

**PROTOCOLLO DI BUONE PRATICHE**  
per lavoratori e lavoratrici del settore  
dello spettacolo e della produzione culturale  
Comune di Modena  
SLC CGIL - FISTEL CISL - UILCOM UIL  
CGIL – CISL - UIL

**1. PREMESSA**

Negli ultimi anni sono stati numerosi gli accordi firmati in Regione e nel territorio tra le Organizzazioni Sindacali e le istituzioni, per tutelare la qualità e la sicurezza del lavoro sul proprio territorio, la legalità e la sostenibilità:

- Patto per il Lavoro e per il Clima Regione Emilia Romagna e Oo.SS. 14/12/2020
- Protocollo d'intesa tra Regione Emilia-Romagna e CGIL-CISL-UIL ER in materia di legalità e appalti 23/12/2021 rinnovato con un addendum 21/06/2024
- Protocollo d'intesa in materia di appalti, legalità, trasparenza, responsabilità sociale tra Comune di Modena e OO.SS. 10/06/2022
- Protocollo di buone pratiche per lavoratrici e lavoratori dello spettacolo e della produzione culturale tra Regione Emilia-Romagna e SLC CGIL-FISTEL CISL-UILCOM UIL sottoscritto in data 22 maggio 2025

E' obiettivo condiviso dalle parti firmatarie, contrastare:

- ° il ricorso al lavoro non di qualità,
- ° i fenomeni di dumping che si verificano per mezzo della non applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore firmati dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Le parti firmatarie si impegnano altresì a promuovere il rispetto e la piena applicazione delle leggi in materia di salute e sicurezza, e contrastare ogni rischio di infiltrazione da parte della criminalità organizzata.

Il presente Protocollo si pone in continuità nel contrasto al lavoro irregolare e nella applicazione della clausola sociale nei cambi di appalti per garantire la massima stabilità occupazionale nello specifico contesto del lavoro dello Spettacolo e della Produzione Culturale per il territorio del Comune di Modena.

Questa premessa è parte integrante del protocollo.

## **2. IMPEGNI**

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

Per quanto riguarda i soggetti convenzionati o destinatari di contributi, il Comune collaborerà con le organizzazioni sindacali alla definizione, anche attraverso il supporto degli Osservatori della Regione Emilia-Romagna, di dati utili ad individuare eventuali segnali di irregolarità rispetto alle buone pratiche qui di seguito definite. In presenza di tali segnali, il Comune attiverà un tavolo di confronto, convocando le parti sociali coinvolte, con la finalità di verificare le eventuali criticità e individuare appropriate soluzioni. Tale percorso rappresenterà uno strumento utile anche alla futura definizione di un sistema di certificazione di qualità sociale dei soggetti operanti nel settore. In particolare, ai fini dell'accesso ai contributi, le amministrazioni dovranno esplicitare il rispetto della previsione dell'art. 66, comma 17, lettera a) del decreto-legge n. 73 del 2021 in capo ai datori di lavoro (che istituisce l'obbligo del datore di lavoro o del committente di rilasciare alla/al lavoratrice/lavoratore dello spettacolo, al termine della prestazione lavorativa, una certificazione attestante l'ammontare della retribuzione giornaliera corrisposta e dei contributi versati).

Ai datori di lavoro sarà richiesto una auto-dichiarazione sul rispetto della suddetta previsione con assunzione delle conseguenti responsabilità.

## **3. LE BUONE PRATICHE**

a. Nei bandi di gara e negli affidamenti di servizi del Comune di Modena, e più in generale nell'attività contrattuale che prevede l'impiego di risorse pubbliche, si garantisce l'applicazione del contratto collettivo nazionale e territoriale strettamente connesso all'oggetto del servizio in vigore per il settore e per la zona e sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del settore sul piano nazionale e la piena attuazione ai Patti e ai Protocolli richiamati in premessa, con particolare attenzione alla definizione della corretta applicazione contrattuale, alla clausola sociale per garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato negli appalti (anche per i subappaltatori), alla valorizzazione della qualità del lavoro e delle competenze di lavoratrici e lavoratori, al rafforzamento dei sistemi di controllo nelle fasi esecutive degli appalti, al rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza, all'esclusione del subappalto a cascata e alla limitazione del subappalto prevista dai Protocolli, al confronto preventivo.

- b. Le retribuzioni non possono essere inferiori ai minimi contrattuali definiti nei CCNL di cui al punto 3.a anche per le lavoratrici e i lavoratori autonomi dello spettacolo. Diversi CCNL del settore riconoscono ed estendono tutele, welfare e specifici livelli di equo compenso a lavoratrici e lavoratori professioniste/i con P.IVA.
- c. Il riconoscimento retributivo da parte dei datori di lavoro dovrà essere garantito per tutte le giornate dalla preparazione, alle prove, alla messa in scena e alla post produzione. Si definisce come segnale di possibile irregolarità la coincidenza fra giornate retribuite e giornate di spettacolo o sole riprese.
- d. Le tipologie di lavoro intermittente dovranno essere utilizzate esclusivamente sulla base delle previsioni e dei vincoli previsti nei CCNL di settore come definiti al punto 3.a.
- e. Sarà promosso l'utilizzo di tipologie contrattuali coerenti con i versamenti contributivi nel Fondo Lavoratori Spettacolo INPS. Verrà considerato come segnale di possibile irregolarità l'impiego di tipologie che prevedano versamenti in gestioni diverse o che non ne prevedano in assoluto. Questo punto ha una rilevanza anche ai fini del corretto conteggio delle giornate contributive per istituti come la malattia, la maternità, l'indennità di discontinuità e di disoccupazione.
- f. Saranno promossi gli obiettivi di tutela di genere, di contrasto ad ogni discriminazione e ad ogni comportamento che si configuri come molestia o violenza verbale o fisica negli ambienti di lavoro, Il principio cardine è la tutela della dignità, della libertà e della inviolabilità della persona, in modo che trovi pieno riconoscimento il principio di pari opportunità di genere e di eguale trattamento tra le persone.
- g. Dovrà essere garantita l'applicazione dei *Protocolli sulla salute e sicurezza* definiti sia a livello nazionale che territoriale e aziendale ove esistenti.
- h. Andrà garantita la puntualità nei termini di pagamento delle retribuzioni.
- i. Stabilendo le norme che istituiscono le Commissioni Provinciali e Comunali di Vigilanza (art. 141, 141 bis e 142 del R.D. n. 635 del 1940) che: "Possono altresì far parte, su loro richiesta, un rappresentante degli esercenti locali di pubblico spettacolo e un rappresentante delle organizzazioni sindacali dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni territoriali, tra persone dotate di comprovata e specifica qualificazione professionale", sarà impegno delle parti verificare la sussistenza delle condizioni per darne attuazione.

#### **4. RIFORMA WELFARE DI SETTORE**

Le Organizzazioni Sindacali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL e il Comune di Modena condividono l'obiettivo della riforma nazionale per il welfare di settore all'interno del sistema derivato dall'ENPALS. Le parti firmatarie si impegnano a sollecitare, ciascuna per le parti di propria

competenza, gli organi statali al fine di individuare la misura più idonea che possa riconoscere il valore intellettuale del lavoro nello spettacolo anche nei periodi in cui la discontinuità del lavoro tiene lavoratrici e lavoratori in fase creativa e non direttamente in scena o sul set e che tale misura non sia in contrapposizione con le indennità di altra natura quali p. es. la disoccupazione involontaria, la malattia, la maternità.

## **5. DURATA E MONITORAGGIO**

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

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

Il tavolo si riunirà almeno una volta l'anno e ogni qual volta una delle Parti ne richieda la convocazione.

**Modena, ..... 2026**

P. il Comune di Modena

Slc Cgil

Fistel Cisl

Uilcom uil

Cgil

Cisl

Uil