accordo.

2. Lavoro intermittente

Le parti prendono atto che l'art. 1, comma 47 della L. n. 247/07 ha disposto, a tal riguardo, che *"al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368"*.

Premesso che l'art. 16 del CCNL già regola il ricorso al lavoro intermittente le Parti stabiliscono, in aggiunta a quanto già indicato, che le lettere di incarico abbiano una competenza temporale di norma dal 1° settembre al 30 giugno dell'anno successivo.



Rimane inteso che il lavoratore può richiedere una diversa durata del contratto di intermittenza.

Le parti sono libere di stabilire eventuali indennità di disponibilità.

3. Elemento Economico Aziendale

Le Parti concordano che per i lavoratori a chiamata i minimali giornalieri (e non a orario) di cui all'art. 49 del CCNL saranno sempre maggiorati di almeno il 10% (diecipercento), rapportati alle giornate di effettiva presenza e non quindi all'orario di lavoro.

Tale maggiorazione è da intendersi forfetariamente remunerativa dell'eventuale straordinario.

Tale elemento va eventualmente inquadrato ai fini fiscali e previdenziali come "Premio di produzione".

4. Trasferte

In riferimento agli istituti di trasferta le Parti convengono nel loro adeguamento con i seguenti termini, modalità e condizioni:

Viene riconosciuta una diaria giornaliera pari a € 31,00 (Trentuno/00) per l'Italia e di € 46,00 (Quarantasei/00) per l'Estero.

Tale diaria spetterà per ogni giorno di lavoro in trasferta al di fuori del territorio comunale della sede operativa aziendale.

La trasferta coprirà esclusivamente la voce vitto, intendendosi l'alloggio e le spese di viaggio e trasporto a carico dell'azienda. Eventuali casi particolari riguardanti la copertura altresì della voce "Vitto" saranno comunicati per tempo ai dipendenti.

In casi specifici l'Azienda potrà riconoscere lo status di dipendenti "trasferisti", che prestano la loro attività lavorativa sempre in luoghi diversi, stante la natura della prestazione, ai sensi dell'art. 51 comma 6 DPR 917/86.

Per detti soggetti il Consiglio d'Amministrazione determinerà individualmente l'entità di detta indennità.

Detta indennità potrà essere riconosciuta per particolari periodi anche ai dipendenti che normalmente svolgono funzioni diverse che per motivi organizzativi della cooperativa dovessero essere impegnati in attività collegate alle prestazioni rese dai trasfertisti.

Detta indennità ai sensi della citata norma del TUIR sarà imponibile nella misura del 50% del suo ammontare.

5. Rimborsi chilometrici

Per il raggiungimento di cantieri e luoghi di produzione fuori del territorio comunale aziendale, l'azienda corrisponderà un rimborso chilometrico onnicomprensivo pari a € 0,30 (zero/trenta) per chilometro percorso. L'utilizzo dell'auto personale per motivi di urgenza va sempre autorizzato dalla Direzione, anche ex post.

6. Rimborso Spese

Le parti prendono atto che la fattispecie delle produzioni esterne comportano spesso il sostenimento di oneri e spese che non sempre possono essere adeguatamente e tempestivamente documentate, anche in virtù delle urgenze e/o emergenze che spesso comportano le lavorazioni in "diretta".

A titolo esemplificativo si considerano la mance, i diritti di accesso e occupazione di suolo pubblico, le telefonate, l'acquisto di piccola attrezzatura o il sostenimento di piccole spese (batterie, ricambi, utensili, parcheggi, ricariche telefoniche, ecc.).

I dipendenti della cooperativa avranno quindi diritto a un rimborso delle spese non documentate pari a un massimo di € 15,00 (Quindici/00) giornalieri, comunque autorizzati, anche ex-post, dalla Direzione aziendale.

I dipendenti, con la sottoscrizione della busta paga, autocertificheranno l'applicabilità dei rimborsi *de quo*.

7. Formazione e Informazione

Le Parti concordano sull'importanza e l'indispensabilità della formazione professionale continua dei dipendenti e soci al fine di perfezionarne e aggiornare le capacità tecniche. Si adopereranno pertanto congiuntamente al fine di individuare momenti di formazione permanente in raccordo altresì con la normativa vigente in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08 s.m.i.).

8. Mansioni promiscue

Le lavorazioni dello spettacolo prevedono spesso e in forma sistematica lo svolgimento da parte dei dipendenti di mansioni promiscue.

Al di là di quanto previsto dal primo comma dell'art. 31 del CCNL il dipendente adibito temporaneamente a mansioni cosiddette promiscue ha diritto ad una maggiorazione di almeno il 10% (dieci per cento) della retribuzione percepita.

9. Dispositivi di protezione individuale dei lavoratori a chiamata fuori sede

Qualora, a causa della dislocazione geografica delle prestazioni lavorative, i lavoratori a chiamata non entrino in contatto diretto con la sede della Direzione aziendale e diventi pertanto estremamente difficoltosa la consegna da parte dell'azienda dei Dispositivi di protezione individuale, verrà riconosciuta loro in forma forfetaria e annuale la somma di € 50,00 (cinquanta/00) per l'acquisto di idonei DPI, regolamentari secondo la normativa vigente in riferimento alle mansioni effettivamente svolte.

Resta salvo che per l'acquisto di dispositivi particolari, la Direzione aziendale potrà autorizzarne preventivamente la spesa, previo accordo tra le parti.

10. Consegna Buste paga

La consegna della busta paga nonché di tutta la documentazione costitutiva del rapporto e dichiarativa (es.: contratto individuale, CU, dichiarazione Anf, TFR, ecc.) viene effettuata, di norma e nel rispetto della normativa di cui al D.lgs. 196/03, a mezzo posta elettronica comunicata dall'Azienda e dal dipendente in sede di assunzione, in riferimento ai lavoratori che prestano stabilmente la loro attività all'esterno dell'azienda Opera o del Comune dove questa ha sede.

Le parti si danno reciprocamente atto che le caselle di posta elettronica fungono da domicilio ai fini delle comunicazioni e notificazioni di cui al primo comma.

11. Decorrenza

Il presente contratto ha vigenza dalla data odierna e scadrà il 3 aprile 2020 e comunque fino al rinnovo del CCNL.

12. Applicazione

Il presente accordo sarà applicato dalle imprese aderenti alla Rete Copimi per i propri dipendenti del settore cultura e spettacolo che svolgono lavorazioni elencate nel CCNL richiamato, siano esse eseguite in proprio o per conto di terzi pubblici e privati.

COPIMI
Sergio Monaco

L'OPERA
Michele Infante

JOIN TY PRODUCTION
Sandra Buonassisi

FITESC-CIU
Marco Mancini

Marco Mancini

1. L'obiettivo della presente relazione è quello di fornire un quadro sintetico e schematico delle attività svolte dal Gruppo nel corso dell'esercizio 2005.

2. La relazione è articolata in tre parti: la prima, che costituisce l'analisi di bilancio, la seconda, che costituisce l'analisi di gestione, e la terza, che costituisce l'analisi di mercato.

3. L'analisi di bilancio è articolata in tre parti: la prima, che costituisce l'analisi di bilancio, la seconda, che costituisce l'analisi di gestione, e la terza, che costituisce l'analisi di mercato.

4. L'analisi di gestione è articolata in tre parti: la prima, che costituisce l'analisi di bilancio, la seconda, che costituisce l'analisi di gestione, e la terza, che costituisce l'analisi di mercato.

5. L'analisi di mercato è articolata in tre parti: la prima, che costituisce l'analisi di bilancio, la seconda, che costituisce l'analisi di gestione, e la terza, che costituisce l'analisi di mercato.

6. La relazione è articolata in tre parti: la prima, che costituisce l'analisi di bilancio, la seconda, che costituisce l'analisi di gestione, e la terza, che costituisce l'analisi di mercato.

7. La relazione è articolata in tre parti: la prima, che costituisce l'analisi di bilancio, la seconda, che costituisce l'analisi di gestione, e la terza, che costituisce l'analisi di mercato.

8. La relazione è articolata in tre parti: la prima, che costituisce l'analisi di bilancio, la seconda, che costituisce l'analisi di gestione, e la terza, che costituisce l'analisi di mercato.

9. La relazione è articolata in tre parti: la prima, che costituisce l'analisi di bilancio, la seconda, che costituisce l'analisi di gestione, e la terza, che costituisce l'analisi di mercato.

Contratto Aziendale Integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e delle Cooperative operanti nel settore della Cultura e dello Spettacolo.

Il giorno 23.05.17, a Foggia, presso la sede de L'OPERA S.c.,

tra

- La Rete d'impresе Copimi, in persona del legale rappresentante de l'Opera, sig. Sergio Monaco,
- L'Opera S.c., in persona del vicepresidente, sig. Michele Infante,
- Jointv Production S.c., in persona del Presidente e legale rappresentante Sandra Buonassisi

e

- FITESC-Ciu, rappresentata dal Presidente, Marco Mancini,

d'ora in poi definite "Parti",

visto

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e delle Cooperative operanti nel settore della Cultura e dello Spettacolo, viene sottoscritto il presente contratto integrativo di lavoro da valere per le parti nei confronti di tutti i dipendenti delle imprese appartenenti alla Rete Copimi, a L'Opera e a Jointv, a integrazione del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato il 03.04.17.

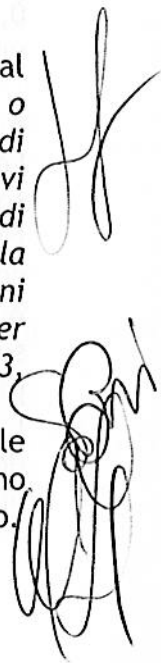
1. Premessa

Le imprese sociali e le cooperative operanti nel settore della cultura e dello spettacolo sono caratterizzate da una notevole discontinuità delle prestazioni legate agli eventi. Tale fenomeno è ontologico ed endemico e tuttavia l'obiettivo comune rimane quello di garantire trasparenza, efficacia ed efficienza al rapporto di lavoro. Il presente Accordo vuole quindi realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a migliorare in termini quantitativi e qualitativi le occasioni professionali dei lavoratori interessati dall'Accordo.

2. Lavoro intermittente

Le parti prendono atto che l'art. 1, comma 47 della L. n. 247/07 ha disposto, a tal riguardo, che *"al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368"*.

Premesso che l'art. 16 del CCNL già regola il ricorso al lavoro intermittente le Parti stabiliscono, in aggiunta a quanto già indicato, che le lettere di incarico abbiano una competenza temporale di norma dal 1° settembre al 30 giugno dell'anno successivo.



Rimane inteso che il lavoratore può richiedere una diversa durata del contratto di intermittenza.

Le parti sono libere di stabilire eventuali indennità di disponibilità.

3. Elemento Economico Aziendale

Le Parti concordano che per i lavoratori a chiamata i minimali giornalieri (e non a orario) di cui all'art. 49 del CCNL saranno sempre maggiorati di almeno il 10% (dieci per cento), rapportati alle giornate di effettiva presenza e non quindi all'orario di lavoro.

Tale maggiorazione è da intendersi forfetariamente remunerativa dell'eventuale straordinario.

Tale elemento va eventualmente inquadrato ai fini fiscali e previdenziali come "Premio di produzione".

4. Trasferte

In riferimento agli istituti di trasferta le Parti convengono nel loro adeguamento con i seguenti termini, modalità e condizioni:

Viene riconosciuta una diaria giornaliera pari a € 31,00 (Trentuno/00) per l'Italia e di € 46,00 (Quarantasei/00) per l'Estero.

Tale diaria spetterà per ogni giorno di lavoro in trasferta al di fuori del territorio comunale della sede operativa aziendale.

La trasferta coprirà esclusivamente la voce vitto, intendendosi l'alloggio e le spese di viaggio e trasporto a carico dell'azienda. Eventuali casi particolari riguardanti la copertura altresì della voce "Vitto" saranno comunicati per tempo ai dipendenti.

In casi specifici l'Azienda potrà riconoscere lo status di dipendenti "trasferisti", che prestano la loro attività lavorativa sempre in luoghi diversi, stante la natura della prestazione, ai sensi dell'art. 51 comma 6 DPR 917/86.

Per detti soggetti il Consiglio d'Amministrazione determinerà individualmente l'entità di detta indennità.

Detta indennità potrà essere riconosciuta per particolari periodi anche ai dipendenti che normalmente svolgono funzioni diverse che per motivi organizzativi della cooperativa dovessero essere impegnati in attività collegate alle prestazioni rese dai trasfertisti.

Detta indennità ai sensi della citata norma del TUIR sarà imponibile nella misura del 50% del suo ammontare.

5. Rimborsi chilometrici

Per il raggiungimento di cantieri e luoghi di produzione fuori del territorio comunale aziendale, l'azienda corrisponderà un rimborso chilometrico onnicomprensivo pari a € 0,30 (zero/trenta) per chilometro percorso. L'utilizzo dell'auto personale per motivi di urgenza va sempre autorizzato dalla Direzione, anche ex post.

6. Rimborso Spese

Le parti prendono atto che la fattispecie delle produzioni esterne comportano spesso il sostenimento di oneri e spese che non sempre possono essere adeguatamente e tempestivamente documentate, anche in virtù delle urgenze e/o emergenze che spesso comportano le lavorazioni in "diretta".

A titolo esemplificativo si considerano la mance, i diritti di accesso e occupazione di suolo pubblico, le telefonate, l'acquisto di piccola attrezzatura o il sostenimento di piccole spese (batterie, ricambi, utensili, parcheggi, ricariche telefoniche, ecc.).

I dipendenti della cooperativa avranno quindi diritto a un rimborso delle spese non documentate pari a un massimo di € 15,00 (Quindici/00) giornalieri, comunque autorizzati, anche ex-post, dalla Direzione aziendale.

I dipendenti, con la sottoscrizione della busta paga, autocertificheranno l'applicabilità dei rimborsi *de quo*.

7. Formazione e Informazione

Le Parti concordano sull'importanza e l'indispensabilità della formazione professionale continua dei dipendenti e soci al fine di perfezionarne e aggiornare le capacità tecniche. Si adopereranno pertanto congiuntamente al fine di individuare momenti di formazione permanente in raccordo altresì con la normativa vigente in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08 s.m.i.).

8. Mansioni promiscue

Le lavorazioni dello spettacolo prevedono spesso e in forma sistematica lo svolgimento da parte dei dipendenti di mansioni promiscue.

Al di là di quanto previsto dal primo comma dell'art. 31 del CCNL il dipendente adibito temporaneamente a mansioni cosiddette promiscue ha diritto ad una maggiorazione di almeno il 10% (dieci per cento) della retribuzione percepita.

9. Dispositivi di protezione individuale dei lavoratori a chiamata fuori sede

Qualora, a causa della dislocazione geografica delle prestazioni lavorative, i lavoratori a chiamata non entrino in contatto diretto con la sede della Direzione aziendale e diventi pertanto estremamente difficoltosa la consegna da parte dell'azienda dei Dispositivi di protezione individuale, verrà riconosciuta loro in forma forfetaria e annuale la somma di € 50,00 (cinquanta/00) per l'acquisto di idonei DPI, regolamentari secondo la normativa vigente in riferimento alle mansioni effettivamente svolte.

Resta salvo che per l'acquisto di dispositivi particolari, la Direzione aziendale potrà autorizzarne preventivamente la spesa, previo accordo tra le parti.

10. Consegna Buste paga

La consegna della busta paga nonché di tutta la documentazione costitutiva del rapporto e dichiarativa (es.: contratto individuale, CU, dichiarazione Anf, TFR, ecc.) viene effettuata, di norma e nel rispetto della normativa di cui al D.lgs. 196/03, a mezzo posta elettronica comunicata dall'Azienda e dal dipendente in sede di assunzione, in riferimento ai lavoratori che prestano stabilmente la loro attività all'esterno dell'azienda Opera o del Comune dove questa ha sede.

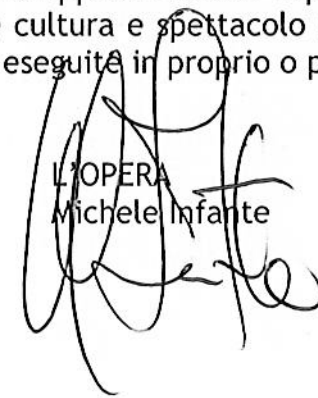
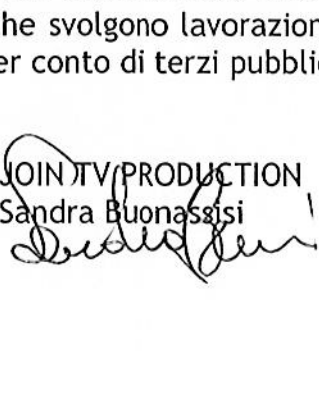
Le parti si danno reciprocamente atto che le caselle di posta elettronica fungono da domicilio ai fini delle comunicazioni e notificazioni di cui al primo comma.

11. Decorrenza

Il presente contratto ha vigenza dalla data odierna e scadrà il 3 aprile 2020 e comunque fino al rinnovo del CCNL.

12. Applicazione

Il presente accordo sarà applicato dalle imprese aderenti alla Rete Copimi per i propri dipendenti del settore cultura e spettacolo che svolgono lavorazioni elencate nel CCNL richiamato, siano esse eseguite in proprio o per conto di terzi pubblici e privati.

 COPIMI Sergio Monaco	 L'OPERA Michele Infante	 JOINTV PRODUCTION Sandra Buonassisi	 FITESC-CIU Marco Mancini
--	---	--	--

1. L'obiettivo di questa relazione è quello di fornire una panoramica generale della situazione attuale del mercato del lavoro in Italia, con particolare riferimento ai dati relativi al primo trimestre 2013.

2. La relazione è strutturata in tre parti principali: la prima parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2013, la seconda parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2012, e la terza parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2011.

3. La relazione è strutturata in tre parti principali: la prima parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2013, la seconda parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2012, e la terza parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2011.

4. La relazione è strutturata in tre parti principali: la prima parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2013, la seconda parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2012, e la terza parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2011.

5. La relazione è strutturata in tre parti principali: la prima parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2013, la seconda parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2012, e la terza parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2011.

6. La relazione è strutturata in tre parti principali: la prima parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2013, la seconda parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2012, e la terza parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2011.

7. La relazione è strutturata in tre parti principali: la prima parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2013, la seconda parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2012, e la terza parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2011.

8. La relazione è strutturata in tre parti principali: la prima parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2013, la seconda parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2012, e la terza parte illustra i dati relativi al primo trimestre 2011.

Contratto Aziendale Integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e delle Cooperative operanti nel settore della Cultura e dello Spettacolo.

Il giorno 23.05.17, a Foggia, presso la sede de L'OPERA S.c.,

tra

- La Rete d'impresе Copimi, in persona del legale rappresentante de l'Opera, sig. Sergio Monaco,
- L'Opera S.c., in persona del vicepresidente, sig. Michele Infante,
- Jointv Production S.c., in persona del Presidente e legale rappresentante Sandra Buonassisi

e

- FITESC-Ciu, rappresentata dal Presidente, Marco Mancini,

d'ora in poi definite "Parti",

visto

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Imprese Sociali e delle Cooperative operanti nel settore della Cultura e dello Spettacolo, viene sottoscritto il presente contratto integrativo di lavoro da valere per le parti nei confronti di tutti i dipendenti delle imprese appartenenti alla Rete Copimi, a L'Opera e a Jointv, a integrazione del contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato il 03.04.17.

1. Premessa

Le imprese sociali e le cooperative operanti nel settore della cultura e dello spettacolo sono caratterizzate da una notevole discontinuità delle prestazioni legate agli eventi. Tale fenomeno è ontologico ed endemico e tuttavia l'obiettivo comune rimane quello di garantire trasparenza, efficacia ed efficienza al rapporto di lavoro. Il presente Accordo vuole quindi realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a migliorare in termini quantitativi e qualitativi le occasioni professionali dei lavoratori interessati dall'Accordo.

2. Lavoro intermittente

Le parti prendono atto che l'art. 1, comma 47 della L. n. 247/07 ha disposto, a tal riguardo, che *"al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368"*.

Premesso che l'art. 16 del CCNL già regola il ricorso al lavoro intermittente le Parti stabiliscono, in aggiunta a quanto già indicato, che le lettere di incarico abbiano una competenza temporale di norma dal 1° settembre al 30 giugno dell'anno successivo.



Rimane inteso che il lavoratore può richiedere una diversa durata del contratto di intermittenza.

Le parti sono libere di stabilire eventuali indennità di disponibilità.

3. Elemento Economico Aziendale

Le Parti concordano che per i lavoratori a chiamata i minimali giornalieri (e non a orario) di cui all'art. 49 del CCNL saranno sempre maggiorati di almeno il 10% (diecipercento), rapportati alle giornate di effettiva presenza e non quindi all'orario di lavoro.

Tale maggiorazione è da intendersi forfetariamente remunerativa dell'eventuale straordinario.

Tale elemento va eventualmente inquadrato ai fini fiscali e previdenziali come "Premio di produzione".

4. Trasferte

In riferimento agli istituti di trasferta le Parti convengono nel loro adeguamento con i seguenti termini, modalità e condizioni:

Viene riconosciuta una diaria giornaliera pari a € 31,00 (Trentuno/00) per l'Italia e di € 46,00 (Quarantasei/00) per l'Estero.

Tale diaria spetterà per ogni giorno di lavoro in trasferta al di fuori del territorio comunale della sede operativa aziendale.

La trasferta coprirà esclusivamente la voce vitto, intendendosi l'alloggio e le spese di viaggio e trasporto a carico dell'azienda. Eventuali casi particolari riguardanti la copertura altresì della voce "Vitto" saranno comunicati per tempo ai dipendenti.

In casi specifici l'Azienda potrà riconoscere lo status di dipendenti "trasferisti", che prestano la loro attività lavorativa sempre in luoghi diversi, stante la natura della prestazione, ai sensi dell'art. 51 comma 6 DPR 917/86.

Per detti soggetti il Consiglio d'Amministrazione determinerà individualmente l'entità di detta indennità.

Detta indennità potrà essere riconosciuta per particolari periodi anche ai dipendenti che normalmente svolgono funzioni diverse che per motivi organizzativi della cooperativa dovessero essere impegnati in attività collegate alle prestazioni rese dai trasfertisti.

Detta indennità ai sensi della citata norma del TUIR sarà imponibile nella misura del 50% del suo ammontare.

5. Rimborsi chilometrici

Per il raggiungimento di cantieri e luoghi di produzione fuori del territorio comunale aziendale, l'azienda corrisponderà un rimborso chilometrico onnicomprensivo pari a € 0,30 (zero/trenta) per chilometro percorso. L'utilizzo dell'auto personale per motivi di urgenza va sempre autorizzato dalla Direzione, anche ex post.

6. Rimborso Spese

Le parti prendono atto che la fattispecie delle produzioni esterne comportano spesso il sostenimento di oneri e spese che non sempre possono essere adeguatamente e tempestivamente documentate, anche in virtù delle urgenze e/o emergenze che spesso comportano le lavorazioni in "diretta".

A titolo esemplificativo si considerano la mance, i diritti di accesso e occupazione di suolo pubblico, le telefonate, l'acquisto di piccola attrezzatura o il sostenimento di piccole spese (batterie, ricambi, utensili, parcheggi, ricariche telefoniche, ecc.).

I dipendenti della cooperativa avranno quindi diritto a un rimborso delle spese non documentate pari a un massimo di € 15,00 (Quindici/00) giornalieri, comunque autorizzati, anche ex-post, dalla Direzione aziendale.

I dipendenti, con la sottoscrizione della busta paga, autocertificheranno l'applicabilità dei rimborsi *de quo*.

7. Formazione e Informazione

Le Parti concordano sull'importanza e l'indispensabilità della formazione professionale continua dei dipendenti e soci al fine di perfezionarne e aggiornare le capacità tecniche. Si adopereranno pertanto congiuntamente al fine di individuare momenti di formazione permanente in raccordo altresì con la normativa vigente in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08 s.m.i.).

8. Mansioni promiscue

Le lavorazioni dello spettacolo prevedono spesso e in forma sistematica lo svolgimento da parte dei dipendenti di mansioni promiscue.

Al di là di quanto previsto dal primo comma dell'art. 31 del CCNL il dipendente adibito temporaneamente a mansioni cosiddette promiscue ha diritto ad una maggiorazione di almeno il 10% (dieci per cento) della retribuzione percepita.

9. Dispositivi di protezione individuale dei lavoratori a chiamata fuori sede

Qualora, a causa della dislocazione geografica delle prestazioni lavorative, i lavoratori a chiamata non entrino in contatto diretto con la sede della Direzione aziendale e diventi pertanto estremamente difficoltosa la consegna da parte dell'azienda dei Dispositivi di protezione individuale, verrà riconosciuta loro in forma forfetaria e annuale la somma di € 50,00 (cinquanta/00) per l'acquisto di idonei DPI, regolamentari secondo la normativa vigente in riferimento alle mansioni effettivamente svolte.

Resta salvo che per l'acquisto di dispositivi particolari, la Direzione aziendale potrà autorizzarne preventivamente la spesa, previo accordo tra le parti.

10. Consegna Buste paga

La consegna della busta paga nonché di tutta la documentazione costitutiva del rapporto e dichiarativa (es.: contratto individuale, CU, dichiarazione Anf, TFR, ecc.) viene effettuata, di norma e nel rispetto della normativa di cui al D.lgs. 196/03, a mezzo posta elettronica comunicata dall'Azienda e dal dipendente in sede di assunzione, in riferimento ai lavoratori che prestano stabilmente la loro attività all'esterno dell'azienda Opera o del Comune dove questa ha sede.

Le parti si danno reciprocamente atto che le caselle di posta elettronica fungono da domicilio ai fini delle comunicazioni e notificazioni di cui al primo comma.

11. Decorrenza

Il presente contratto ha vigenza dalla data odierna e scadrà il 3 aprile 2020 e comunque fino al rinnovo del CCNL.

12. Applicazione

Il presente accordo sarà applicato dalle imprese aderenti alla Rete Copimi per i propri dipendenti del settore cultura e spettacolo che svolgono lavorazioni elencate nel CCNL richiamato, siano esse eseguite in proprio o per conto di terzi pubblici e privati.

COPIMI
Sergio Monaco

L'OPERA
Michele Infante

JOIN TV PRODUCTION
Sandra Buonassisi

FITESC-CIU
Marco Mancini

1. L'obiettivo della presente direttiva è quello di armonizzare le legislazioni, i regolamenti e le disposizioni amministrative degli Stati membri in materia di protezione dei dati personali.

2. La presente direttiva si applica a tutti i trattamenti di dati personali, indipendentemente dal mezzo o dal sistema di trattamento, e a tutti i trattamenti di dati personali che sono destinati a essere trattati automaticamente.

3. La presente direttiva si applica a tutti i trattamenti di dati personali, indipendentemente dal mezzo o dal sistema di trattamento, e a tutti i trattamenti di dati personali che sono destinati a essere trattati automaticamente.

4. La presente direttiva si applica a tutti i trattamenti di dati personali, indipendentemente dal mezzo o dal sistema di trattamento, e a tutti i trattamenti di dati personali che sono destinati a essere trattati automaticamente.

5. La presente direttiva si applica a tutti i trattamenti di dati personali, indipendentemente dal mezzo o dal sistema di trattamento, e a tutti i trattamenti di dati personali che sono destinati a essere trattati automaticamente.

6. La presente direttiva si applica a tutti i trattamenti di dati personali, indipendentemente dal mezzo o dal sistema di trattamento, e a tutti i trattamenti di dati personali che sono destinati a essere trattati automaticamente.

7. La presente direttiva si applica a tutti i trattamenti di dati personali, indipendentemente dal mezzo o dal sistema di trattamento, e a tutti i trattamenti di dati personali che sono destinati a essere trattati automaticamente.

8. La presente direttiva si applica a tutti i trattamenti di dati personali, indipendentemente dal mezzo o dal sistema di trattamento, e a tutti i trattamenti di dati personali che sono destinati a essere trattati automaticamente.