

# Contratto territoriale integrativo aziendale di secondo livello

TRA

**L'associazione di categoria ASSOCULTURA CONFCOMMERCIO PALERMO - Società P.S. L'Equipe srl - MSP Sicilia Ente di promozione sportiva - Associazione promozione socio-culturale sportiva dilettantistica WHOOP e il Sindacato LIBERSIND – CONFSAL**

Contratto territoriale integrativo aziendale del Contratto Nazionale di lavoro per soci lavoratori e dipendenti delle imprese del settore artistico, informativo, sport e spettacolo e settori simili, svolte anche in forma associativa e cooperativa

Tra

- L'associazione di categoria ASSOCULTURA Confcommercio Palermo con sede in via Emerico Amari n.11 (Palazzo C.C.I.A.A.) - 90139 Palermo, in persona del Presidente Giuseppe La Grassa;

Tra

- P.S. L'Equipe s.r.l., con sede amministrativa in Venezia - Mestre Via F. Baracca n. 50 , C.F. e P.I. 0304990277, in persona del legale rappresentante Sig.ra Michela Masi;

Tra

- MSP Sicilia – Movimento Sportivo Popolare, con sede in via Alfredo Casella, 11 – 90145 – Palermo, in persona del Presidente Ing. Giuseppe Caramazza;

Tra

- L'Associazione promozione socio-culturale sportiva dilettantistica WHOOP con sede in via D.co Cariolato, 5 – 90145 – Palermo, in persona del Suo Vice presidente, Dott.ssa Elisabetta Ragno;

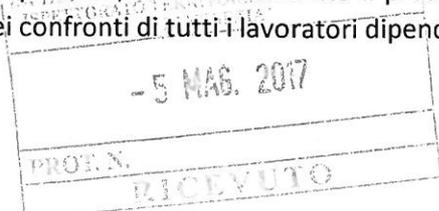
E

- LIBERSIND – CONFSAL rappresentata dal segretario Nazionale Claudio Scascitelli con delega per il settore, dal Segretario Nazionale e Regionale Sicilia Pietrafitta Giovanni, dal Segretario Provinciale Maione Franco e di concerto con il Segretario Generale Cav. Sugamele Giuseppe.

d'ora in poi definite "Parti"

visto

Il contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i soci lavoratori e dipendenti delle imprese che svolgono attività nel settore artistico, informativo, sport e spettacolo, svolte anche in forma associativa e cooperativa, viene sottoscritto il presente contratto territoriale integrativo di lavoro da valere tra le parti nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti, ad integrazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.



*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

**premesse che**

L'animazione turistica è l'insieme delle attività di carattere ludico, sportivo e ricreativo che vengono svolte all'interno delle strutture ricettive da personale appositamente dedicato per intrattenere gli ospiti, favorirne la conoscenza reciproca e facilitare loro la fruizione dei servizi e delle opportunità che la struttura e l'ambiente circostante offrono. Ormai figura fondamentale per tutte le strutture turistiche, in molti casi l'animazione aiuta ad aumentare il gradimento del soggiorno degli ospiti e il prestigio delle stesse.

Le società, le associazioni e cooperative operanti nel settore di animazione, artistico, informativo, sport e spettacolo sono caratterizzate da una notevole discontinuità delle prestazioni legate a svariati fattori.

Nello specifico tutte le società, cooperative e associazioni che operano nelle strutture ricettive, hanno un andamento legato alla stagionalità, agli eventi meteorologici, ai continui cambiamenti del mercato turistico e al fabbisogno reale e oggettivo della programmazione diurna e serale dettata dalla tipologia della struttura ove si opera.

Nell'ottica di garantire trasparenza, efficacia ed efficienza al rapporto di lavoro, il presente accordo vuole realizzare un sistema efficace e coerente di strumenti intesi a migliorare in termini quantitativi e qualitativi, le occasioni professionali dei lavoratori interessati all'accordo.

**Articolo 1) Formazione e informazione**

Le parti concordano sull'importanza e l'indispensabilità della formazione professionale continua dei dipendenti, al fine di perfezionare e aggiornare le capacità tecniche.

Consapevoli che i ragazzi che approdano per la prima volta al mondo dell'animazione non hanno l'esperienza per mettere in atto la competenza che occorrono per:

- Organizzare giochi, spettacoli e tornei sportivi;
- Fornire informazioni sulle attività programmate;
- Far interagire le persone che compongono il gruppo;
- Accogliere e coinvolgere gli ospiti;
- Sciogliere eventuali situazioni di ansia e di tensione;
- Analizzare le esigenze e le aspettative dell'ospite;
- Individuare interessi effettivi e potenziali dell'ospite;
- Stimolare le potenzialità (ludiche, espressive, relazionali, fisiche) degli ospiti;
- Programmare le attività di animazione in base alle esigenze dell'ospite e al tempo disponibile.

Per questi motivi l'animatore a prima esperienza deve sempre affiancare un animatore esperto "tutor".

Soprattutto la formazione adeguata del settore Mini Club, nelle strutture ricettive e ludoteche, uno dei settori più delicati all'interno di una équipe di animazione, e spesso, la sua buona riuscita, è fondamentale per il successo di tutte le altre attività di svago e divertimento. Infatti, i genitori consapevoli di lasciare i propri figli in buone mani presso gli addetti del Mini Club, parteciperanno più volentieri e tranquillamente alle attività loro dirette. Anche per questo motivo l'animatore incaricato al Mini club su richiesta delle società, cooperative o associazioni, deve presentare obbligatoriamente un certificato antipedofilia.

**Articolo 2) Regolamentazione della formazione dello stage**

Viene previsto che all'inizio del rapporto di lavoro, il dipendente partecipi ad appositi corsi di formazione sulla sicurezza e ad uno stage di formazione professionale gratuito in base al ruolo ricoperto dall'animatore dove verranno impartite le regole e nozioni basilari per poter intraprendere questo percorso lavorativo.

**Articolo 3) Regolamentazione della formazione e delle "prove dello spettacolo"**

Viene previsto che all'inizio del rapporto di lavoro, il dipendente partecipi ad appositi corsi di formazione sulla sicurezza; viene previsto inoltre che partecipi alle prove dello spettacolo, qualora richiesto in base al ruolo ricoperto dall'animatore.

Le ore impiegate in tali attività sono considerate extra orario lavorativo settimanale e come tali retribuite.

#### **Articolo 4) Mansioni promiscue**

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

I lavoratori pertanto verranno inquadrati nel livello di appartenenza a secondo dell'esperienza maturata nel settore, quindi con valutazione delle capacità ed autonomia di gestione ed in relazione alle mansioni principali a loro attribuite; resta inteso che in caso di necessità anche al fine di migliorare le professionalità degli interessati, i lavoratori possono essere adibiti a mansioni analoghe e con pari livello di autonomia.

#### **Articolo 5) Contratto a chiamata o intermittente**

Vista la particolarità dell'attività svolta, viene previsto il ricorso al lavoro a chiamata o intermittente che per la sua estrema flessibilità, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione "all'occorrenza", secondo le proprie esigenze, nel rispetto di un termine minimo di preavviso (non inferiore ad un giorno lavorativo).

Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte e in proporzione alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Nei periodi di attesa, invece, in cui non vi è alcuna prestazione lavorativa, il lavoratore non matura alcun trattamento né economico né normativo e non è titolare di alcun diritto spettante ai lavoratori subordinati (tranne, se dovuta, l'indennità di disponibilità).

I datori di lavoro, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, sono tenuti a comunicare la chiamata e la sua durata alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

Il lavoro intermittente non può essere utilizzato:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- per integrare lavoratori con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a chiamata o intermittente all'interno di unità produttive in cui nei sei mesi precedenti siano stati effettuati licenziamenti collettivi o ci sia stata una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell'orario di lavoro, salva diversa disposizione degli accordi sindacali.

Normativa di riferimento D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, artt. 13-18

#### **Articolo 6) Orario di lavoro e riposo settimanale**

L'orario di lavoro viene confermato in 40 ore settimanali con distribuzione su 6 giorni lavorativi e riposo di norma nella giornata di domenica, nelle strutture in cui in tale giornata non sia prevista alcuna attività di animazione secondo quanto stabilito dalle direzioni delle strutture stesse.

Diversamente, nelle strutture nelle quali sia previsto il servizio di animazione durante tutto l'arco della settimana, o sia disposto un giorno di riposo diverso, il riposo verrà effettuato mediante turnazione tra i componenti dello staff.

L'orario di lavoro viene comunque predisposto e distribuito in base al programma di animazione vigente nella struttura ove si opera.

#### **Articolo 7) Lavoro a tempo parziale**

Nei casi in cui le attività di animazione non impegnino l'intero arco della giornata (quindi con esclusione dei Capi Equipe ed Assistenti Bagnanti), si potrà far ricorso a contratti di lavoro a tempo parziale.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;

- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

E' consentito lo svolgimento della prestazione individuale in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- a) 9 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- b) 39 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- c) 468 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

#### **Articolo 8) Clausole flessibili ed elastiche**

La disciplina delle clausole elastiche e flessibili, di competenza della contrattazione territoriale e/o aziendale, si svolge nell'ambito nei seguenti principi.

L'accordo all'apposizione di clausole elastiche (relative alla variazione in aumento della durata della prestazione) e flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione) deve risultare da atto scritto e deve indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Il preavviso per l'esercizio delle clausole è di almeno 2 giorni.

Le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole flessibili vanno retribuite in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Nel part-time verticale o misto, le ore di lavoro ordinarie effettuate a seguito dell'applicazione di clausole elastiche - nel limite massimo del 30% della prestazione annua concordata - saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Tali maggiorazioni non rientrano nella retribuzione e non sono utili ai fini del calcolo degli istituti contrattuali.

In alternativa alla maggiorazione dell'1,5%, sia in caso di clausole elastiche che flessibili, le parti interessate possono concordare un'indennità annuale pari ad almeno € 120 non cumulabili, da corrispondere in quote mensili.

Entrambe le parti possono recedere dal patto, con un preavviso di un mese.

#### **Articolo 9) Data di arrivo in struttura e data di inizio lavoro/data di partenza e di fine lavoro.**

In considerazione del fatto che le società, cooperative e associazioni offrono il proprio servizio di animazione a strutture ubicate in tutto il territorio italiano e che i lavoratori provengono da diverse località che possono anche essere notevolmente distanti dalla destinazione di lavoro, premesso inoltre che i lavoratori raggiungano la struttura presso la quale sono destinati a loro spese e utilizzando mezzi propri, il rispetto di quanto prevede la normativa di legge, la quale stabilisce che "l'orario di lavoro e qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia a lavoro a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue funzioni", si concorda che, qualora i lavoratori desiderino raggiungere la località prestabilita con un giorno o due di anticipo rispetto alla data di inizio del rapporto di lavoro, al fine di prendere possesso dell'alloggio, sistemare i bagagli e visitare la struttura tale/i giornata non potrà essere considerata inclusa nel rapporto di lavoro, in quanto nessuna attività verrà prestata dal lavoratore nella giornata di arrivo nella struttura a cui è assegnato.

Analogamente qualora il lavoratore decida, per motivi di opportunità, di prolungare di un giorno o due la permanenza nella struttura a termine del contratto, tali giornate non potranno essere considerate giornate di lavoro.

#### **Articolo 10) Flessibilità dell'orario di lavoro e istituzione della "banca ore"**

In considerazione della particolarità del settore dell'animazione turistica, in cui la prestazione è caratterizzata da picchi di più intensa attività, legati alla stagionalità, si concorda di istituire la flessibilità dell'orario di lavoro e la conseguente "banca ore".

Pertanto, fermo restando l'orario medio settimanale di 40 ore, le ore di lavoro svolte in meno in conseguenza di eventi meteorologici che non consentano l'esecuzione delle prestazioni, di momenti di scarsa affluenza della clientela e più in generale di momenti in cui non vengano richieste specifiche attività da parte della direzione delle strutture, verranno compensati con maggiori prestazioni da rendere nei momenti di più intensa attività.

Il "capo Equipe" avrà l'onere di aggiornare e comunicare alla Direzione Amministrativa, il totale mensile delle ore di lavoro effettuate da ogni singolo componente dello staff e di comunicarlo alla Direzione amministrativa della società di animazione, la quale provvederà ad effettuare i debiti conguagli entro il termine di scadenza del rapporto di lavoro.

#### **Articolo 11) Malattia e infortunio**

È obbligatorio presentare all'inizio del rapporto di lavoro un certificato di sana e robusta costituzione.

Qualora nel corso del rapporto di lavoro intervenga una malattia o infortunio sul lavoro, il lavoratore potrà su sua richiesta e in considerazione dell'inabilità a lavoro e della distanza dal luogo di residenza, permanere all'interno della struttura, dandone apposita comunicazione agli Istituti, al fine di consentire gli eventuali controlli.

#### **Articolo 12) Manifestazioni straordinarie**

Considerata la peculiarità del settore e della zona in cui hanno la sede le società, si stabilisce che nel caso in cui i lavoratori siano impiegati in manifestazioni, eventi, mostre a carattere straordinario, i componenti e le modalità di svolgimento delle attività saranno oggetto di separato accordo.

#### **Articolo 13) Periodo di "raffreddamento e allontanamento"**

Resta inteso che nel caso insorgano controversie o rivendicazioni collettive che possano portare alla proclamazione ad uno stato di agitazione, il periodo di raffreddamento viene fissato in 7 giorni. Resta inteso che, qualora il lavoratore attui un'infrazione delle regole dettate dalla direzione o dalla società, cooperativa o associazione, apportando danni all'immagine e ai rapporti lavorativi, il soggetto possa essere allontanato definitivamente perdendo ogni diritto contrattuale sottoscritto.

#### **Articolo 14) Gestione dei lavoratori minorenni**

Per quanto riguarda i lavoratori minorenni, i loro rapporti sono dettati da accordi che fanno riferimento a norme di legge; nello specifico è necessario la sottoscrizione del contratto individuale anche da parte dei genitori. Nello svolgimento delle attività lavorative, per qualsiasi esigenza e necessità, il referente per il minore dovrà essere esclusivamente il Capo Equipe.

#### **Articolo 15) Decorrenza e durata**

Il presente accordo ha vigenza dal 01 aprile 2017 e avrà scadenza il 31 marzo 2020.

Si programma sin d'ora un incontro entro il termine del 30 novembre 2018 per valutare i risultati ottenuti del presente contratto integrativo aziendale ed eventualmente per ridefinirlo e modificarlo.

#### **Articolo 16 ) Clausola finale**

Per quanto non previsto nel presente accordo, si fa riferimento alle norme di legge e al C.C.N.L. per i lavoratori delle imprese esercenti attività nel settore artistico, informativo, sport e spettacolo.

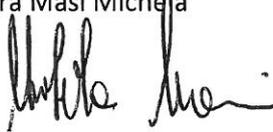
MESTRE, li 07/04/2017

Il presente accordo viene sottoscritto :

Per l'Associazione di categoria ASSOCULTURA Confcommercio Palermo, il Presidente Giuseppe La Grassa



Per P.S. L'Equipe s.r.l. l'amministratore Sig.ra Masi Michela



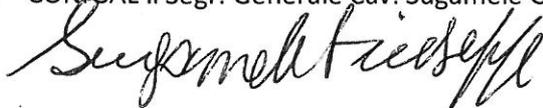
Per MSP Sicilia – Movimento Sportivo Popolare, il Presidente Ing. Caramazza Giuseppe



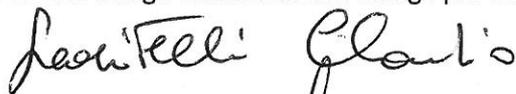
Per L'Associazione promozione socio-culturale sportiva dilettantistica WHOOP, il vice presidente Dott.ssa Ragno Elisabetta



Per LIBERSIND – CONFESAL il Segr. Generale Cav. Sugamele Giuseppe



Per LIBERSIND – CONFESAL il Segr. Nazionale con delega per il settore Sig. Scascitelli Claudio



Per LIBERSIND - CONFESAL il Segr. Nazionale - Regionale Sicilia Sig. Pietrafitta Giovanni



Per LIBERSIND – CONFESAL provincia di Venezia il Delegato Sig. Maione Franco

