www.coordinamento.coop post@coordinamento.coop

C . O . S . COORDINAMENTO
OPERATORI SPETTACOLO

25128 - Brescia
Via Apollonio 5a
Telef.030304856

ASSOCIAZIONE DI COOPERATIVE DI OPERATORI INTERMITTENTI DELLO SPETTACOLO

p. iva - cod.fiscale 02239490986 FAX 800.513662

ALAI <> Associazione lavoratori atipici interinali
LOMBARDIA - MILANO - Viale Fulvio Testi 43

esseoesse S.O.S.

SINDACATO OPERATORI SPETTACOLO

Via Marcora 18\20 * 00153-ROMA - www. esseoesse.org * e.mail: info@esseoesse.org

cod.fiscale 97145330581 28nov03

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
Tra
COOPERATIVE di Produzione e Lavoro ed i loro SOCI
Lavoratori INTERMITTENTI dello SPETTACOLO

PREMESSA

In data 24 giugno 2002 le controparti (COS \ ESSEOESSE) sottoscrissero un accordo preliminare che fissava i vari aspetti del rapporto di lavoro dei soci delle cooperative dello spettacolo, in relazione alla peculiarità di tali lavoratori di tipo intermittente quando rivestono altresì il ruolo di associati .
Tale accordo, depositato ed iscritto nell'archivio dei contratti presso il CNEL, http://www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/nazionali/download/N/G352020.RTF
prevedeva che le parti si ritrovassero per verificare l'impatto ed i risultati dell'applicazione dell'accordo.
In data odierna, 28 novembre 2004, le parti procedono alla verifica in premessa per definire l'adeguamento dell'accordo sulla base, in particolare, della legislazione nazionale che ha introdotto novità nella disciplina che regola l'attività delle cooperative (dlgs 02.08.2002 n. 220) e della nuova riforma del diritto societario (dlgs 17.01.2003 n.6)

VERBALE PRELIMINARE ALLA STIPULA DEL CONTRATTO

Le controparti riconfermano quanto in premessa riportato nel precedente accordo del 24.06.2002 e quali associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente rappresentative su scala nazionale stipulano il presente contratto tenuto conto del consenso dei lavoratori interessati, data la carenza dei preesistenti contratti collettivi per la categoria dei lavoratori dello spettacolo a carattere intermittente, soci di cooperative di produzione e lavoro del settore.
Le parti ritengono, per comodità di lettura e d'interpretazione, di addivenire alla stesura di nuovo testo del contratto pur trattandosi per buona parte di adeguamento della normativa già definita nel precedente accordo del 24 giugno 2003, onde evitare contenzioso nella interpretazione ed applicazione del medesimo.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

stipulato tra le Cooperative ed i Soci Lavoratori Intermittenti dello Spettacolo a loro associati

Validità 1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2007

TITOLO I
AMBITO DI APPLICAZIONE – VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Articolo 1
AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si rivolge a figure professionali in ambito artistico associate in cooperative di produzione e lavoro.
Premesso che l'adesione alla cooperativa pone il socio-lavoratore nel diritto-dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare alla elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico delle socie-lavoratrici e dei soci-lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente contratto .
Le parti si impegnano a recepire all'interno del presente contratto quanto eventuali innovazioni normative o accordi successivi dovessero stabilire in materia di socio-lavoratore.
Le disposizioni del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.
Il presente costituisce quindi l'unico contratto in vigore fra le parti contraenti. Per quanto attiene le materie non disciplinate o solo parzialmente regolate dal presente contratto si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato ed allo statuto dei lavoratori in quanto applicabili.

Articolo 2
NORMATIVA NAZIONALE E LEGISLATIVA

Il presente accordo regola i rapporti di lavoro instaurati, ai sensi della Legge 142/2001 e dell'articolo 9 della Legge 30/2003, all'interno delle cooperative operanti nel settore dello spettacolo dai lavoratori, professionisti, artisti, tecnici che svolgono prestazioni non continuative come definite nella premessa e assimilati a lavoro dipendente.
Allo stesso modo ha validità – per la sola parte economica - per i rapporti di lavoro instaurati in maniera diversa da quello subordinato.
A titolo esemplificativo – non esaustivo - le attività sono quelle di musicista, cantante, orchestrale, disc-jockey, ballerino, coreografo, tecnico del suono e delle luci, cabarettista, animatore, ecc. . . . cioè le categorie elencate all'articolo 3 del DLCPS 708/1947 (Enpals).

Articolo 3
DECORRENZA E DURATA

Salvo specifiche decorrenze diversamente previste, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2007.

TITOLO II
NORME GENERALI

Articolo 4
DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.
Le parti, inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione ed all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale, provinciale nonché aziendale.

Articolo 5
STRUTTURA DELL'ACCORDO

Il presente contratto ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle cooperative dei lavoratori dello spettacolo, di precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.
Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, esso è coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo della concertazione per la politica dei redditi.

Articolo 6
PARI OPPORTUNITA'TRA UOMO E DONNA

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della Legge 125/1991 è costituito a livello nazionale il Comitato per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna.
Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.
Nell'ambito del rapporto tra le parti saranno definiti i termini del finanziamento delle iniziative assunte dal Comitato per le Pari Opportunità.
Le finalità dei Comitati per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna sono quelle definite dalla legge di riferimento. I Comitati costituiti al livello territoriale opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna Nazionale che verrà istituito entro sei mesi dalla data della stipula del presente accordo.

Articolo 7
DIRITTI SINDACALI - RAPPRESENTANZE SINDACALI

Le rappresentanze sindacali nelle Cooperative e nelle società collegate sono le organizzazioni sindacali dei lavoratori intermittenti dello spettacolo più rappresentative.
Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle Rappresentanze Sindacali sono previsti permessi secondo i criteri e le procedure di cui agli articoli 23 e 24 della legge 300/1970.
A livello aziendale potrà essere concordato tra le parti, ove se ne ravvisi l'esigenza oggettiva riconosciuta, il superamento delle quantità dei permessi orari retribuiti di cui al comma precedente.

Articolo 8
ASSEMBLEA SINDACALE

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di essi, e sono indette nella misura massima di 10 ore annue dalle rappresentanze sindacali degli stessi.
E'consentito ai Sindacati territoriali aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente accordo di far affiggere in appositi spazi comunicazioni a firma dei responsabili dei Sindacati medesimi.
Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione aziendale.

Articolo 9
CONTRIBUTI SINDACALI

I soci hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.
La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta, alla cooperativa di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata.
Le trattenute mensili operate dalle singole cooperative sulle retribuzioni delle addette e degli addetti in base alle deleghe presentate dalle organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali con accompagnamento di distinta nominativa.
La cooperativa è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

TITOLO III
ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE

Articolo 10
ASSUNZIONE

All'atto dell'assunzione sarà comunicato al lavoratore quanto segue:

- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la tipologia del rapporto di lavoro e la mansione cui viene assegnato;
- il trattamento economico;
- la durata del periodo di prova;
- tutte le eventuali altre condizioni concordate;
- il suo numero di matricola;
- la data nella quale vengono pagati gli emolumenti;
- il periodo di preavviso in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 11
RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Prima di procedere ad assunzioni a tempo determinato, secondo le ipotesi del presente articolo, le imprese cooperative attiveranno, con i soggetti di rappresentanza sindacale, procedure di informazione sulle esigenze di assunzioni in questione e di confronto sulla coerenza delle medesime.

Articolo 12
CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO - APPRENDISTATO

L’assunzione di personale con contratto di formazione lavoro e di apprendistato è definita nel rispetto della legislazione vigente.

Articolo 13
PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio delle lavoratrici e dei lavoratori avviene con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a cinque effettive prestazioni artistiche.
Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la sola retribuzione relativa alle giornate di lavoro.
Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia i soci potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni.
Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice ed il lavoratore si intenderanno confermati in servizio.

Articolo 14
PREAVVISO DI INTERRUZIONE O SOSPENSIONE DI RAPPORTI

In considerazione delle diverse tipologie di rapporto tra soci attraverso le quali i soci stessi collaborano per la realizzazione degli spettacoli o in generale delle attività previste dall’oggetto sociale della Cooperativa, per la regolamentazione della interruzione O TEMPORANEA SOSPENSIONE si rinvia alle norme contenute nei regolamenti interni delle cooperative medesime.
I regolamenti possono prevedere altresì che le diverse decisioni concordate, messe per iscritto e comunicate al consiglio di amministrazione dai componenti di uno stesso spettacolo, gruppo, orchestra, hanno valore ed efficacia pari al regolamento della Cooperativa.
Qualora il regolamento non preveda termini di preavviso, qualunque rapporto non può essere risolto da alcuna delle parti senza un termine minimo di quindici giorni.
La parte che risolve il rapporto di lavoro senza, o con parziale osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo in questione.
Qualora l’interruzione avvenga consensualmente fra le parti, si deroga agli obblighi previsti dal presente articolo.
Qualora, infine, la presenza di un socio all’interno dello spettacolo, gruppo, orchestra o altra similare formazione, divenga di grave pregiudizio all’attività medesima o ne comprometta i risultati o incida negativamente sulla gestione del gruppo, la sua interruzione può avvenire senza il preavviso di cui al presente articolo e senza risarcimento alcuno.
L’intenzione di interrompere un rapporto deve essere sempre comunicata per iscritto.

Articolo 15
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della Legge 297/1982.
Il diritto al trattamento di fine rapporto matura soltanto a favore dei soci con i quali si è instaurato un rapporto di lavoro dipendente o ad esso assimilato e per quei mesi nei quali siano stati superate le tredici giornate di lavoro.

Articolo 16
COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

La lavoratrice ed il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza e dei clienti , agendo con criteri di responsabilità, in esecuzione delle regole aziendali ed osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

Articolo 17
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Indicazione dei provvedimenti disciplinari
In conformità all'articolo 7 della Legge 300/1970 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo alla adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:
richiamo verbale;
richiamo scritto;
sospensione dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni di lavoro effettivo;
licenziamento.
Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari
L'azienda non potrà applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di due anni.
Le controversie relative ai rapporti di lavoro in qualsiasi forma di cui al comma 3 dell'articolo 1 della Legge 142/2001 rientrano nella competenza funzionale del giudice del lavoro; per il procedimento, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile. In caso di controversie sui rapporti di lavoro tra i soci lavoratori e le cooperative, si applicano le procedure di conciliazione e arbitrato irrituale previste dai decreti legislativi 31 marzo 1998 n.80 e successive modificazioni, e 29 ottobre 1998 n.387.
Restano di competenza del giudice civile ordinario le controversie tra soci e cooperative inerenti al rapporto associativo.

Articolo 18
RESPONSABILITÀ CIVILE DEI LAVORATORI NEI LORO RAPPORTI DI LAVORO CON L'UTENZA

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'articolo 5 della Legge 190/1985 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'impresa.

Articolo 19
PATROCINIO LEGALE DEI LAVORATORI

L'impresa, nella tutela dei propri diritti ed interessi, assicurerà l'assistenza in sede processuale ai lavoratori che si trovino implicati, in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio e/o all'adempimento dei compiti d'ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interesse con l'impresa, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

Articolo 20
UTILIZZO DEL PROPRIO MEZZO DI TRASPORTO PER RAGIONI DI SERVIZIO

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio sarà oggetto di confronto applicativo tra le parti in sede aziendale al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi. Tale utilizzo sarà disciplinato dal Regolamento della Cooperativa

Articolo 21
TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

Articolo 22
TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

L'azienda cooperativa assicura l'applicazione dei contenuti del Decreto Legislativo 19 settembre 1994 n.626 "Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni. All'atto della iscrizione alla cooperativa ad ogni socio verrà consegnato un documento contenente le informazioni sugli adempimenti posti a suo carico per l'osservanza delle norme in questione.

TITOLO IV
INQUADRAMENTO – ORARIO – TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 23
INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

L'elencazione delle varie categorie artistiche e professionali è determinata in relazione alle mansioni effettivamente svolte.
Per le medesime si fa riferimento alla classificazione di cui all'art. 3 DLCPS 708/1947 (Enpals)
Le diverse professionalità e competenze all'interno della medesima categoria vengono individuate in almeno due distinti livelli ai quali viene riconosciuto un diverso trattamento economico.

Articolo 24
ORARIO. GIORNATE DI LAVORO. FERIE. TREDICESIMA. ACCORDI DI GRADUALITA'.

E'tipico nel settore dello spettacolo addivenire a contratti con l'utenza che prevedono occasionale attività delle prestazioni, con orario e giornata di lavoro non predeterminabile; premesso questo, si indica comunque in 3 ore convenzionali – senza distinzione alcuna fra orario serale, diurno o festivo- la durata giornaliera della prestazione.
Per la medesima ragione il salario mensile è commisurato alle giornate di effettiva prestazione lavorativa.
Il diritto alla retribuzione delle ferie e della tredicesima mensilità matura per i mesi nei quali siano state superate le tredici giornate di lavoro.
Tale diritto viene riconosciuto attraverso l'aggiunta alla retribuzione giornaliera dell'8,33% come quota spettante della tredicesima mensilità e di un ulteriore 8,33% come quota spettante per la retribuzione delle ferie.
Al fine di estendere il livello di applicazione del presente accordo, nella consapevolezza che tale obiettivo sia funzionale a garantire adeguate condizioni di competitività delle imprese cooperative ed a salvaguardare i livelli occupazionali, le parti definiscono un programma di graduale riallineamento dei trattamenti economici in atto per le lavoratrici ed i lavoratori a quelli previsti dal presente accordo.
Le percentuali suddette – pari al 16,66% - verranno pertanto raggiunte gradualmente nel corso dei quattro anni di validità del presente contratto, in ragione del 25% per ogni anno.
[e cioè: maggiorazione del 4,16% entro il 2004; dell'8,33% entro il 2005; del 12,50% entro il 2006; del 16,66% entro il 2007.
Le Cooperative definiranno con accordi aziendali le modalità operative conseguenti l'applicazione di tale gradualità.
Ai dipendenti verrà quindi corrisposto un compenso omnicomprensivo giornaliero, calcolato sul minimale contrattuale più sotto indicato.
Il godimento delle ferie è previsto nei periodi dell'anno non impegnati nella realizzazione di spettacoli.

Articolo 25
TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

Premesso che esistono dei limiti di legge per poter aver diritto al trattamento economico di malattia, e premesso che la cooperativa può optare per assicurare al personale dipendente trattamenti economici non inferiori a quelli delle indennità previste per legge, l'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la giornata successiva all'evento; inoltre il lavoratore deve inviare all'azienda stessa entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

Articolo 26
INFORTUNI SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore deve comunicare quanto accaduto alla cooperativa immediatamente o comunque nel più breve tempo possibile, avendo cura di farsi rilasciare idoneo certificato medico anch'esso da consegnare immediatamente.
Nel caso di infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica; nel caso di malattia professionale, tale diritto è previsto per il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità per inabilità temporanea.
I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria (INAIL) hanno diritto al trattamento economico corrisposto dall'istituto assicuratore.

Articolo 27
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale sono i seguenti:

- minimo contrattuale;
- eventuale quota spettante della tredicesima mensilità;
- eventuale quota spettante delle ferie.
- Possono inoltre essere rimborsati o corrisposti:
- indennità di trasferta nella misura determinata dalla Cooperativa entro i limiti di esenzione fiscale;
- rimborsi chilometrici secondo le tabelle ACI per eventuale utilizzo – autorizzato - del proprio mezzo di trasporto;
- altri eventuali elementi retributivi.

.

Articolo 28
MINIMO CONTRATTUALE GIORNALIERO

Il minimo contrattuale per la retribuzione dei soci dipendenti è fissato dalla tabella seguente.

Inquadramento	Paga base giornaliera	Indennità
Livello 1°	Il minimale giornaliero aggiornato ogni anno dall'Enpals	Eventuale maggiorazione se matura il diritto alla tredicesima o alla retribuzione delle ferie
Livello 2°	Il minimale giornaliero di cui sopra aumentato del 10%	Eventuale maggiorazione se matura il diritto alla tredicesima o alla retribuzione delle ferie

Al livello 2° sono collocati coloro che svolgono mansione di coordinamento ed hanno eventuali responsabilità nella gestione di gruppi di lavoro. Al livello 1° gli altri lavoratori.
Eventuali altri elementi saranno oggetto di successiva trattativa tra le parti.

Articolo 29
RIMBORSI DI TRASFERTA O DI MISSIONE

Considerato che l'attività viene prestata per sua natura in luoghi sempre diversi, ripetutamente fuori sede, senza una predeterminazione del luogo della prestazione medesima ed in orari difficilmente compatibili con quelli dei pubblici mezzi di trasporto, i lavoratori debbono essere preventivamente autorizzati - qualora la Cooperativa non sia in grado di fornire automezzi aziendali - all'uso di propri automezzi per gli spostamenti conseguenti all'attività.
Ai soci viene riconosciuto un rimborso sulla base dei chilometri effettivamente percorsi fuori l'ambito comunale di residenza, in ragione di una "indennità chilometrica" fissata ed aggiornata di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione.
Tale indennità viene definita nell'ambito delle tabelle ACI e riferita al costo chilometrico di un automezzo entro la soglia di 17 cavalli fiscali (1505-1643 cm3) per autovetture a benzina e 20 cavalli fiscali (1930 – 2080 cm3) per autovetture diesel.
Detta indennità, comunque, non potrà mai essere superiore alla spesa fiscalmente deducibile per la Società secondo il TUIR.
Ai soci spetta altresì il rimborso delle spese vive di vitto ed alloggio e delle altre spese necessarie sostenute per l'espletamento dell'attività, spese tutte da documentare in conformità alla vigente disciplina fiscale.
Qualora per la prestazione venga invece concordato il riconoscimento dell'indennità di trasferta, questa potrà essere riconosciuta entro il limite massimo giornaliero della somma considerata esente da imposizione fiscale.
Modalità diverse di rimborsi ai soci potranno di volta in volta essere eventualmente concordate per lo svolgimento di particolari attività o programmi della Cooperativa.

Articolo 30
CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta in una data stabilita non oltre il 16° giorno successivo alla fine di ciascun mese.
Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale della società, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.
Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

Articolo 31
RAPPORTI DIVERSI DAL LAVORO SUBORDINATO

Qualora la Cooperativa instauri con i soci un rapporto di LAVORO DIVERSO DAL SUBORDINATO tra quelli introdotti dal DLGS 276/03 od uno dei rapporti di collaborazione previsti dalla Legge 142/2001 diverso dal lavoro dipendente, ad essi sarà applicato il presente accordo limitatamente a quelle parti non strettamente e giuridicamente correlate al lavoro subordinato.

Nel caso del rapporto già individuato come *collaborazione coordinata intermittente*, seppure si instauri un rapporto di parasubordinazione, si garantisce al socio lavoratore il medesimo trattamento assistenziale, previdenziale e fiscale del socio dipendente, ad esso assimilandolo.

Articolo 32
DISPOSIZIONE FINALE

Indipendentemente dalla decorrenza e dalla durata del presente contratto fissate negli articoli precedenti, le parti si impegnano altresì ad incontrarsi entro il 30 giugno 2004 al fine di valutare l'impatto ed i risultati della sua applicazione.

Articolo 33
NORMA TRANSITORIA

Le parti, dato atto che nei mesi appena trascorsi si è prodotta una intensa attività legislativa che rivede alcune norme sia nel settore della Cooperazione che nel diritto societario che in quello del lavoro, concordano sulla necessità di soprassedere di dare immediata esecuzione, anche per la mancata emanazione di norme applicative, a talune forme contrattuali nuove nel nostro ordinamento. In particolare concordano che "Le cooperative che hanno in corso con i soci un rapporto di COLLABORAZIONE COORDINATA precedentemente definita INTERMITTENTE - già assimilata alla collaborazione coordinata continuativa e comunque non di rapporto subordinato - possono mantenere tale forma fino alla data del 31 dicembre 2004 per tutti i soci anche se iscritti in data successiva al 23 ottobre 2003.
Le parti si impegnano a ritrovarsi entro un anno da oggi per definire i criteri del lavoro a progetto come introdotto dal Dlgs 276 del 10.09.2003 (quali l'indipendenza e l'autonomia del lavoratore) secondo i chiarimenti e le circolari che il Ministero del Lavoro ha annunciato ma non ancora emanato"

Luogo e data della sottoscrizione del presente contratto:
Bologna, presso sede ACLI – Via Amendola 17 - data 28 novembre 2003

Per il COS, coordinamento cooperative degli operatori intermittenti dello spettacolo, il presidente
Franco Pagnoni
Per l'ESSEOESSE, sindacato degli operatori dello spettacolo, il segretario generale
Michele Maisano
Per l'ALAI – CISL
Diego Averna – presidente Alai\Cisl Lombardia e coordinatore CLACS\CISL