

ANEC

ASSOCIAZIONE NAZIONALE ESERCENTI CINEMA

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DELL'ESERCIZIO CINEMATOGRAFICO E
CINEMA-TEATRALI**

2023-2026



In data 16 Ottobre 2025, presso la sede ANEC (Associazione Nazionale Esercenti Cinema) sita in Roma Via di Villa Patrizi n.10,

Tra

l'**A.N.E.C. Associazione Nazionale Esercenti Cinema**, rappresentata dal Presidente Mario Lorini, dal Presidente della Commissione Sindacale Paola Fumagalli, dal Direttore Generale Simone Gialdini, assistiti dal Consulente del Lavoro Arnaldo Ciulla e dalla delegazione datoriale: Daria Cacciapuoti, Andrea Ciulla, Giuseppe Citrigno, Eleonora Cignitti, Claudio Corrias, Francesco Di Bella, Veronica Firrincieli, Cristina Lipford, Tiziana Malieno, Alberto Passalacqua, Leandro Pesci, Stefano Rossignoli, Concetta Savino.

E

la **FISTel CISL** rappresentata dal Segretario Generale Alessandro Faraoni, dai Segretari Nazionali Paolo Gallo e Laura Ferrarese a supporto della Segreteria e con Vito Antonio Vitale, Nicola Pellicano, Roberto Di Francesco, Antonio Carbone e Noemi Montanari, unitamente alle Segreterie Territoriali e le delegazioni.

la **UILCOM UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Salvo Ugliarolo, dai Segretari Rossella Manfrini, Roberta Musu, Pier Paolo Mischi dai coordinatori Nazionali Paolo Calabresi, Roberto Corirossi, Francesco Melis e Vittoria Puccini, dalle Segreterie Territoriali, dalle RSU/RSA.

PREMESSO

che l'A.N.E.C. stipulante il presente contratto nazionale, nel convenire che il contratto assorbe ed esaurisce tutte le richieste di modifiche agli istituti economici e normativi proposte in sede di trattativa, concordano sulla inderogabile esigenza per le imprese dell'esercizio cinematografico di poter programmare la propria attività sulla base di elementi predeterminati per tutta la durata del contratto e degli accordi integrativi stipulati in attuazione delle sue norme;

che, in relazione a ciò, le parti assumono l'impegno di rispettare e di far rispettare ai propri iscritti a tutti i livelli, compreso quello di azienda, il presente contratto e gli accordi integrativi dello stesso per il periodo di relativa validità;

che le Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali dei lavoratori si impegnano conseguentemente a non promuovere e ad intervenire perché siano comunque evitate, a qualsiasi livello, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o innovare quanto ha formato oggetto di accordi in sede nazionale e di secondo livello;

è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dagli **esercizi cinematografici e cinema-teatrali**.

INDICE

- Art. 1) Sfera di Applicazione*
- Art. 2) classificazione del personale dipendente dalle monosale e multisale cinematografiche*
- Art. 3) classificazione del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex*
- Art. 4) Assunzione*
- Art. 5) Visita Medica*
- Art. 6) Periodo di prova*
- Art. 7) Mutamento temporaneo di mansioni*
- Art. 8) Lavoro dei Minori*
- Art. 9) Innovazioni Tecnologiche e processi di ristrutturazione*
- Art.10) Organizzazione del lavoro*
- Art.11) Contratto a Termine*
- Art.12) Lavoro Intermittente*
- Art.13) Lavoro Agile*
- Art.14) Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato*
- Art.15) Contratto di lavoro a tempo parziale*
- Art.16) Apprendistato*
- Art.17) Riposo settimanale*
- Art.18) Lavoro Domenicale*
- Art.19) Ferie*
- Art.20) Tredicesima mensilità o gratifica natalizia*
- Art.21) Quattordicesima o premio annuale*
- Art.22) Aumenti periodici di Anzianità*
- Art.23) Congedo matrimoniale e per unioni civili*
- Art.24) Tutela della Maternità e Paternità – Congedi parentali*
- Art.25) Divise*
- Art.26) Missioni temporanee*
- Art.27) Permessi*
- Art.28) Servizio militare o servizio civile sostitutivo*
- Art.29) Assenze*
- Art.30) Doveri del lavoratore*
- Art.31) Provvedimenti Disciplinari*
- Art.32) Trasferimenti di Azienda*
- Art.33) Rappresentanze sindacali*
- Art.34) Diritti Sindacali*
- Art.35) Relazioni Sindacali*
- Art.36) Osservatorio Nazionale*
- Art.37) Procedure per la definizione delle controversie Sindacali*
- Art.38) Contrattazione di secondo livello*
- Art.39) Formazione professionale*
- Art.40) Appalti*
- Art.41) Congedi per la formazione*
- Art.42) Lavoratori Studenti*
- Art.43) Previdenza complementare*
- Art.44) Fondo di assistenza sanitaria integrativa*
- Art.45) Organismo bilaterale*
- Art.46) Disciplina dei Licenziamenti*
- Art.47) Piccolo Esercizio*
- Art.48) Preavviso*

Art.49) Trattamento di Fine Rapporto
Art.50) Indennità in caso di morte
Art.51) Norme speciali
Art.52) Condizioni di miglior favore
Art.53) Inscindibilità delle posizioni del contratto
Art.54) Decorrenza e durata del contratto
Art.55) Orario di lavoro
Art.56) Sospensioni ed interruzioni del lavoro
Art.57) Recuperi
Art.58) Chiusure stagionali
Art.59) Sospensione dell'Attività per eventi imprevisti eccezionali
Art.60) Lavoro straordinario, notturno e festivo
Art.61) Festività
Art.62) Indennità di cassa
Art.63) Corresponsione ed elementi della retribuzione
Art.64) Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro
Art.65) Trattamento di Maternità/Paternità
Art.66) Trattamento per infortunio sul lavoro
Art.67) Trasferimenti
Art.68) Welfare

ALLEGATI:

- *Regolamento Welfare*
- *Tabella "A" Aumenti periodici di Anzianità*
- *Tabella "B" Welfare*
- *Tabelle paga*

NOTA DI CHIARIMENTO APPLICATIVO

L'applicazione del presente Contratto nella Versione Monosala / Multisala o Multiplex / Megaplex, dipenderà solo dalla configurazione aziendale e non dalle singole strutture cinematografiche gestite.

Di conseguenza, se un'azienda applica il contratto di monosala multisala ed al suo interno ha anche una struttura di 8 schermi, continuerà ad applicare la versione Monosala/Multisala per tutti i propri dipendenti. Mentre, un'azienda che applica la versione Multiplex e Megaplex, anche se in prevalenza ha dei multiplex ma possiede anche una monosala o un multisala di 2/3 schermi, continuerà ad applicare per tutti i propri dipendenti la versione Multiplex / Megaplex.

Questo per evitare che, al proprio interno, ci siano discriminanti di livello paga tra i dipendenti e consenta quindi l'eventuale libero trasferimento o trasferta degli stessi, nelle varie strutture aziendali comunque classificate.

Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sottoindicate ed il relativo personale dipendente:

- monosale cinematografiche
- multisale cinematografiche
- multiplex
- megaplex

Premessa

Le Parti stipulanti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il **quadriennio 2023 - 2026** (01/01/2023 – 31/12/2026) nel quadro degli obiettivi da perseguire per introdurre modelli di lavoro coerenti con i cambiamenti intervenuti ed in corso nel settore dell'esercizio cinematografico e di innovazione tecnologica anche di prospettiva, e con l'intento di adeguare le professionalità - hanno definito un sistema della classificazione del personale articolato in tre Aree Funzionali avendo individuato all'interno di ogni singola area i profili professionali riconducibili ad un medesimo settore di attività o ad una medesima tipologia lavorativa o professionale.

Il nuovo modello di classificazione, così come definito, rappresenta infatti sia il necessario presupposto di fondamentale rilevanza strategica per le esigenze funzionali ed organizzative del settore nel rispetto delle specifiche professionalità del personale dipendente, sia il necessario presupposto per un adeguamento delle professionalità alla fungibilità del personale rispetto ad attività di contenuto omogeneo per continuare ad accompagnare i processi di riorganizzazione in corso.

I. Personale addetto alle monosale e multisale.

Tale sistema è articolato in 7 livelli professionali/parametrali

Il 1° Livello è esterno alle aree Operative

Area 1) Area Operativa Polifunzionale:

livello:

- 2 Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.2
- 3 Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.2

Area 2) Area Operativa Tecnica/ Amministrativa/Concetto:

livello:

- 4 Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.2

Area 3) Area Operativa Direttiva:

livello:

- 5 Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.2
- 5 super Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.2
- Q Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.2

II. Classificazione del personale dipendente dai multiplex

Tale sistema è articolato in 3 Aree Funzionali ed in 8 livelli professionali/parametrali

Il Livello A è esterno alle aree Operative

Area 1)

livello:

- B Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.3
- C Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.3
- D Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.3

Area 2)

livello:

- E Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.3
- F Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.3

Area 3)

livello:

- QB Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.3
- QA Vedi i contenuti della declaratoria dei profili professionali art.3

Con il dichiarato obiettivo di contribuire con la definizione di un assetto organizzativo della struttura Cinema meglio adeguato alle mutate ed innovative condizioni sia tecnologiche che operative intervenute, di rispondere sempre meglio alle esigenze di efficienza di presidio gestionale a favore della clientela e volendo altresì riconfermare il comune obiettivo di individuare ogni migliore soluzione volta a salvaguardare e garantire al massimo livello possibile i livelli occupazionali - in contesti economici che, con costante ripetitività mettono a repentaglio la presenza delle Aziende e di conseguenza lo stesso dato occupazionale del settore -

le Parti concordano che, fermo restando il livello di competenza professionale come disciplinato dal presente contratto nazionale di lavoro, i lavoratori - indipendentemente dal proprio livello contrattuale di appartenenza - nell'arco del turno giornaliero di lavoro potranno essere impiegati anche per l'esecuzione di mansioni relative ad altre Aree operative omogenee – funzionali.

Qualora a seguito di innovazioni tecnologiche o di modificazioni organizzative si verrà oggettivamente a realizzare nel periodo di vigenza del presente CCNL una significativa evoluzione del contenuto professionale delle singole mansioni o siano individuabili eventuali nuove figure professionali, le parti stipulanti il presente C.C.N.L., procederanno ad una preliminare verifica delle posizioni di lavoro interessate, ed alla definizione del conseguente inquadramento, nel rispetto dell'equilibrio del sistema di classificazione unica del personale dell'esercizio cinematografico come di seguito identificato.

ART 2 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DALLE MONOSALE E MULTISALE CINEMATOGRAFICHE

Livello 1

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici che non comportano specifiche conoscenze o pratica di lavoro.

Es.: fattorino, addetti di pulizia ivi compresi i servizi igienici

Livello 2

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti di natura operativa, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, e i lavoratori che svolgono attività esecutive semplici di natura tecnica e amministrativa, per le quali sono necessarie generiche conoscenze e capacità pratiche.

A titolo esemplificativo e non limitativo:

- a) addetti polifunzionali con funzioni di: cassa, relazione e informazione al pubblico; controllo ingressi e uscite; accompagnamento, e sorveglianza del pubblico; assistenza alle persone diversamente abili, controllo sale, foyer, corridoi e bagni; riordino delle sale, corridoi e atri negli intervalli; pulizia dei macchinari; montaggio e allestimento di materiale pubblicitario e promozionale; preparazione e vendita di alimenti e bevande con semilavorazione; prenotazione e vendita di titoli d'ingresso; segnalazione delle emergenze; controllo delle playlist e delle proiezioni in sala e da remoto; riavvio server e computer di proiezione; ricevimento e movimentazione merce; manutenzione elementare (sostituzione lampade di illuminazione, sistemazione poltrone, sistemazione segnagradini, sistemazione degli arredi mobili, pulizia dei filtri degli impianti di condizionamento); stampa distinte d'incasso, compilazione corrispettivi e approvvigionamento biglietterie; etc.
- b) centralinisti e addetti di segreteria

Livello 3

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre ai compiti di cui al livello 2, svolgono compiti di natura operativa, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, e i lavoratori che svolgono attività esecutive semplici di natura tecnica e amministrativa, per le quali sono necessarie specifiche conoscenze e capacità pratiche.

A titolo esemplificativo e non limitativo:

- Addetto polifunzionale con funzioni di preparazione e gestione delle playlist, gestione delle chiavi di sblocco dei film e predisposizione e controllo di tutte le operazioni necessarie alle proiezioni.
- Addetto polifunzionale con rapporti con il pubblico per problemi specifici;
- Addetto alla gestione della promozione della programmazione;

Livello 4

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre ai compiti di cui al livello 3, svolgono compiti di natura tecnica e amministrativa per i quali sono necessarie conoscenze e competenze specialistiche qualificate, cui possono essere affidati compiti di supervisione di singole attività, in condizioni di autonomia operativa.

A titolo esemplificativo e non limitativo:

- a) addetti polifunzionali con mansioni di coordinatore di reparto;
- b) addetti polifunzionali con mansioni di manutenzione periodica sugli impianti di proiezione digitale e meccanici e di gestione del relativo magazzino ricambi, con riporto verso la direzione della loro piena e costante efficienza;
- c) addetti polifunzionali con mansioni impiegate: contabilità generale; risorse umane; marketing; programmazione; sistemi informativi; etc.
- d) vicedirettore di multisala fino a 3 schermi

Livello 5

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre ai compiti di cui al livello 4, svolgono compiti di natura direttiva, caratterizzata da iniziativa ed autonomia operativa, cui sono affidate funzioni di direzione relativamente alla gestione, organizzazione e controllo di un settore organizzativo, anche tecnico, dell'unità aziendale.

A titolo esemplificativo e non limitativo:

- a) direttore di monosala e multisala fino a 3 schermi
- b) vicedirettore multisala con più di 3 schermi

Livello 5 super

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre ai compiti di cui al livello 5, svolgono compiti di natura direttiva, con funzioni direttive di minore responsabilità rispetto al livello quadro e che forniscono un importante contributo per l'attuazione degli obiettivi aziendali.

A tali lavoratori sono affidati, in condizioni di autonomia decisionale ed operativa, la gestione, il coordinamento ed il controllo di un'unità aziendale.

A titolo esemplificativo e non limitativo:

- direttore di multisala con più di 3 schermi (almeno 4 schermi)

Quadro

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa, contribuiscono alla definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono un ruolo di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi stessi.

A tali lavoratori sono inoltre affidati, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, il coordinamento ed il controllo di diverse unità aziendali.

A titolo esemplificativo e non limitativo:

- direttore di area, coordinatore di due o più strutture centrali programmist, direttore tecnico di circuito

Al personale inquadrato nei livelli della presente scala, con esclusione del livello 1, è attribuita la qualifica impiegatizia.

Le parti si danno atto che, la classificazione esposta all'art.2, vuole essere un forte segnale di avvicinamento sulla strada della classificazione unica e della completa fusione con la classificazione relativa ai multiplex e megaplex espressa all'art.3.

Art. 3 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DAI MULTIPLEX E DAI MEGAPLEX

Livello A

Appartengono a questo livello i lavoratori non qualificati che svolgono attività semplici che non comportano specifiche conoscenze o pratica di lavoro.

Es.: fattorino, addetti di pulizia ivi compresi i servizi igienici

Livello B

Appartengono a questo livello gli impiegati esecutivi che eseguono compiti di natura operativa, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, e attività semplici di natura tecnica e amministrativa, per lo svolgimento dei quali sono necessarie generiche conoscenze e capacità pratiche.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- addetti polifunzionali con mansioni di: controllo ingressi e uscite; accompagnamento, informazione e sorveglianza del pubblico; accompagnamento in sala delle persone diversamente abili, controllo sale, foyer, corridoi e bagni; riordino delle sale, corridoi e atri negli intervalli; pulizia dei macchinari; montaggio, allestimento, distribuzione e divulgazione di materiale pubblicitario e promozionale; preparazione e vendita di alimenti e bevande con semilavorazione, anche in sala; prenotazione e vendita di titoli d'ingresso; riscontro e segnalazione di eventuali anomalie nelle proiezioni in sala e segnalazione delle stesse rilevate anche tramite monitor all'interno della struttura; segnalazione delle emergenze; movimentazione merce; manutenzione elementare (sostituzione lampade di illuminazione, sistemazione poltrone, sistemazione segnapagina, sistemazione degli arredi mobili, pulizia dei filtri degli impianti di condizionamento non di centrale o U.T.A.);
- centralinisti e addetti di segreteria.

Livello C

Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine che, oltre ai compiti di cui al livello B, svolgono compiti di natura operativa, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita, e attività semplici di natura tecnica e amministrativa, per lo svolgimento delle quali sono necessarie conoscenze specialistiche, adeguata ed elevata esperienza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) Addetto polifunzionale che, con responsabilità comportante un rilevante grado di esperienza professionale, svolge nelle imprese non appartenenti ai gruppi industriali di cui al successivo livello D, compiti di preparazione e gestione delle playlist, gestione delle chiavi di sblocco dei film e predisposizione e controllo di tutte le operazioni necessarie alle proiezioni, gestione di problematiche complesse e delle emergenze con la clientela; riavvio server e computers;

inserimento della programmazione e dell'assortimento negli applicativi di vendita;

- b) Addetto Polifunzionale con compiti anche di ricevimento merce;
- c) Compilazione dei registri HACCP, secondo la normativa vigente.
- d) Addetto polifunzionale alla prenotazione e vendita di titoli di ingresso anche con compiti di affiancamento formativo del personale inquadrato al livello B e di attività promozionale dell'offerta e dei servizi al cliente.

Livello D

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che, oltre ai compiti del livello C, eseguono compiti di natura tecnica e amministrativa per lo svolgimento dei quali sono necessarie conoscenze e competenze specialistiche qualificate, cui possono essere affidati compiti di supervisione di singole attività, eventualmente in condizioni di autonomia operativa oltre che di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Addetti polifunzionali con mansioni di coordinatore di reparto in possesso del livello esperienza e professionalità acquisite.
- Addetti alla manutenzione periodica degli impianti di proiezione digitale o degli impianti complessi ed alla gestione del relativo magazzino ricambi, ruolo di norma escluso dalla turnazione in sala.
- impiegati amministrativi con mansioni di contabilità, risorse umane, marketing, programmazione, sistemi informativi
- Segretaria amministrativa di multiplex: addetta con compiti gestionali complessi di natura amministrativa; ruolo di norma escluso dalla turnazione in sala.
- Addetti Polifunzionali con compiti di preparazione e gestione delle playlist, gestione delle chiavi di sblocco dei film e predisposizione e controllo di tutte le operazioni necessarie alle proiezioni, nei gruppi industriali di rilevanza nazionale le cui unità produttive sono ubicate in un numero di regioni tale da coprire ampia parte del territorio nazionale.

Area Professionale Omogenea 1

All'interno dell'“Area Professionale Omogenea 1” è confermata la mobilità e l'intercambiabilità del personale inquadrato ai livelli **B**, **C** e **D** nel rispetto dei valori professionali individuali prefigurati nel presente schema di classificazione unica nonché in conformità con quanto disposto dall'art. 13 legge 300/1970.

All'interno dell'“Area Professionale Omogenea 1” l'adibizione saltuaria e occasionale al complesso di mansioni proprie di figure professionali inquadrato a livello superiore non comporta il riconoscimento del livello superiore. Per i periodi di assegnazione alle mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento economico corrispondente. Laddove tale adibizione assuma invece carattere di prevalenza, il lavoratore ha diritto al riconoscimento del livello superiore e del trattamento economico corrispondente sempreché

la somma dei singoli periodi di assegnazione a mansioni superiori raggiunga i sei mesi da calcolarsi in un arco di tempo di dodici mesi.

Livello E

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto con funzioni direttive di minore rilevanza rispetto a quelli del livello F, e che collaborano con il vicedirettore di multiplex per la gestione, l'organizzazione, il controllo ed il buon andamento di un settore organizzativo o tecnico dell'unità aziendale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- assistente al vicedirettore di multiplex;
- assistente al direttore di dipartimento.

Livello F

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto con funzioni direttive caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa, cui sono affidate funzioni di vicedirezione relativamente alla gestione, organizzazione, controllo e buon andamento di un settore organizzativo, anche tecnico, dell'unità aziendale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- vicedirettore di multiplex;

Quadro B

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto con funzioni direttive di minore responsabilità rispetto al livello quadro A e che forniscono un importante contributo per l'attuazione degli obiettivi aziendali.

A tali lavoratori sono affidati, in condizioni di autonomia decisionale ed operativa, la gestione, il coordinamento, il controllo ed il buon andamento di un'unità aziendale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- direttore di multiplex, direttore tecnico di circuito, responsabile di funzione centrale.

Quadro A

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa, contribuiscono alla definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono un ruolo di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi stessi.

A tali lavoratori sono inoltre affidati, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, il coordinamento, il controllo ed il buon andamento di diverse unità aziendali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- direttore di area, coordinatore di due o più strutture centrali

Al personale inquadrato nei livelli della presente scala, con esclusione del livello A, è attribuita la qualifica impiegatizia

Clausole di salvaguardia

Quanto stabilito dagli accordi conclusi a livello aziendale in materia di classificazione del personale, continua a trovare applicazione anche se difforme dalla presente disciplina e, di conseguenza, sono fatti salvi tutti gli accordi aziendali in essere alla data di stipulazione del presente contratto.

La suesposta disciplina in materia di classificazione non comporta di per sé modifiche peggiorative dell'inquadramento del personale attualmente in forza nelle aziende rientranti nell'ambito di applicazione del presente contratto collettivo nazionale.

Art. 4 - ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori sarà effettuata nel rispetto delle norme di legge in materia.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) la data di assunzione;
- 2) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata del periodo di prova.
- 5) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro.
- 6) la tipologia del contratto di assunzione.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti;

- 1) carta di identità o documento equipollente in corso di validità;
- 2) permesso di soggiorno, per il personale extracomunitario;
- 3) codice fiscale;
- 4) ogni altro documento necessario al fine del perfezionamento dell'assunzione.

Al di fuori dei casi in cui la legge prescrive l'obbligo del datore di lavoro di richiedere il certificato penale del lavoratore (art. 2, d.lgs. n. 39/2014) è in facoltà dell'azienda richiedere al lavoratore il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

Il lavoratore dovrà notificare il suo domicilio e comunicare tempestivamente gli eventuali successivi mutamenti dello stesso.

Art. 5 - VISITA MEDICA

Prima dell'assunzione in servizio il lavoratore potrà essere sottoposto a visita sanitaria da parte di un medico di fiducia dell'azienda.

Art. 6 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova che deve essere effettivamente ed integralmente prestato, la malattia, l'infortunio e qualsiasi altro evento sospende il periodo di prova:

- non superiore a 6 mesi per i lavoratori di livello Q della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale nonché per i lavoratori di livello QA, QB, F ed E della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex;
- non superiore a 4 mesi per i lavoratori di livello 5°S e 5° della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale nonché per i lavoratori di livello D e C della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex;
- non superiore a 3 mesi per i lavoratori di livello 4° e 3° della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale;
- non superiore a 45 giorni per i lavoratori di livello B della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex;
- non superiore ad 1 mese per i lavoratori di livello 2° e 1° della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale nonché per i lavoratori di livello A della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex.

Nei contratti a tempo determinato il periodo di prova non può eccedere i 15 giorni per i contratti di durata fino a due mesi ed i 30 giorni per i contratti di durata superiore.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti, senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

Durante il periodo di prova il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione corrispondente al livello di appartenenza.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e l'assunzione diverrà definitiva. In tal caso il periodo di prova sarà considerato utile a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Art. 7 - MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

Fatto salvo quanto previsto nel nuovo modello di classificazione, Ipotesi di Area Professionale Omogenea I, il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello, anche inferiori, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3, d.lgs. n. 81/2015.

Al lavoratore destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima del livello superiore.

Trascorso il periodo massimo previsto dalla legge vigente nello svolgimento delle mansioni superiori avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, gravidanza, puerperio, o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto. In tal caso, pur rimanendo fermo il diritto al compenso di cui al comma precedente per tutta la durata della sostituzione, non si avrà diritto al passaggio di livello.

La norma di cui al 3° comma troverà applicazione anche nel caso in cui l'esplicazione di mansioni di livello superiore non sia avvenuta con continuità ma abbia raggiunto, in un arco di tempo di dodici mesi, la durata complessiva del periodo massimo previsto dalla legge di cui allo stesso precedente 3° comma.

Art. 8 - LAVORO DEI MINORI

Per il lavoro dei minori si richiamano le disposizioni di legge in vigore.

Art. 9 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE

L'Esercizio cinematografico è stato ed è soggetto a continui processi di innovazione e trasformazione che richiedono alle Parti contraenti, nel rispetto delle rispettive prerogative e ruoli, un continuo confronto, al fine di governare tali processi, salvaguardando da un lato l'attività imprenditoriale, favorendone la stabilità e la crescita e dall'altro la tenuta occupazionale e la valorizzazione delle professionalità e delle competenze tecniche. A tale scopo è consentita, nell'ambito di servizi o di aree omogenee (tecniche/amministrative) la mobilità e l'interscambiabilità del personale nel rispetto dei valori professionali individuali prefigurati dallo schema di classificazione unica.

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, di introduzione di nuovi sistemi produttivi, oppure di significative modifiche all'organizzazione del lavoro, o di estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, allo scopo di far fronte a nuove esigenze organizzative, con particolare attenzione alla salvaguardia dei livelli occupazionali, le Direzioni aziendali informeranno preventivamente, per il tramite dell'Organizzazione sindacale datoriale competente, le Segreterie Nazionali e Territoriali delle Associazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto e la RSU/RSA ove esistente.

Entro 10 giorni dalla comunicazione di cui al comma precedente, seguirà una riunione per l'esame della situazione tra le Parti contraenti, con le rispettive delegazioni.

Trascorsi 30 giorni dall'invio dell'informativa, in assenza di accordo, troveranno applicazione le vigenti disposizioni di legge.

Nota

In tutti gli accordi Interconfederali sulla rappresentanza sindacale (Accordi 1993, 2011, 2014) si riconosce alla RSU/RSA, di cui l'Esecutivo è espressione, il ruolo di agente contrattuale per la contrattazione di secondo livello.

I temi trattati nell'Art. 9 non rientrano nella contrattazione di secondo livello, ma riguardano materie di pertinenza delle OO.SS. nazionali e/o territoriali: ristrutturazioni, riorganizzazioni, organizzazione del lavoro, difesa delle professionalità e dei livelli occupazionali.

In riferimento agli accordi Interconfederali nel CCNL si è previsto:

nell'art. 33 comma 2: Esecutivo paritetico nazionale compete la funzione di agente contrattuale per le materie indicate nel CCNL.

nell'Art. 38: omissis...si riconosce all'esecutivo il ruolo di agente contrattuale per il negoziato di secondo livello di Gruppo.

Art. 10 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Flessibilità degli orari di lavoro

Premesso che la durata dell'orario normale di lavoro è disciplinata dalle norme di legge, per far fronte alle variazioni dell'attività e nell'intento di realizzare obiettivi di maggior produttività aziendale e di salvaguardia dei livelli retributivi ed occupazionali dei lavoratori, potranno essere adottati - avuto riguardo alle previsioni di cui all'art. 3 del d. lgs. 8-4-2003 n. 66 - sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali, comunque non superiori all'anno, intendendosi per tali sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano settimane lavorative a 40 ore settimanali e settimane lavorative a maggiore o minore orario sia per tutta l'azienda, che per reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni e singoli lavoratori, fermo restando il mantenimento della media delle 40 ore settimanali ed il non superamento delle 48 ore di lavoro per singola settimana.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale.

L'adozione della flessibilità e le modalità applicative dovranno essere concordate in tempo utile in sede di esame tra le direzioni aziendali e le r.s.u. ovvero gli organismi rappresentativi aziendali costituiti nell'ambito delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, con la partecipazione, ove richiesto anche solo da una delle parti, delle rispettive organizzazioni territoriali. In assenza degli organismi rappresentativi aziendali, le predette intese saranno definite in tempo utile tra i rappresentanti delle competenti organizzazioni territoriali dell'ANEC e della FISTEL-CISL e UILCOM-UIL, le direzioni aziendali ed i lavoratori.

Resta inteso che, qualora a seguito di verifica da effettuarsi alla scadenza del periodo di riferimento, come definito ai sensi del 1° comma del presente articolo, risulti a favore del

lavoratore una eccedenza di ore di lavoro prestate rispetto all'orario definito, l'azienda procederà, entro 30 giorni dalla conclusione della verifica, al pagamento con la maggiorazione del lavoro straordinario delle ore eccedenti, salvo diverse intese intervenute tra le parti.

- Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo

Le parti convengono sull'opportunità di perseguire il consolidamento e lo sviluppo delle strutture aziendali e, conseguentemente, dell'occupazione attraverso la migliore organizzazione del lavoro con una adeguata combinazione tra definizione, durata e distribuzione degli orari di lavoro, godimento di ferie, riposi e permessi, utilizzo delle diverse tipologie di rapporti di lavoro e rispettive entità, articolazione e mobilità delle mansioni.

In questo modo, ad avviso delle parti, può darsi risposta oltreché alle esigenze di flessibilità delle aziende, alla necessità di preconstituire le condizioni per il più funzionale utilizzo delle strutture cinematografiche anche con riferimento all'articolazione dell'offerta cinematografica nell'arco dell'anno.

In relazione a quanto sopra previsto, le Parti convengono di rinviare la specifica materia alla contrattazione aziendale.

Tali accordi potranno superare i limiti numerici e quantitativi previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro per le diverse materie. Potranno altresì prevedere l'istituzione di una "banca ore" che consenta ai lavoratori di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro contrattuale. Tali prestazioni saranno pertanto compensate con la sola maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un numero di riposi

compensativi rapportato all'entità di ore di superamento dell'orario di lavoro contrattuale, che potranno essere retribuiti o fruiti, compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, nelle quote e con le modalità che saranno concordate.

- Situazioni di grave crisi

In presenza di particolari condizioni di crisi economico-commerciale dell'azienda che rendessero necessario ridurre l'attività della sala cinematografica e conseguentemente contrarre l'orario di lavoro settimanale al di sotto dei limiti previsti dal presente contratto, le aziende informeranno preventivamente, per il tramite delle competenti organizzazioni territoriali dell'ANEC e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

A tale comunicazione seguirà entro 7 giorni una riunione per l'esame della situazione e per esperire ogni tentativo teso al mantenimento dei livelli di attività e quindi dei salari contrattuali, esaminando la possibilità di ricorso concordato ad altri istituti contrattuali.

Qualora la situazione risulti tale da non consentire il raggiungimento del predetto obiettivo, le parti, anche al fine di salvaguardare i livelli occupazionali, potranno esaminare la possibilità dell'adozione del lavoro a tempo parziale o di altri strumenti previsti dalla legge o dal contratto.

Art. 11 – CONTRATTO A TERMINE

- Fatto salvo quanto disposto al comma successivo, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può essere prorogato per oltre 4 volte nel limite massimo di dodici mesi.
- Nel rispetto delle modifiche al rapporto a tempo determinato apportate dal decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante “Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro”, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85 il contratto a tempo determinato può tuttavia superare i 12 mesi fino ai 24 mesi, apponendo al nuovo contratto le causali giustificatrici sotto elencate che vengono oggi a legittimare i rapporti a tempo determinato oltre i dodici mesi:
 - a) punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo (a titolo esemplificativo e non esaustivo periodi di festività, iniziative programmate o estemporanee previste dal settore ed uscite di particolari film che abbiano potenziali riflessi sull'andamento delle presenze);
 - b) temporanea indisponibilità di organico per smaltimento ferie, permessi, R.O.L., ecc.;
 - c) incrementi di attività dovute ad aperture eccezionali e riservate a specifici settori di categorie di pubblico;
 - d) gestione di variazioni temporali per la collocazione di prodotti cinematografici non previsti in programmazione;
 - e) sostituzione di un lavoratore (per congedi genitoriali, straordinari, in supporto ad altre attività commerciali, ecc);
 - f) lancio, sviluppo e implementazione di nuovi processi di innovazione aziendale e/o di gruppo;
 - g) esigenza di collocare sul mercato diverse tipologie di attività non presenti nella quotidianità del business cinematografico.

Le causali devono essere definite seguendo il principio della specificità, dell'essere delimitata nel tempo e circostanziata ad una specifica situazione temporanea a sostegno della scadenza del rapporto contrattuale.

- Il contratto a tempo determinato, come da vigente normativa, non può superare il limite dei ventiquattro mesi, fatta eccezione dei seguenti casi:
 - a) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
 - b) ulteriori casi individuati al livello della contrattazione collettiva aziendale purché non in conflitto con la contrattazione nazionale;
 - c) ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2015, è ancora possibile un'ulteriore stipula, raggiunti il limite di 24 mesi, di un contratto a tempo determinato, della ulteriore durata massima di dodici mesi, **presso la sede dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro**.

In ogni singolo cinema e relative sedi amministrative è consentita l'assunzione di un numero complessivo di lavoratori a tempo determinato fino ad un massimo del 40% lavoratori a tempo indeterminato "Full-Time equivalent", con arrotondamento all'unità superiore.

- Percentuali superiori, comunque entro la percentuale massima del 50%, saranno accordate dal tavolo tecnico paritetico dietro motivata richiesta;
- Per le piccole realtà aventi in forza fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato "Full-Time Equivalent" non valgono le percentuali sopra riportate, ed è consentita fino al massimo del numero dei tempi indeterminati "Full-Time Equivalent" in forza;
- È consentita senza limitazioni, e non concorre ai fini delle percentuali di cui ai commi precedenti, la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- Ai sensi dell'art. 23, co. 2, lett. a), d. lgs. 15 luglio 2015, n. 81, sono esenti da limitazioni quantitative, e non concorrono ai fini delle percentuali di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo, i contratti di lavoro a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività (apertura di nuovi cinema e/o sedi amministrative) per un periodo di tredici mesi continuativi a decorrere dalla data di apertura al pubblico;
- Per tutti gli altri aspetti della disciplina del contratto a termine non regolati dal presente articolo, si fa rinvio a quanto disposto dalla D.lgs. 15 luglio 2015, n. 81 e successive integrazioni e variazioni.

Art. 12 – LAVORO INTERMITTENTE

1. Ai sensi di quanto disposto dall'articolo 13 e seguenti del D.lgs. n. 81/2015 il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente nei casi e alle condizioni di seguito riportate.
2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo non gestibili sotto il profilo della programmazione, neppure con il tempo parziale e le elasticità connesse, ovvero per prestazioni non programmabili né quantitativamente né per la loro collocazione temporale, sulla base delle seguenti causali:

- a) Causale soggettiva:
 - ✓ con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età come da D. Lgs. 81/2015 art.13 co. 2;
 - b) Causali oggettive, senza limiti di età:
 - ✓ assenza improvvisa e non programmata di una unità lavorativa ad eccezioni di quanto previsto al successivo comma 5;
 - ✓ aumento imprevisto dell'attività lavorativa a seguito di aumento del prodotto filmico;
 - ✓ aumento imprevisto non programmabile per il carattere discontinuo come specificato in premessa, a seguito di film o eventi, dell'attività lavorativa
3. Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:
- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
 - b) luogo e modalità della disponibilità con relativo trattamento economico di cui al successivo punto "c" e del relativo preavviso di chiamata della lavoratrice e del lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata della lavoratrice e del lavoratore non inferiore ad un giorno lavorativo nel caso di nuova assunzione, quindi della prima chiamata allo svolgimento della prestazione lavorativa;
 - c) trattamento economico e normativo spettante alla lavoratrice e al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, pari al 25% della retribuzione prevista dal vigente C.C.N.L.;
 - d) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità, ove prevista;
4. Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza semestrale le rappresentanze sindacali e le OO.SS. competenti territorialmente sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. Il ricorso al lavoro intermittente concorre a definire le percentuali massime previste al comma 4 dell'art.11 del presente CCNL in materia di assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato.
5. Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - c) da parte dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

6. Contributi previdenziali

Al lavoratore dipendente con contratto di lavoro Intermittente spetta lo stesso trattamento previdenziale e assistenziale di un pari livello assunto con classico contratto a tempo determinato o indeterminato. Sulla busta paga, quindi vengono calcolati anche i contributi e versati dal datore di lavoro al Fondo Pensione Lavoratori dello spettacolo dell'INPS.

Nei periodi non lavorati, del contratto intermittente, la contribuzione viene versata solo sull'eventuale indennità di disponibilità.

Art. 13 – LAVORO AGILE (c.d. Smart working)

1. L'evoluzione tecnologica rende possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti.
2. Per quei lavoratori per i quali, la propria attività lo consenta, è intendimento delle Parti sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.
3. Le Parti, nel richiamare quanto indicato in materia dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017 (artt. 18 – 24) e s.m.i., intendono promuovere e regolamentare il lavoro agile.

Definizione

Per lavoro agile si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

Costituzione del rapporto e Modalità di svolgimento

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e ferme le priorità previste dalla legge, tenuto altresì conto delle condizioni personali e familiari delle lavoratrici/lavoratori.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso: – altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori; – residenza privata/domicilio della lavoratrice/lavoratore; – altro luogo stabilito dalle parti collettive, o indicato dalla lavoratrice/lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda. La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal ccnl, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza e fermo quanto previsto in tema di disconnessione dal presente ccnl. La lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione in lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare. Gli accordi aziendali/di gruppo stabiliscono la durata (a tempo determinato o indeterminato) del ricorso al lavoro agile, le relative modalità di

adesione, revoca e recesso; il numero delle giornate di tale prestazione è stabilito nel limite massimo di 10 giornate mensili, salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali/di gruppo.

Diritti e doveri nello svolgimento del lavoro agile:

- a) non muta i diritti e i doveri posti in capo alle imprese e alle lavoratrici/lavoratori dalla normativa tempo per tempo vigente;
- b) il buono pasto, se previsto, viene riconosciuto anche nelle giornate in cui l'attività lavorativa in modalità agile è prestata presso altra sede o in hub aziendale, fatta eccezione per l'ipotesi in cui il dipendente faccia richiesta del rimborso spese, afferenti al costo del vitto per le medesime giornate di lavoro agile.
- c) non costituisce variazione della sede di lavoro ai conseguenti effetti, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- d) non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Salute e sicurezza

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Per la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nell'attuazione delle norme di prevenzione, si terrà conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro. La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della l. n. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento di dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare i provvedimenti stabiliti dalle direttive aziendali atti a garantire tale riservatezza. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 115 del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il datore di lavoro è tenuto a garantire alla lavoratrice/lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.

Formazione

L'adesione al lavoro agile sarà accompagnata da specifici interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Informativa alle Organizzazioni sindacali

Nell'ambito dell'incontro annuale (art. 33 CCNL), l'impresa fornisce un'informativa sul numero delle lavoratrici/lavoratori coinvolti e sulle diverse modalità di svolgimento.

Diritti sindacali

Alle lavoratrici/lavoratori in modalità agile vanno garantiti tutti i diritti sindacali regolati dall'accordo sulle libertà sindacali **previsti dalla normativa vigente**.

Art. 14 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Possono essere utilizzati lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato per un numero di ore/anno pari al 5% del monte ore annuo complessivo dei lavoratori in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e con atto scritto per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.

Al lavoratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato spetta un trattamento economico non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice per effetto dei diversi livelli di contrattazione.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite delle competenti Sezioni territoriali dell'ANEC, l'azienda utilizzatrice fornirà ai destinatari di cui al comma precedente il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Per tutto quanto non regolato dal presente articolo si applicano gli artt. 30-40 del d.lgs. n. 81/2015.

Art. 15 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Per lavoro a tempo parziale, in applicazione del d.lgs. n. 81/2015, si intende il rapporto di lavoro prestato ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il trattamento economico e gli istituti normativi del presente contratto, in quanto compatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale, saranno proporzionalmente commisurati alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- a) orizzontale, quando la prestazione si svolge con orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) verticale, quando la prestazione si svolge a tempo pieno limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto, quando la prestazione si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate nelle lettere a) e b).

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto, nel quale deve essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei limiti del 40% della prestazione lavorativa concordata.

Il consenso del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 2 giorni e comportano, per le sole ore interessate alla variazione, una maggiorazione della retribuzione del 10%.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 2 giorni e comportano una maggiorazione del 10% della retribuzione relativa alle ore prestate in più.

Il ricorso alle variazioni della collocazione temporale della prestazione ed alle variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentito in caso di cambio di programmazione, per la sostituzione di lavoratori assenti nonché per esigenze aziendali urgenti e rilevanti.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 26 giornate lavorative.

Ai fini dell'applicazione dei comportamenti contrattuali utili per i passaggi di livello, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.

Quanto alla durata del periodo feriale, il lavoratore con rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale ha diritto ad un periodo feriale pari a quello spettante al lavoratore a tempo pieno. Il lavoratore con rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto ha diritto ad un periodo feriale proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

In occasione di punte di più intensa attività, di necessità di sostituzione di lavoratori assenti e per specifiche esigenze di carattere straordinario è consentito, previo assenso del lavoratore, anche in caso di rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare nei limiti del 50% dell'orario ridotto pattuito. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 20%, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. Per le ore di lavoro supplementare svolte oltre tale limite e comunque nei limiti dell'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno la percentuale di maggiorazione sarà del 24%, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno sono retribuite come straordinarie ed alle stesse si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Il lavoratore a tempo parziale, che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa, avrà diritto al consolidamento totale o parziale nell'orario base individuale della prestazione supplementare continuativa. A tal fine, per prestazione supplementare continuativa agli effetti del consolidamento si intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre il 30% dello stesso, per un periodo di almeno nove mesi nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti. Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza.

Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 16 – APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle leggi vigenti in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale ai sensi del D.lgs n. 226/2005.

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante, in conformità al D.lgs 15 giugno 2015 n. 81, non può essere superiore a 3 anni.

Ai lavoratori assunti in apprendistato professionalizzante si applicano comunque le disposizioni contenute nel precedente punto "disciplina delle nuove assunzioni".

Per l'assunzione in prova e per le regolamentazioni del periodo di prova si applicano le norme contrattuali di cui all'art. 6 del presente contratto.

Al lavoratore assunto con contratto di apprendistato è attribuito il livello/profilo professionale da conseguire. La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate calcolate sul minimo salariale del livello di inquadramento:

1° anno: 70%;

2° anno: 80%;

3° anno: 90%.

Al termine del periodo di apprendistato è possibile per le parti recedere dal contratto con un preavviso di 15 gg decorrente dal termine del contratto stesso. Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi il trattamento economico e normativo del presente contratto.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e l'anzianità utile ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di trasformazione del rapporto.

La presente disciplina dell'apprendistato entra in vigore a partire dal 1° gennaio 2018.

Art. 17 – RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori spetta una giornata di riposo settimanale.

Il riposo può essere fissato in giorno diverso dalla domenica in base a turni di servizio stabiliti dalla direzione possibilmente all'inizio di ciascun mese e comunicati agli interessati con apposita tabella esposta in luogo loro accessibile.

Nell'arco dell'anno civile il lavoratore potrà richiedere al datore di lavoro di fruire fino ad un massimo di 5 riposi nelle giornate di domenica o coincidenti con una delle festività indicate nell'art. 61. Se alla fine di ogni anno civile, causa esigenze di servizio, ciò non fosse possibile, al lavoratore spetterà, per i rimanenti riposi non goduti di domenica o festivi, fino al raggiungimento del massimo previsto di 5, la sola maggiorazione del 55% prevista dalla lett. g) dell'art. 60 per il lavoro festivo.

Il giorno di riposo settimanale sarà considerato festivo a tutti gli effetti.

In caso di modificazione dei turni di riposo il lavoratore dovrà essere informato della modificazione stessa almeno 48 ore prima del nuovo giorno fissato per il riposo.

Art. 18 - LAVORO DOMENICALE

In riferimento a quanto previsto dall'art.5 della legge 22 febbraio 1934 n.370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica nelle attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche od a ragioni di pubblica utilità, quali appunto quelle delle imprese di esercizio di sale cinematografiche, le parti confermano e ribadiscono che la specifica connotazione strutturale dell'attività svolta da tali imprese richiede necessariamente l'impiego di tutti i lavoratori in tutte le giornate di domenica.

Confermano pertanto che, in sede di definizione dei contratti collettivi di lavoro succedutisi nel tempo, lo svolgimento del lavoro domenicale nell'ambito degli esercizi cinematografici è stato sempre tenuto presente ed adeguatamente valutato, quale presupposto, nella regolamentazione contrattuale nei suoi aspetti economici e normativi.

Nel darsi atto di quanto sopra, le parti convengono, peraltro, di enucleare dal complesso dei trattamenti economici e normativi nel quale è stato finora conglobato quanto riferibile al lavoro domenicale, conferendo ad esso autonoma connotazione.

A tal fine resta stabilito che a decorrere dal 9 maggio 1990 per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata in giornata di domenica, salvo che la domenica coincida con una delle ricorrenze di cui al 2° ed al 9° comma dell'art. 61, verrà corrisposto al lavoratore un importo pari alla maggiorazione del 10% del solo minimo tabellare.

In relazione alla consensuale definizione di cui sopra, la FISTEL-CISL e la UILCOM-UIL confermano che la materia relativa al lavoro domenicale non formerà oggetto di rivendicazione ad alcun livello.

Art. 19 – FERIE

A decorrere dall'anno 2012, il lavoratore ha diritto per ogni anno di anzianità di servizio presso l'azienda ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a 24 giorni lavorativi.

In riferimento all' art. 10, comma 1 del d.lgs. 66/2003 come modificato dal d. lgs 213/2004, le parti stipulanti il presente contratto convengono che il periodo feriale deve essere goduto per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, improrogabilmente nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

NORMA AGGIUNTIVA

Il numero dei giorni di ferie di cui sopra è fissato in 24 giorni escludendo le domeniche e non le festività infrasettimanali

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, al lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, sarà corrisposto il compenso delle ferie stesse. Qualora il diritto alle ferie intere non sia maturato saranno corrisposti al lavoratore tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

In caso di ferie collettive, al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie intere spetterà il godimento di tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di anzianità maturata.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo tra le parti, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Il periodo feriale dovrà avere normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi.

Per i lavoratori che prestano servizio saltuario o ridotto il periodo di ferie sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Art. 20 - TREDICESIMA MENSILITÀ O GRATIFICA NATALIZIA

In occasione delle feste di Natale sarà corrisposta ai lavoratori una mensilità di importo pari all'ultima retribuzione mensile ordinaria lorda percepita.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a tali effetti, come mese intero.

Per i lavoratori che prestano servizio saltuario o ridotto l'ammontare della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

La corresponsione della 13^a mensilità o gratifica natalizia avverrà normalmente entro il 20 dicembre di ogni anno.

Art. 21 - QUATTORDICESIMA O PREMIO ANNUALE

Alla data del 1° luglio di ciascun anno sarà corrisposto ai lavoratori un premio annuale aggiuntivo della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia per un importo pari a quello previsto per la tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi del premio per quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a tali effetti, come mese intero.

Per i lavoratori che prestano servizio saltuario o ridotto l'ammontare del premio annuale sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Art. 22 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori assunti a partire dal 6 dicembre 1980 per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nel medesimo livello di appartenenza, avranno diritto,

indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione biennale della retribuzione per 5 bienni nella misura fissa prevista dall'allegata Tabella "A".

Le maggiorazioni biennali decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Esse non potranno comunque essere assorbite da precedenti o successivi aumenti di merito nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dalle maggiorazioni biennali maturate o da maturare.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio del dipendente a livello superiore, le maggiorazioni biennali già maturate saranno ricalcolate con gli importi previsti dalla tabella "A" per il nuovo livello. Fermo restando il numero massimo di n. 5 maggiorazioni biennali della retribuzione

Art. 23 - CONGEDO MATRIMONIALE E PER UNIONI CIVILI

Al lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio o dell'unione civile, un periodo di congedo di 15 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione.

Tale trattamento è comprensivo, per gli aventi diritto, di quanto erogato allo stesso titolo dall'INPS, fermo restando il diritto dell'azienda di detrarre l'importo corrisposto dal predetto Istituto.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali.

La richiesta del congedo dovrà essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali. La celebrazione del matrimonio o dell'unione civile dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 24 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ – CONGEDI PARENTALI

Per la disciplina della materia le Parti fanno riferimento alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 25 - DIVISE

L'azienda che ritenga di fare indossare al personale una divisa dovrà fornirla a sue spese.

A1 personale di pulizia l'azienda fornirà i necessari indumenti di lavoro.

Art. 26- MISSIONI TEMPORANEE

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, oltre alle spese di viaggio, sarà corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi d'accordo fra le parti.

Art. 27 - PERMESSI

A1 lavoratore che ne faccia richiesta l'azienda può accordare brevi permessi non retribuiti per giustificati motivi.

Su richiesta del lavoratore, potranno essere concessi permessi retribuiti da computare in conto dell'annuale periodo di ferie o R.O.L.

A1 lavoratore saranno concessi tre giorni di permesso retribuito in caso di gravissimo lutto di famiglia. Il lavoratore deve informare il datore di lavoro del lutto e dei giorni nei quali il permesso sarà utilizzato, che possono anche essere non consecutivi. La richiesta deve essere accompagnata da documentazione apposita che dimostri la morte della persona o da dichiarazione sostitutiva, quando prevista.

Il termine per poter usufruire del permesso è di sette giorni dal decesso.

Il permesso per lutto può essere richiesto per la morte di persone facenti parte del proprio gruppo familiare (anche nel caso di funerale all'estero) ovvero per: coniuge o convivente; genitori; figli; fratelli e sorelle; nipoti (intesi solo come figli dei figli); nonni; suoceri; genero/nuora; cognata/o.

Art. 28 - SERVIZIO MILITARE O SERVIZIO CIVILE SOSTITUTIVO

Per il trattamento dei lavoratori durante il periodo di leva obbligatorio, ora sospeso per effetto della legge n. 226/2004, di richiamo alle armi o di servizio civile sostitutivo si applicano le norme di legge vigenti in materia.

Art. 29 – ASSENZE

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 64 in tema di comunicazione della malattia, ogni altra assenza dovrà essere comunicata e giustificata con la massima sollecitudine e comunque, salvo il caso di impedimento giustificato, in tempo utile per consentire il regolare svolgimento delle programmazioni.

2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.31, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della normale retribuzione corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

4. Trascorsi 5 giorni di assenza ingiustificata, il datore potrà applicare la procedura prevista dalla Legge n. 203/2024, dandone comunicazione (raccomandata o P.E.C.) all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio, nel rispetto del termine di 15 giorni di calendario previsto dall'art.19 della Circolare I.N.L. n.6 del 27 marzo 2025, che prevede **“la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore (dimissioni per fatti concludenti)”**.

Art. 30 - DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- d) rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- e) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- f) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda nè svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda. Non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il rapporto di lavoro delle notizie attinte durante il servizio;
- g) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 31 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni del lavoratore alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1. rimprovero verbale;

2. rimprovero scritto;
 3. multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
 4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
 5. licenziamento senza preavviso.
- **Il provvedimento di cui al punto 3. sarà inflitto al lavoratore:**
- a) che ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - b) che esegua negligenemente, o con soverchia lentezza, il lavoro affidatogli;
 - c) che rechi offesa ai compagni di lavoro ed in genere al personale addetto al locale;
 - d) che dia disposizioni contrastanti con quelle predisposte dalla direzione;
 - e) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto.
- **Il provvedimento di cui al punto 4. sarà inflitto al lavoratore:**
- a) che fumi o introduca bevande alcoliche nel locale senza il permesso della direzione;
 - b) che sia trovato addormentato;
 - c) che compia qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza del locale, al normale e puntuale andamento del lavoro;
 - d) nei casi in cui, per le mansioni svolte dall'interessato, le infrazioni indicate al 1° comma del presente articolo rivestano carattere di particolare gravità;
 - e) nei casi di recidiva in qualunque delle mancanze di cui al punto 3.
- **Il licenziamento di cui al punto 5. sarà inflitto al lavoratore:**
- potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri richiamati nel presente contratto o che compia azioni così gravi da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro, considerando tali anche i casi di recidiva in qualunque delle mancanze di cui al punto 4.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non viene comminato entro i 30 giorni successivi al termine di scadenza della presentazione delle giustificazioni, il provvedimento disciplinare si considererà estinto con l'archiviazione.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 32 - TRASFERIMENTO DI AZIENDA

La cessione o trasformazione d'azienda non risolve di per sé il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente alla trasformazione.

Il cessionario è obbligato in solido con il cedente, nei termini di legge, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

Qualora il cessionario provveda ad assumere ex novo tutto o parte del personale già liquidato dal precedente gestore, dovrà essere riconosciuta al personale medesimo ai limitati effetti degli aumenti periodici di anzianità e delle ferie un'anzianità convenzionale pari a quella maturata nel corso del risolto rapporto di lavoro.

Nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, nell'ipotesi di cessione di azienda il cessionario informerà preventivamente le organizzazioni di categoria dell'eventualità di non poter procedere alla riassunzione del personale.

A tale comunicazione potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto della situazione da parte delle organizzazioni territoriali competenti, alla presenza dell'impresa interessata, per esaminare la possibilità di salvaguardare i livelli di occupazione, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Art. 33 - RAPPRESENTANZE SINDACALI

L'ANEC e le Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente C.C.N.L. fanno propria e recepiscono nel contratto la regolamentazione delle rappresentanze sindacali prevista dal Testo Unico sulla Rappresentanza tra Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 10 gennaio 2014 e successive eventuali modifiche.

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20/5/1970 n. 300, negli esercizi cinematografici che abbiano meno di 16 dipendenti e per i quali quindi non si applichi la disciplina sulle RSU potrà essere designato un delegato di azienda con la funzione di rappresentare i lavoratori nei rapporti con la direzione aziendale.

Nei gruppi industriali di rilevanza nazionale (multiplex e megaplex) le cui unità produttive sono ubicate in un numero di regioni tale da coprire ampia parte del territorio nazionale, comunque superiori ad una, è riconosciuta la costituzione di un Esecutivo paritetico nazionale espressione della RSU/RSA delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL composto massimo da 9 membri cui, oltre ai compiti generali di coordinamento delle attività sindacali, compete la funzione di agente contrattuale per le materie indicate nel CCNL.

Alle OO.SS. firmatarie del CCNL spetta complessivamente, in riferimento all'Esecutivo nazionale, un monte ore annuo di 580 ore di permesso sindacale. Non sono computabili nel monte ore annuo le ore utilizzate dall'Esecutivo per le riunioni convocate dalla direzione aziendale.

Al fine di garantire le esigenze operative delle aziende, i delegati facenti parte dell'Esecutivo, informata la propria Organizzazione Sindacale, presenteranno la richiesta di permesso sindacale alla Direzione del personale del Gruppo, di norma, 48 ore prima della sua utilizzazione - salvo casi eccezionali in cui, comunque, il preavviso non sarà inferiore a 24 ore -, specificando nella richiesta la tipologia del permesso richiesto.

Le ore di permesso sindacale usufruite verranno riportate in busta paga distinguendole da quelle riconosciute ai membri delle RSA/RSU e di organismi direttivi, e comunicate trimestralmente con apposito tabulato alle OO.SS. nazionali.

Art. 34 - DIRITTI SINDACALI

Assemblea

In applicazione dell'art.20 della legge 20 maggio 1970 n.300, tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore cinematografico e delle difficoltà obiettive per l'esercizio da parte dei lavoratori del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro, le parti concordano che le assemblee del personale saranno effettuate fuori di tale orario.

A tale personale, che dimostri l'effettiva partecipazione all'assemblea, anche svolta in luoghi diversi dai locali aziendali o mediante convocazione virtuale da remoto, sarà corrisposto il

trattamento economico per le ore di durata dell'assemblea stessa, fino ad un massimo di 10 ore l'anno.

In via eccezionale e senza che ciò possa costituire precedente altrimenti invocabile, ai lavoratori non rientranti nell'ambito di applicazione dell'art.20 della legge 20 maggio 1970 n.300 e dipendenti da esercizi cinematografici siti in città capoluogo di provincia - e, per quanto riguarda le multisale con almeno 3 schermi, anche per gli esercizi siti in Comuni non capoluogo di provincia - sarà corrisposto il trattamento economico per le ore di durata delle assemblee, cui dimostrino di aver partecipato, fino ad un massimo di 5 ore all'anno.

A richiesta dei lavoratori l'azienda provvederà a mettere a loro disposizione un locale per lo svolgimento delle assemblee del personale dell'azienda medesima al di fuori delle ore di lavoro. Le convocazioni delle riunioni devono essere comunicate all'azienda con un preavviso di 24 ore.

Per quanto invece concerne le assemblee di tutto il personale dipendente dagli esercizi cinematografici cittadini, le organizzazioni provinciali dei lavoratori si rivolgeranno direttamente alle Sezioni territoriali dell'ANEC che si adopereranno perché venga messo a loro disposizione un locale idoneo per lo svolgimento delle assemblee.

Permessi per cariche sindacali ed aspettativa

I lavoratori che rivestano cariche sindacali in seno alle organizzazioni firmatarie del presente contratto hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato in misura non superiore a 7 giorni all'anno. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui sopra deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola almeno 24 ore prima tramite l'organizzazione sindacale di appartenenza.

Sempre in relazione alle esigenze del servizio, il datore di lavoro può peraltro esaminare la possibilità di concedere, in aggiunta, altri 3 giorni di permesso retribuito all'anno.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita e non comportante alcun altro effetto contrattuale, per la durata massima di 6 mesi. Le qualifiche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni dei lavoratori alle Sezioni territoriali dell'ANEC che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Contributi sindacali

Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali **nella misura dell'1% sul solo minimo tabellare**, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati e consegnate o fatte pervenire all'azienda. Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore e, ove esista, il numero di cartellino nonché il sindacato o l'organismo da questo a tale scopo indicato, al quale deve essere devoluto il contributo, nonché l'importo del contributo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese sulle competenze del lavoratore.

Le quote trattenute dalle aziende saranno versate su conti correnti bancari indicati dai Sindacati interessati.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 35 - RELAZIONI SINDACALI

L'ANEC e le Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente C.C.N.L. fanno propria e recepiscono integralmente nel contratto la disciplina delle relazioni sindacali prevista dal Testo

Unico sulla Rappresentanza tra Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 10 gennaio 2014 e successive eventuali modifiche.

Le parti ribadiscono l'esigenza di consolidare e rafforzare il sistema delle relazioni sindacali e di organizzare con regolarità e sistematicità l'esame ed il confronto su temi di interesse comune.

LIVELLO NAZIONALE

Le parti concordano sull'opportunità di incontri periodici e, comunque, di regola annuali per l'esame della situazione generale del settore, del relativo andamento economico-produttivo e delle prevedibili implicazioni occupazionali per le diverse tipologie di esercizi (monosale, multisale, multiplex e megaplex) per indicazioni e consultazioni sugli strumenti che possono contribuire al risanamento e al rilancio del settore a salvaguardia delle strutture e dell'occupazione, nonché per l'individuazione di eventuali linee di intervento legislativo in tale direzione, per le quali comunque resta necessaria ed opportuna l'iniziativa autonoma dell'ANEC e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L.

LIVELLO TERRITORIALE

I temi di cui sopra costituiranno oggetto di esame da parte delle Organizzazioni territoriali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L. con riferimento al comprensorio di competenza, per tale intendendosi quello in cui le unità produttive sono ubicate in una o più province ovvero in una o più regioni.

Nel corso di appositi incontri, di norma annuali, e comunque a richiesta di una delle parti, le situazioni territoriali e le possibili linee di intervento saranno in particolare esaminate nella prospettiva di iniziative da parte delle Regioni e degli Enti locali a sostegno e rilancio del settore e dell'occupazione.

Nelle stesse sedi territoriali, fermi restando l'autonomo potere decisionale delle imprese nel conseguimento degli obiettivi aziendali e la piena autonomia delle Organizzazioni sindacali nella sfera di propria competenza, potranno formare oggetto di informazione, consultazione e confronto:

1. lo stato applicativo delle forme di organizzazione del lavoro di cui all'art. 10;
2. le prospettive di nuovi insediamenti, della loro localizzazione e delle prevedibili implicazioni sulla occupazione, mobilità e qualificazione professionale dei lavoratori;
3. gli eventuali processi di trasformazione e diversificazione delle strutture di pubblico spettacolo
4. le questioni attinenti alla migliore qualificazione dell'offerta di cinema in pubblica sala, dalla funzionalità del servizio alla qualificazione e aggiornamento professionali dei lavoratori.

LIVELLO DI GRUPPO

Nel corso di appositi incontri, di regola annuali, i Gruppi industriali di rilevanza nazionale le cui unità produttive sono ubicate in un numero di regioni tali da coprire ampia parte del territorio nazionale comunque superiore ad una, assistiti dalle Associazioni nazionali imprenditoriali, forniranno all'Esecutivo nazionale espressione delle RSU/RSA, assistite dalle Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, informazioni relative allo stato della occupazione, agli orientamenti economici e produttivi, all'entità e al tipo degli investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti), illustrando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle forme occupazionali.

LIVELLO AZIENDALE

Al di fuori dei livelli di informazione di cui sopra, informazioni generali saranno fornite a livello aziendale dalle imprese che occupano più di 15 dipendenti nel corso di un apposito incontro annuale.

Art. 36 – OSSERVATORIO NAZIONALE

Nella convinzione che lo sviluppo e il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppone una comune conoscenza delle linee di evoluzione del settore, dei suoi punti di forza e dei suoi punti di debolezza e del grado di aderenza delle norme di legge e contrattuali alle sue esigenze, è costituito un osservatorio nazionale paritetico composto dalle parti firmatarie il presente CCNL che fornirà il necessario supporto tecnico ed informativo (andamento del mercato cinematografico nazionale ed internazionale, possibili effetti derivanti l'introduzione di nuove tecnologie e di nuovi modelli di offerta al pubblico, sull'organizzazione del lavoro e le ricadute quali-quantitative sull'occupazione, temi concernenti la prevenzione e sicurezza sul lavoro ecc.).

L'osservatorio nazionale paritetico, qualora a seguito di innovazioni tecnologiche o di modificazioni organizzative si sia oggettivamente realizzata una significativa evoluzione del contenuto professionale delle singole mansioni o siano individuabili eventuali figure professionali, procederà ad una preliminare verifica delle posizioni del lavoro interessate, i cui esiti saranno sottoposti alle parti stipulanti il CCNL nazionale per la definizione del conseguente inquadramento nel rispetto dell'equilibrio del sistema di classificazione unica del personale dell'Esercizio Cinematografico.

L'osservatorio nazionale paritetico su osservazione dei territori promuove iniziative con le autonomie locali tese al sostegno e al rilancio del settore e dell'occupazione.

In particolare concordano sull'opportunità di incontri periodici e, comunque, di regola annuali, per l'esame della situazione generale del settore e dei relativi problemi legislativi, economici e produttivi, anche in relazione alle trasformazioni strutturali nell'ambito della produzione e diffusione della comunicazione audiovisiva, per indicazioni e consultazioni sugli strumenti che possono contribuire al risanamento e al rilancio del settore a salvaguardia delle strutture e dell'occupazione, nonché per l'individuazione di eventuali linee di intervento legislativo in tale direzione, per le quali comunque resta necessaria e opportuna l'iniziativa dell'ANEC e delle Organizzazioni Sindacali.

Inoltre, nell'ambito dell'Osservatorio viene costituita una Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta massimo da 6 membri, per la metà designati dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle Organizzazioni sindacali stipulanti.

La Commissione avrà i seguenti compiti:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori disciplinati dal c.c.n.l.;
- elaborare, con riferimento alla legge n. 125/1991, schemi di progetti di azioni positive;
- esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno.

Le Parti promuoveranno la conoscenza dei risultati del lavoro della Commissione presso le proprie strutture associative.

Stagione cinematografica

L'ANEC e le Organizzazioni sindacali nazionali ribadiscono la loro attenzione ed il loro interesse per le problematiche connesse all'ampliamento dell'offerta cinematografica nell'arco dell'anno.

Nel valutare positivamente i risultati finora conseguiti per il prolungamento della stagione, dichiarano, pur nel doveroso rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, il comune impegno ad assumere ogni opportuna iniziativa volta alla promozione dell'offerta cinematografica, in generale, e nei mesi primaverili ed estivi, in particolare.

Obiettivo che le parti stimano di specifico rilievo nell'interesse del tessuto economico complessivo del settore - lavoratori, imprese di esercizio, di distribuzione e di produzione e per l'allineamento agli standard europei dell'offerta di cultura ed intrattenimento attraverso il cinema.

Art. 37 - PROCEDURE PER LA DEFINIZIONE DELLE CONTROVERSIE SINDACALI

Nel ribadire il comune intendimento di adottare tutte le misure utili per prevenire, esaminare e possibilmente risolvere i motivi di conflitto di lavoro che possono insorgere in sede aziendale o di gruppo nonché allo scopo di salvaguardare l'interesse dell'utenza, le parti concordano di sottoporre le controversie individuali e plurime al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale ed all'Autorità giudiziaria.

Per le controversie aziendali attinenti all'applicazione delle norme contrattuali, il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal contratto, può richiedere che la questione venga esaminata tra la Direzione aziendale e gli Organismi rappresentativi aziendali.

La richiesta di esame avverrà, in ogni caso, per iscritto tramite la presentazione di apposita domanda alla Direzione aziendale, che dovrà contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale il lavoratore propone il reclamo e i motivi del reclamo stesso.

Qualora si tratti di controversia plurima, la richiesta di instaurare la procedura dovrà essere presentata per il tramite dei predetti Organismi rappresentativi aziendali.

I reclami dovranno essere esaminati e discussi entro tre giorni dalla presentazione.

Qualora non si raggiunga un accordo tra la Direzione aziendale ed i predetti Organismi rappresentativi aziendali, il reclamo potrà essere sottoposto ad un ulteriore esame con le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti i cui rappresentanti unitamente all'azienda dovranno ricevere la richiesta entro tre giorni dal mancato accordo in sede locale. L'esame in sede sindacale dovrà essere effettuato entro tre giorni dalla richiesta di cui sopra, salvo diverse intese tra le parti. .

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, non potrà farsi ricorso a qualsiasi forma di agitazione sindacale, né i lavoratori interessati potranno adire l'Autorità Giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

Art. 38 – CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che la contrattazione collettiva di secondo livello può rappresentare un valore aggiunto nelle relazioni sindacali in quanto, nel rispetto delle peculiari caratteristiche dell'esercizio cinematografico e delle esigenze proprie delle imprese di minori dimensioni tenda a perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività e redditività aziendali e, correlativamente, il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Gli accordi di secondo livello sono regolati dalle modalità previste dal Testo Unico sulla Rappresentanza tra Confindustria – CGIL – CISL e UIL del 10 gennaio 2014.

Particolare attenzione viene rivolta al recepimento della Parte Terza: "Titolarità ed efficacia della contrattazione Nazionale di Categoria e Aziendale" così disciplinata:

La contrattazione collettiva Aziendale si esercita per le materie delegate con le modalità previste dal CCNL o dalla Legge.

I contratti collettivi Aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del maggio 2013 e del presente accordo del 10 gennaio 2014, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'Azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze Unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente accordo.

In caso di presenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ex art. 79 della Legge n. 300/1970, i suddetti contratti collettivi Aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai Lavoratori dell'Azienda nell'anno precedente a quello in cui viene la stipulazione dell'intesa.

Sono titolari della contrattazione aziendale la RSU e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, ovvero, nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente la RSU, le organizzazioni sindacali nazionali e le organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il CCNL. Le aziende possono essere assistite dalle associazioni imprenditoriali competenti cui aderiscono o conferiscono mandato.

Il negoziato di secondo livello si svolge a livello aziendale per:

Multiplex/Megaplex

le imprese che gestiscono esercizi cinematografici per un numero complessivo di almeno 15 schermi, che siano situati in un'unica regione e che non abbiano optato per la contrattazione a livello territoriale ove esigibile.

Sono soggetti di tale negoziato la direzione aziendale assistita dalle strutture dell'Associazione datoriale competente e le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL unitamente alle RSU/RSA. L'opzione tra livello di negoziato aziendale o territoriale può essere esercitata d'intesa tra la direzione aziendale e le RSU/RSA.

Il negoziato di secondo livello si svolge a livello territoriale per:

le monosale – multisale

le imprese che gestiscono esercizi cinematografici per un numero complessivo inferiore a 15 schermi.

Sono soggetti di tale negoziato le strutture territoriali dell'Associazione datoriale competente e le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL assistite da una delegazione di RSU/RSA composta da un numero di membri non superiore a 10.

Il negoziato di secondo livello si svolge a livello di gruppo per:

i multiplex ed i megaplex

le imprese che gestiscono esercizi cinematografici per un numero complessivo di almeno 15 schermi, che siano situati in più regioni.

Sono soggetti del negoziato di secondo livello di gruppo la direzione aziendale assistita, ove richiesto, dalle strutture dell'associazione nazionale datoriale competente e l'Esecutivo nazionale espressione delle RSU/RSA assistito dalle OO.SS. nazionali stipulanti il CCNL e da una delegazione territoriale.

La contrattazione di secondo livello non può avere ad oggetto materie ed istituti già definiti a livello Nazionale e, comunque, istituti di carattere normativo.

Può svolgersi sulla materia economica secondo le linee del premio di risultato. Le erogazioni economiche derivanti dalla contrattazione di secondo livello saranno correlate ai risultati aziendali conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti e sostanziatisi in incrementi di qualità, efficacia ed efficienza organizzativa e, in linea generale, in miglioramenti dell'andamento economico e funzionale aziendale.

Le Parti, con intento di dare seguito a quanto riportato al primo capoverso del presente articolo, al fine di monitorare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello, trascorsi 10 mesi dalla firma del presente CCNL, attraverso l'Osservatorio Nazionale, si danno appuntamento per una prima verifica in merito.

Premio di risultato

Il premio di risultato è correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi per obiettivo incrementi di produttività, competitività, qualità, redditività, nonché l'adozione di strumenti che, con l'apporto e la partecipazione dei lavoratori, risultino preordinati all'ampliamento, all'ulteriore qualificazione ed alla più estesa articolazione del ruolo e della funzione della sala.

Ai fini dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro e le relative prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali della redditività.

Gli obiettivi della contrattazione integrativa saranno riferiti alle prestazioni lavorative - qualità del lavoro gradimento del pubblico sui servizi offerti ecc. - e/o ad elementi produttivi ed economici aziendali incassi, presenze, abbonamenti, rapporti con le scuole, iniziative extra attività cinematografica (convegni, incontri, ecc.).

Una volta individuati gli obiettivi, verranno definiti gli indicatori, i meccanismi di calcolo - prevedendo per ciascun parametro preso in considerazione la percentuale di incidenza sul risultato finale e gli importi collegati del premio di risultato.

Nell'accordo che definisce il premio di risultato saranno individuate forme e clausole intese a consentire una adeguata informazione e verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti.

Il premio-di risultato sarà variabile e non predeterminabile e non sarà utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale. Dovrà altresì avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Nel caso di contratti territoriali i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità delle imprese del settore.

Art. 39 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti attribuiscono alla formazione, all'aggiornamento ed alla riqualificazione professionali dei lavoratori un ruolo strategico per l'elevazione degli standard qualitativi dell'offerta cinematografica

in sala pubblica, anche in relazione alla definizione di regole per l'avvio dello studio di standard professionali in linea con gli orientamenti dell'Unione europea.

Dichiarano pertanto il loro impegno ad attivarsi sia in sede nazionale che territoriale per:

- l'individuazione degli opportuni strumenti finalizzati alla formazione, alla riqualificazione ed all'arricchimento professionale dei lavoratori, in particolare nei casi di ristrutturazioni aziendali e di rilevanti innovazioni tecnologiche;
- la definizione dei criteri di svolgimento delle attività formative, sia in orario di lavoro che fuori orario di lavoro;
- la realizzazione di ogni possibile intesa volta ad agevolare la concessione di finanziamenti comunitari e nazionali nell'ambito delle risorse destinate alla formazione.

In questo quadro le parti, considerata la competenza primaria delle Regioni in materia di formazione professionale, impegnano in particolare le proprie strutture territoriali ad attivare e sviluppare il confronto con gli Assessorati Regionali al lavoro ed alla formazione al fine di realizzare opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

Le parti procederanno alla costituzione di un'apposita commissione composta da massimo 3 rappresentanti datoriali e massimo 3 rappresentanti delle OO.SS. entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto. La commissione avrà compiti di studio, documentazione, acquisizione dati e individuazione congiunta di possibili percorsi atti a rendere possibili piani formativi aziendali o di settore.

Art. 40 - APPALTI

Le Direzioni aziendali informeranno una volta all'anno nel mese di gennaio, le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L. degli appalti di servizi all'interno delle aziende.

L' ANEC e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori: nel convenire sulla esigenza di ottimizzare le capacità produttive interne delle aziende nella logica della migliore utilizzazione delle risorse, concordano altresì, ai fini di una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, che le Direzioni aziendali inseriranno nei contratti di appalto un'apposita clausola che preveda l'osservanza da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge nonché dai contratti di lavoro del settore merceologico a cui appartengono le imprese appaltatrici stesse.

Le Direzioni aziendali non si avvarranno di aziende che risultino inadempienti agli impegni sottoscritti.

Art. 41 - CONGEDI PER LA FORMAZIONE

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda possono richiedere un congedo per la formazione per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea nonché per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'azienda.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o periodi di aspettativa.

La domanda di fruizione del congedo deve essere presentata dal lavoratore almeno 30

giorni prima del periodo indicato per la fruizione.

Il lavoratore interessato deve produrre il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, i relativi certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante la partecipazione agli esami.

Il personale assente contemporaneamente per congedo di formazione non potrà superare il 5% del totale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In ogni caso potrà usufruire del congedo un lavoratore nelle aziende che occupino almeno 15 lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'azienda può non accogliere la richiesta di congedo ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e/o produttive.

Art. 42 – LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno assegnati, su loro richiesta e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative del servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, sono concessi, su richiesta, permessi retribuiti per i giorni di esame. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Gli stessi lavoratori possono usufruire, su richiesta, di permessi non retribuiti per il giorno antecedente a quello in cui si svolge la prova di esame.

I lavoratori che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere un congedo per la formazione in conformità alle disposizioni dell'art. 5, l. 8 marzo 2000, n. 53.

A richiesta del datore di lavoro, il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art. 43 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti individuano nel Fondo Byblos il fondo di previdenza complementare per le aziende del settore.

Dal 01/01/2023 non è più prevista una quota pro-capite di € 5,00 per dodici mensilità riparametrata per i rapporti part-time con la percentuale di lavoro corrispondente.

L'adesione volontaria del lavoratore, al Fondo Byblos, comporterà una contribuzione percentuale mensile per 12 mensilità annue a carico delle aziende ed una contribuzione percentuale mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore dell'1% della retribuzione contrattuale

In caso di adesione volontaria al Fondo Byblos, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993 è prevista l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno e per i lavoratori di prima occupazione antecedente al 29.4.1993 è prevista la destinazione del 27% del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.

Art. 44 – FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti individuano nel fondo Salute Sempre il fondo di assistenza sanitaria integrativa per le aziende del settore.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2017 saranno iscritti al Fondo tutti i lavoratori disciplinati dal vigente CCNL con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (della durata non inferiore a tre mesi continuativi, con decorrenza dell'iscrizione dal quarto mese), nonché i lavoratori part-time con orario non inferiore al 25% dell'orario full-time contrattuale, e il relativo contributo di 120 euro annui suddiviso su dodici mensilità sarà integralmente a carico dell'azienda.

Art. 45 – ORGANISMO BILATERALE

Le parti, di comune accordo, pianificheranno l'apertura di un nuovo Ente Bilaterale di categoria che dovrà essere costituito entro il 31/12/2025.

Art. 46 - DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI

In caso di licenziamento individuale, effettuato al di fuori delle ipotesi previste dall'art.31, in violazione dei diritti derivanti al lavoratore dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente contratto, il lavoratore medesimo può chiedere alla organizzazione sindacale territoriale a cui è iscritto o a cui conferisca speciale mandato di promuovere il tentativo di conciliazione secondo le regole che seguono.

A) L'organizzazione sindacale dei lavoratori, ricevuta la richiesta di cui alla lettera precedente, inviterà ad esperire il tentativo di conciliazione la corrispondente Sezione territoriale dell'ANEC. Questa deve, insieme all'organizzazione sindacale richiedente, interporre i suoi uffici per la conciliazione fra le parti.

B) Ove il tentativo non riesca, o comunque trascorsi i termini per la richiesta e per l'espletamento di esso, il lavoratore può richiedere l'intervento del Collegio di conciliazione ed arbitrato.

Tale richiesta, diretta all'azienda, verrà inoltrata dal lavoratore all'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca speciale mandato; questa ultima la trasmetterà, mediante lettera raccomandata, alla Sezione territoriale dell'ANEC che ne curerà l'inoltro all'azienda.

C) La richiesta per l'intervento conciliativo delle organizzazioni deve essere avanzata entro 5 giorni dalla data di comunicazione del licenziamento ed il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro i successivi 5 giorni. La richiesta di intervento del Collegio di conciliazione ed arbitrato deve essere avanzata, a pena di decadenza, nel termine di 20 giorni dalla data di comunicazione del licenziamento.

D) Il Collegio di conciliazione ed arbitrato è composto da un rappresentante del datore di lavoro, da un rappresentante del lavoratore e da un presidente. I rappresentanti delle parti sono nominati dall'ANEC e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Il presidente del Collegio di conciliazione e arbitrato, ove nominato consensualmente, è scelto mediante sorteggio tra i nominativi compresi in una lista di nomi non superiore a 6 formata di comune accordo tra le Organizzazioni sindacali territoriali interessate dei lavoratori e la Sezione ANEC competente.

E) Il presidente, appena ricevuto l'incarico, provvede a fissare nel più breve termine possibile la data di convocazione del Collegio e delle parti al fine di esperire un tentativo di conciliazione.

Il Collegio, quando lo ritenga opportuno, può fissare entro 10 giorni una seconda convocazione delle parti per il completamento o la rinnovazione del tentativo di conciliazione.

Qualora il tentativo non riesca, si redige il verbale negativo e dalla firma di questo cominciano a decorrere i 10 giorni entro i quali il Collegio deve emettere la sua decisione.

Qualora debbano essere assunti mezzi di prova, il Collegio, con il provvedimento con cui li dispone, può prorogare per una sola volta il termine per la decisione e per non più di 15 giorni.

F) Il Collegio pronuncia secondo equità e senza obbligo di formalità procedurali di sorta.

G) Il Collegio - qualora ritenga ingiustificato il licenziamento - emette la sua motivata decisione relativa al ripristino del rapporto di lavoro.

Nel caso di decisione negativa dell'azienda circa il ripristino del rapporto, che deve essere comunicata entro il termine massimo di 3 giorni, il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione o comunque non appena decorso l'anzidetto termine di 3 giorni senza che l'azienda abbia manifestato l'intendimento di ripristinare il rapporto, provvede alla determinazione della penale.

Il Collegio, giudicando secondo equità, stabilisce una penale a carico del datore di lavoro in aggiunta al trattamento previsto dalle leggi e dai contratti.

L'importo di detta penale non può essere inferiore a 3 né superiore a 6 mensilità di retribuzione.

La misura della penale si intende ridotta ad una mensilità e mezza ed a 3 mensilità per i lavoratori che abbiano anzianità di servizio inferiore a 12 mesi.

H) La procedura prevista dal presente accordo non si applica nei confronti dei lavoratori che hanno superato l'età pensionabile e nei confronti delle aziende che occupano meno di 5 dipendenti o che non svolgono attività continuativa settimanale.

Art. 47 - PICCOLO ESERCIZIO

Tutte le clausole del presente CCNL non si applicano ai cinema attualmente inquadrati nella categoria del Piccolo esercizio. Le stesse clausole non si applicano altresì ai cinema che in futuro saranno riconosciuti tali per accordi intervenuti tra le organizzazioni territoriali dell'ANEC e dei Sindacati.

Art. 48 - PREAVVISO

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non potrà essere risolto da nessuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

A) Preavviso Impiegati

Anni di Servizio	Livello Q Mono multisala	Livello 5° e 5° S. Mono Multisala	Livello 4°, 3° e 2° Mono Multisala
	Livello QA, QB, F, E Multiplex	Livello D e Livello C Multiplex	Livello B Multiplex
Fino a 5 anni	2 Mesi	1 mese	15 giorni calendario
oltre 5 fino a 10 anni	3 Mesi	45 giorni calendario	30 giorni calendario
oltre 10 anni	4 Mesi	2 mesi	45 giorni calendario

B) Preavviso operai

Livello 1° Mono Multisala - Livello A multiplex = 15 **giorni**
calendario

I termini di disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

La comunicazione dovrà essere effettuata per iscritto.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra una indennità pari alla normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti dei diversi istituti contrattuali. Non sarà considerato utile a questi fini ove sostituito dalla corrispondente indennità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma del presente articolo di troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro sarà tenuto a concedere al lavoratore permessi per la ricerca di nuove occupazioni. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 49 - INDENNITA' DI ANZIANITA' - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Con decorrenza dal 1° giugno 1982 trova applicazione la legge 29 maggio 1982 n.297.

Art. 50 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore spetterà al coniuge o alla parte superstite dell'unione civile, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado l'indennità di anzianità, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel 1° comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Il datore di lavoro potrà richiedere che la convivenza a carico sia provata mediante atto di notorietà a norma di legge.

Art. 51 - NORME SPECIALI

Per quanto non disposto dal presente contratto, valgono le disposizioni legislative vigenti.

Oltre al presente contratto collettivo di lavoro il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti dal presente contratto e rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Nelle aziende che abbiano più di 20 dipendenti, copia degli eventuali regolamenti interni sarà consegnata a cura dell'azienda stessa a ciascun lavoratore.

Art. 52 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti contraenti concordano che con il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni previste dalla contrattazione di secondo livello (territoriale e/o aziendale).

Il presente contratto non esplica effetti nei confronti delle condizioni di miglior favore attribuite al singolo dipendente a livello aziendale.

Art. 53 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ciascun istituto sono correlate ed inscindibili fra loro.

Art. 54 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Salvo quanto diversamente stabilito dalle singole disposizioni, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2023 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2026.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno quattro mesi prima della sua scadenza.

Le proposte di rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa almeno tre mesi prima della scadenza del Contratto.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto e, comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 55 - ORARIO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 4 comma 3 del d.lgs. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di 4 mesi. In caso di particolari esigenze organizzative la direzione aziendale e la RSU o, in mancanza di quest'ultima, le strutture territoriali delle OOSS firmatarie del presente CCNL potranno, ai sensi del successivo comma 4 dell'art.4, elevare il suddetto periodo fino a 12 mesi. Resta inteso che per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 4 mesi la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto di lavoro. Le parti si danno atto che le previsioni di cui sopra non comportano variazione alcuna del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

In riferimento all'art. 7 del d.lgs. 66/2003 le parti concordano che in caso di particolari esigenze organizzative il riposo giornaliero di 11 ore può essere fruito frazionatamente. Alla direzione aziendale ed alla RSU e, in mancanza di quest'ultima, alle strutture territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL compete la definizione delle modalità di fruizione frazionata del riposo giornaliero. Qualora particolari ed oggettive esigenze dell'attività lavorativa non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, la direzione aziendale e la RSU e, in mancanza di quest'ultima, le strutture territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL concorderanno le modalità di riposo compensativo di cui all'art. 17 comma 4 del d.lgs. 66/2003.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, oltre i limiti previsti dall'art.5 comma 3 del d.lgs. 66/2003, in caso di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori, in caso di forza maggiore e nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo ad un pericolo grave ed immediato ovvero ad un danno alle persone o all'attività lavorativa. La direzione aziendale e la RSU e, in mancanza di quest'ultima, le strutture territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL possono

concordare la fruizione da parte dei lavoratori di riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive per lavoro straordinario. In tal caso le prestazioni straordinarie eseguite non saranno computate ai fini della durata media dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 comma 2 del d.lgs. 66/2003.

La durata dell'orario normale di lavoro, disciplinata dalle norme di legge, è di 40 ore settimanali. Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali e le 10 ore giornaliere. Per tali lavoratori le ore di lavoro oltre le 40 ore settimanali e fino a 60 ore settimanali sono retribuite con la paga oraria ordinaria senza alcuna maggiorazione.

Le norme di cui sopra non modificano le condizioni in atto per i portieri ed i guardiani con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze.

Restano ferme le più favorevoli situazioni aziendali per gli orari inferiori eventualmente in atto.

Salvo diverse esigenze aziendali, l'orario lavorativo nel sabato del personale addetto alle sedi amministrative al di fuori del cinema terminerà di norma alle ore 13.

Le retribuzioni dei su indicati lavoratori sono fissate in relazione al suddetto orario normale di lavoro settimanale. Esse saranno proporzionalmente ridotte nel caso di orari di lavoro settimanali inferiori.

Per quanto attiene alle pause, si rinvia alle norme di legge vigenti in materia.

Dichiarazione a verbale

Fermo restando l'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, è concordata una riduzione del monte ore annuo di 8 ore in ragione d'anno a decorrere dal 1° gennaio 1988, di ulteriori 8 ore in ragione d'anno a decorrere dal 1° gennaio 1989, di ulteriori 8 ore in ragione d'anno a decorrere dal 1° giugno 1991, di ulteriori 8 ore in ragione d'anno a decorrere dal 1° giugno 1992, di ulteriori 6 ore in ragione d'anno a decorrere dal 1° gennaio 1995 e di ulteriori 6 ore in ragione d'anno a decorrere dal 1° luglio 1995. La riduzione di cui sopra sarà attuata secondo criteri da concordare in sede aziendale.

Per un totale di 44 ore annue.

Il lavoratore dovrà richiedere di fruire dei R.O.L. almeno 72 ore prima, il Datore di Lavoro dovrà darne autorizzazione o diniego motivato entro 48 ore dalla richiesta. Nei casi di imprevista necessità il lavoratore può far richiesta in un tempo inferiore a 72 ore prima, e il datore di lavoro dovrà darne autorizzazione o diniego entro 24 ore dalla richiesta.

*Le 44 ore annue o pro-rata per assunzioni in corso dell'anno o proporzionamento per part-time e periodi di assenza, vanno godute dal dipendente entro 12 mesi dalla fine del periodo di maturazione (31/12 dell'anno successivo), il datore di lavoro cercherà, secondo le proprie esigenze di servizio, di agevolarne il godimento, **trascorso tale termine (12 mesi) le ore maturate e non ancora godute andranno tassativamente retribuite al dipendente, con il successivo cedolino di gennaio.***

Art. 56 - SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di sospensione eccezionale dello spettacolo per ordine di autorità o per altre cause di forza maggiore, ai lavoratori che si trovino sul posto di lavoro sarà corrisposta, sempreché lo spettacolo abbia avuto già inizio, la normale retribuzione per la prima giornata di sospensione.

Nel caso in cui lo spettacolo non abbia avuto ancora inizio, sempre limitatamente alla prima giornata di sospensione, ai lavoratori che si trovino sul posto di lavoro sarà corrisposta la metà della retribuzione giornaliera.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione di tutte le indennità, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine.

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata dovute a cause di forza maggiore dal conteggio delle paghe non saranno detratte le interruzioni stesse, quando queste nel loro complesso non superino i 60 minuti nella giornata.

Art. 57 – SOSPENSIONE DELL’ATTIVITÀ PER EVENTI IMPREVISTI ECCEZIONALI

In caso di breve sospensione dell’attività lavorativa, massimo 5 giorni lavorativi, per eventi imprevisi ed eccezionali, indipendenti dalla volontà del datore di lavoro e del lavoratore, ricondotti a pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, guasti/danni di entità rilevante che non consentano l’apertura dell’attività e che richiedano l’intervento di soggetti terzi e pertanto non risolvibili in autonomia, altri casi di forza maggiore, dove non è possibile fare ricorso all’ammortizzatore sociale previsto dall’Istituto di Previdenza o, comunque, dopo l’eventuale rigetto della domanda presentata all’Istituto stesso, sarà possibile gestire le assenze nel modo seguente:

1. Ricorso da parte del lavoratore all’Istituto della riduzione dell’orario di Lavoro (ore contrattuali R.O.L.);
2. Ricorso da parte del lavoratore alle ferie annuali;
3. Con accordo tra le parti, a salvaguardia del diritto del lavoratore alla retribuzione e all’esigenza di non perdere alcun giorno retribuito, si potrà valutare un recupero delle ore non lavorate in periodi successivi da concordare;
4. Mancata retribuzione da parte del datore di lavoro per mancata prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro farà una informativa alle OO.SS, ***tutto quanto sopra salvo pre-esistenti accordi di miglior favore.***

Art. 58 -RECUPERI

Fermo restando quanto previsto dall’art. 57 è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purché esso sia contenuto nei limiti di un’ora al giorno e si effettui entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l’interruzione.

Art. 59 -CHIUSURE STAGIONALI

In caso di soste stagionali connesse all’effettuazione di lavori di restauro o ristrutturazione del locale le aziende ad attività continuativa corrisponderanno al personale di sala, per un periodo massimo di 50 giorni lavorativi, un’indennità pari al 50%, per i primi 25 giorni lavorativi e del 60% per gli

ulteriori 25 giorni lavorativi, della retribuzione giornaliera da essi normalmente percepita prima dell'inizio della sosta.

Lo stesso trattamento compete in caso di soste stagionali diverse dai casi di effettuazione di lavori di restauro o ristrutturazione del locale. Tuttavia, in presenza di situazioni legate a fattori economici e commerciali di segno negativo che determinino la necessità di attuare soste stagionali nelle attività aziendali di durata superiore al periodo per il quale i lavoratori hanno diritto a percepire la normale retribuzione ed il trattamento indennitario, le aziende si incontreranno in tempo utile con gli organismi rappresentativi aziendali, o, in mancanza di questi, con le organizzazioni territoriali dell'ANEC e della FISTEL-CISL, UILCOM-UIL allo scopo di esaminare le possibilità di procedere all'adozione di meccanismi di flessibilità degli orari di lavoro e di ricercare ogni eventuale soluzione alternativa alle soste stagionali anche attraverso diretti interventi degli enti locali. Nel corso dello stesso incontro le imprese che gestiscono locali facenti parte di una struttura qualificabile come circuito cinematografico esamineranno altresì le possibilità di utilizzazione del personale in altri locali del circuito medesimo.

Il periodo di sosta stagionale sarà computato agli effetti dei vari istituti contrattuali.

Art. 60 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Il lavoro straordinario, notturno e festivo deve essere richiesto o autorizzato, salvo i casi di urgenza o di forza maggiore, nella giornata precedente a quella nella quale deve essere effettuato.

Nessun lavoratore potrà esimersi dal compiere lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Ferme restando le norme di cui all'art.10 del presente contratto, si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre l'orario normale di lavoro mensile.

Si considera lavoro supplementare quello compiuto nelle ipotesi di cui all'art.15.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le ore 6 del mattino. Per il personale che lavora per lo spettacolo o il cui lavoro è connesso con lo spettacolo, ai sensi del disposto dell'art. 1, comma 2, lett. d) del d.lgs. n. 66 del 2003, si considera lavoro notturno quello effettuato dalla mezzanotte alle ore 7.

Si considera lavoro festivo quello effettuato nelle giornate indicate nell'art. 61 e nel giorno del riposo settimanale.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è retribuito con le maggiorazioni appresso stabilite da applicarsi sulle retribuzioni orarie:

- a) lavoro straordinario 30%
- b) lavoro supplementare 20%-24%
- c) lavoro notturno fino ad 8 ore giornaliere 20%
- d) lavoro notturno oltre le 8 ore giornaliere 40%
- e) lavoro festivo fino ad 8 ore giornaliere 80%
- f) lavoro festivo oltre le 8 ore giornaliere 100%
- g) lavoro festivo compiuto nelle giornate di cui all'art. 61 fino ad 8 ore giornaliere 55%
- h) lavoro festivo compiuto nelle giornate di cui all'art. 61 oltre le 8 ore giornaliere 65%

Le maggiorazioni suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 61 -FESTIVITÀ

Sono giorni festivi:

il primo giorno dell'anno

il giorno dell'Epifania
il giorno di Pasqua
il giorno di lunedì dopo Pasqua
il giorno 25 aprile
il giorno 1° maggio
il giorno 2 giugno
il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma
il giorno dell'Assunzione
il giorno di Ognissanti
il giorno dell'Immacolata Concezione
il giorno di Natale
il giorno 26 dicembre
la ricorrenza del patrono locale

Qualora il lavoratore sia chiamato a prestare servizio in tali giorni, anche se coincidenti con il giorno di riposo settimanale, avrà diritto alla retribuzione per le ore di lavoro eseguite, calcolata con le modalità e le maggiorazioni previste dall'art. 60.

Nell'ipotesi che, per la coincidenza di una delle festività su elencate con la festa del patrono locale, il lavoratore perda il trattamento economico a questa relativo, il datore di lavoro, in sostituzione, prolungherà di un giorno il periodo di ferie a lui spettanti.

Il trattamento economico innanzi precisato sarà corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- a) ferie, permessi, periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale e assenze per giustificati motivi;
- b) riduzione dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro;
- c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;
- d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;
- e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica o altro giorno festivo considerato tale dal contratto collettivo.

In caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei giorni festivi innanzi elencati l'azienda integrerà il trattamento economico corrisposto dagli istituti assistenziali ed assicurativi fino a raggiungere l'intera retribuzione giornaliera prevista dal 2° comma del presente articolo.

Rimane fermo quanto disposto dall'art.3 della legge 31 marzo 1954 n.90 per le domeniche e per i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre 2 settimane.

Al lavoratore che ha prestato attività lavorativa nella prima domenica di novembre, giorno di celebrazione della festa dell'Unità nazionale, spetterà, oltre alla normale retribuzione contrattuale, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate senza la maggiorazione per il lavoro festivo.

Al lavoratore che sia stato assente in tale giornata per riposo settimanale sarà corrisposta la normale retribuzione giornaliera.

Il 4 novembre è da considerare normale giorno feriale a tutti gli effetti.

Art. 62 – INDENNITÀ DI CASSA

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale chiamato ad espletare mansioni di cassa con responsabilità diretta degli errori anche finanziari, per l'effettivo tempo impiegato in tale funzione, e con l'obbligo di risarcimento delle eventuali differenze, verrà riconosciuta una indennità come da tabella sotto riportata.

L'indennità non è dovuta in alcuna misura al dipendente, nel caso in cui sia l'Azienda ad assumersi interamente la responsabilità economica dell'errore.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio del lavoratore.

Calcolo Indennità di cassa

Livelli	Mono e multisala				Livelli	Multiplex			
	Sola P.B.	11%	11%	11%		Sola P.B.	11%	11%	11%
		mese	giorno	ora			mese	giorno	ora
1	-----	-----	-----	-----	A	-----	-----	-----	-----
2	215,07	23,66	0,91	0,14	B	235,12	25,86	0,99	0,15
3	254,39	27,98	1,08	0,16	C	269,81	29,68	1,14	0,17
4	306,77	33,74	1,30	0,20	D	289,09	31,80	1,22	0,18
5	340,03	37,40	1,44	0,22	E	317,99	34,98	1,35	0,20
5S	356,54	39,22	1,51	0,23	F	356,54	39,22	1,51	0,23
Q	423,99	46,64	1,79	0,27	QB	423,99	46,64	1,79	0,27
					QA	462,54	50,88	1,96	0,29

Il calcolo dell'indennità di cassa si ricava applicando l'11% sulla sola Paga base relativa al 31.12.2016.

Art. 63 - CORRESPONSIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ad ogni fine mese.

Ai lavoratori potrà essere corrisposto, alla scadenza della prima quindicina, secondo le consuetudini aziendali, un acconto fino al 90% della retribuzione globale spettante per tale periodo.

In base alle vigenti disposizioni legislative, il pagamento della retribuzione verrà effettuato mediante buste paga o prospetti equivalenti in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome, cognome e la qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla quantità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione al lavoratore dovrà essere comunque corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualora l'azienda ritardi di oltre 10 giorni dalla data stabilita il pagamento delle competenze di cui sopra, decorreranno sulla somma di spettanza del lavoratore gli interessi del 2% in più del tasso ufficiale. Inoltre, il lavoratore avrà facoltà di chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto all'indennità di mancato preavviso.

Ai fini del presente contratto per retribuzione si intende:

- a) il minimo tabellare previsto per il livello cui il lavoratore è assegnato;
- b) gli aumenti periodici di anzianità;
- c) gli eventuali aumenti di merito e terzi elementi;
- d) Superminimi.

Dichiarazione a verbale

Per il personale - sia esso occupato per un orario normale di lavoro giornaliero e settimanale corrispondente a quello normale e contrattuale, sia esso occupato per un orario normale di lavoro giornaliero e settimanale inferiore a quello normale contrattuale - dipendente da aziende che effettuano attività di durata non inferiore al normale orario di lavoro contrattuale la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per il coefficiente 173.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.

Per il personale occupato per un orario normale di lavoro giornaliero e settimanale inferiore a quello normale contrattuale presso aziende che effettuano attività di durata inferiore al normale orario di lavoro contrattuale la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 208. Ai fini del pagamento delle ore di lavoro straordinario dallo stesso eventualmente prestate in eccedenza all'orario normale contrattuale di cui all'art. 55 la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 173.

Art. 64 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dal lavoratore con la massima sollecitudine, telefonicamente o tramite e-mail, sms, fax, in tempo utile per consentire il normale svolgimento delle programmazioni. In mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore dovrà comunicare all'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico telematicamente.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successive comunicazioni inerenti il proseguimento stesso che il lavoratore deve inoltrare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nella certificazione precedente.

L'azienda può effettuare il controllo delle assenze per infermità del dipendente nel rispetto dell'art.5 della legge 20 maggio 1970 n.300. L'azienda ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dipendente da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Il lavoratore assente per malattia od infortunio è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, anche in giornata festiva o di riposo settimanale.

Il lavoratore che, salvo eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altre cause di forza maggiore, non sia reperito al domicilio durante le suddette fasce orarie o quelle diverse eventualmente stabilite da disposizioni amministrative, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ai sensi della legge 11 novembre 1983 n.638. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro regolarmente accertati e tali da costituire impedimento temporaneo alla prestazione del servizio stesso, l'azienda conserverà il posto al lavoratore non in prova per 12 mesi. Durante l'interruzione del servizio, l'azienda corrisponderà al lavoratore una indennità integrativa il cui importo, aggiunto al trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore, consenta di raggiungere il 100% della normale retribuzione netta, per la prima metà del periodo suindicato (180 gg.), ed il 50% della integrazione datoriale per la seconda metà del periodo stesso (da 181 gg. a 360 gg.).

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini del suddetto periodo di conservazione del posto e del conseguente trattamento economico, si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei trentasei mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel computo del limite della conservazione del posto e del trattamento economico come sopra definiti non saranno conteggiate:

- le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital;
- le terapie salvavita;
- i periodi di assenza continuativa superiori ad un mese dovuti a gravi patologie, entro il limite complessivo di 90 giorni.

Agli effetti di cui ai precedenti due commi, non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui al precedente 10° comma, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione e a gravi e documentate malattie certificate dagli enti ospedalieri.

Alla scadenza dei limiti di tempo di cui sopra, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa per un massimo di 4 mesi, ovvero sei mesi per le fattispecie di cui al 10° comma, rinnovabile per i casi individuati al precedente 10° comma, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

Decorsi i periodi di conservazione del posto come sopra definiti, oppure scaduto l'eventuale periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Dichiarazione a verbale

Riguardo ai lavoratori per i quali sia dovuta la contribuzione Inps per la malattia, il trattamento economico a carico del datore di lavoro consisterà nell'integrazione di quanto corrisposto dall'Inps fino a concorrenza delle percentuali sopra indicate.

Art. 65 – TRATTAMENTO DI MATERNITÀ/PATERNITÀ

In caso di assenza per maternità/paternità obbligatoria, l'azienda corrisponderà alla lavoratrice/tore una indennità integrativa il cui importo, aggiunto al trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore, consenta di raggiungere il 100% della normale retribuzione.

Il permesso per congedi parentali o maternità/paternità potrà essere fruito anche per frazioni di giornata.

Art. 66 – TRATTAMENTO PER INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro, la conservazione del posto è garantita fino alla guarigione clinica, ma non può comunque essere superiore a 18 mesi.

L'azienda corrisponderà al lavoratore una indennità integrativa il cui importo, aggiunto al trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore, consenta di raggiungere il 100% della normale retribuzione netta dal 1° al 270° giorno.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri trattamenti aziendali o locali o comunque derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire il suddetto trattamento indennitario integrativo a carico dell'azienda è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'Istituto assicuratore nonché alla presentazione dell'attestazione medica rilasciata al lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia.

E' diritto dell'azienda rivalersi sulla retribuzione del lavoratore delle quote anticipate per conto dell'Istituto assicuratore, e correlativamente, per conto proprio, quando le quote stesse non siano, per qualsiasi causa, dovute dall'Istituto assicuratore medesimo.

Art. 67 - TRASFERIMENTI

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni precedenti.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso. Qualora per i lavoratori di livello Q, 5° Super, 5° per il personale dipendente da monosale e multisale e di livello QA e QB per il personale dipendente da multiplex e megaplex, all'atto dell'assunzione, sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per il personale in servizio, in tal caso il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre al lavoratore la diaria per giorni 15 nonché una diaria supplementare di giorni 4 per ogni familiare (considerando tali quelli riconosciuti agli effetti degli assegni familiari) che lo segue nel trasferimento.

Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 3 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente al lavoratore.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

In riferimento alla disciplina sui trasferimenti di cui al presente articolo, le parti convengono che i trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso non inferiore a 20 gg.

Dovranno tenersi in debito conto da parte aziendale le obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito del comune, fatte salve le regolamentazioni eventualmente concordate dalle parti a livello di singola impresa/gruppo.

Art. 68 – WELFARE CONTRATTUALE

Con il presente rinnovo del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende esercenti l'esercizio cinematografico e cinemateatrale**, è stata introdotta una **novità significativa**: l'**istituzione del Welfare contrattuale**, uno strumento di protezione e sostegno concreto per i lavoratori del comparto.

In un settore colpito da anni di incertezza, trasformazioni digitali e instabilità occupazionale, questa misura rappresenta un passo importante verso una maggiore **tutela sociale** e un miglioramento del **benessere lavorativo**.

Cosa prevede il nuovo Welfare contrattuale nel CCNL Esercizio Cinematografico

L'introduzione del Welfare contrattuale avviene attraverso **un regolamento di massima che viene allegato al presente testo contrattuale, per formarne parte integrale e sostanziale dello stesso.**

L'allegato regolamento può essere integrato e variato da ogni singola azienda, in accordo con i lavoratori e le parti sociali, sempre in forma migliorativa e non peggiorativa. In particolare, il CCNL prevede una vasta gamma di utilizzazioni verso servizi personali, assistenza sanitaria integrativa, tempo libero, ecc.

Il **contributo economico** mensile è fissato in modo obbligatorio per tutte le aziende, che applicano il presente CCNL, come dalle allegate Tabelle (Tabella B), a garanzia dell'universalità della misura per tutti i lavoratori del settore, a prescindere dalla dimensione dell'impresa.

Un passo avanti per la categoria

L'istituzione del Welfare contrattuale rappresenta una **risposta concreta** alle esigenze di migliaia di lavoratori del settore e contribuisce a:

- Rafforzare il sistema di **protezione sociale**;
- Garantire **tutele sanitarie accessibili**;
- Programmare ed utilizzare il proprio tempo libero, ferie, ecc;
- Servizi vari.

Le parti sociali firmatarie del CCNL hanno riconosciuto l'urgenza di introdurre strumenti moderni e inclusivi di Welfare, valorizzando la contrattazione collettiva come leva per migliorare la qualità della vita e promuovere la dignità del lavoro.

L'introduzione del Welfare contrattuale nel CCNL Esercizio Cinematografico si inserisce in una più ampia tendenza della contrattazione collettiva italiana, che vede il Welfare come **diritto esigibile** e non più come semplice benefit discrezionale.

In un comparto che svolge un ruolo chiave nella diffusione della cultura e dell'intrattenimento, è fondamentale che anche i lavoratori godano di **tutele all'altezza del valore sociale che producono**.

Il nuovo Welfare contrattuale per i lavoratori del settore cinematografico rappresenta quindi **un segnale di rinnovamento e attenzione** alle condizioni reali di vita e di lavoro. Ora la sfida è garantirne **l'attuazione effettiva**, con il coinvolgimento di tutte le imprese ed una **vigilanza attiva** da parte delle rappresentanze datoriali e sindacali.

ALLEGATO:

REGOLAMENTO WELFARE

Premessa

L' ANEC e le OO.SS. CISL-FISTel e UILCOM-UIL, al momento della firma del rinnovo del C.C.N.L. relativo all'Esercizio Cinematografico, hanno sin da subito previsto l'adozione anche di un piano di welfare contrattuale con risorse economiche, incrementalmente alle tabelle paga economiche e ripartite mensilmente in base al livello contrattuale dei dipendenti; un piano volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano ed alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia. Si è infatti così ritenuto di investire sull'incentivazione del fattore produttivo più importante dell'azienda, appunto il personale, quale fattore strategico ed indispensabile per il successo dello stesso piano industriale.

Il giorno 23 Gennaio 2025, le parti in premessa, hanno sottoscritto il rinnovo del C.C.N.L. del settore relativo all'esercizio Cinematografico, dove si è deciso di istituire il Welfare per tutti i dipendenti del settore. In data 06 Giugno 2025 le stesse parti hanno sottoscritto un accordo per l'erogazione del Welfare, in conseguenza le parti sottoscrittrici ritengono di istituire il presente regolamento, valido ad ogni effetto di legge e di contratto nei confronti dei lavoratori dipendenti, come indicato al successivo Art. 2.

Con l'istituzione del presente regolamento, le parti si impegnano nei confronti dei già menzionati lavoratori operanti stabilmente o temporaneamente all'interno delle Aziende, a fornire i beni e i servizi alle condizioni indicate nel medesimo regolamento.

Articolo 1 - Entrata in vigore, durata e pubblicazione

Il suddetto regolamento è da intendersi valido dalla data di istituzione e per un periodo fino alla scadenza del sottoscritto C.C.N.L. Il regolamento sarà poi rinnovato tacitamente di anno in anno, fatta salva la facoltà di disdetta, da comunicare alla controparte, tramite PEC o Raccomandata RR entro il termine di 30 giorni dalla scadenza. Il presente regolamento farà parte del testo contrattuale. Il Regolamento è redatto in conformità della vigente normativa in tema di Welfare Aziendale. In caso di eventuali modifiche della stessa, ANEC e le OO.SS. valuteranno eventuali integrazioni/modifiche da apportare.

Articolo 2. - Campo di applicazione soggettivo

Il presente regolamento sarà applicato a tutti i lavoratori dipendenti, con esclusione dei Tirocinanti, che risultino in forza alla data di avvio della fruizione del credito welfare. Si veda quanto disposto al successivo Art. 5.

Articolo 3. - Finalità del conto welfare

Finalità del conto welfare. Al fine di incrementare la soddisfazione dei propri lavoratori di cui all'articolo 2 del presente regolamento, le parti sottoscrittrici del C.C.N.L., hanno varato un Piano Welfare, rivolto alla generalità di essi, fruibile mediante un "CREDITO WELFARE" caricato su piattaforma web che consente ai dipendenti stessi la libera scelta di beni, servizi e prestazioni previsti dal Piano nei seguenti ambiti:

- a) istruzione, il dipendente potrà scegliere, per sé stesso o per i propri familiari, ad esempio corsi extraprofessionali, corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingue), servizi di orientamento allo studio;
- b) ricreazione, appartengono a questa area abbonamenti a palestre, centri sportivi e centri benessere convenzionati, viaggi, ingressi a cinema, teatri, concerti, mostre, stabilimenti balneari, cene a tema ecc.;
- c) Destinazione del credito welfare, entro i limiti di legge, all'acquisto di buoni spendibili presso un'ampia gamma di fornitori, anche on line;
- d) assistenza sociale, assistenza domiciliare, badanti, case di riposo;
- e) assistenza sanitaria come checkup medici, visite specialistiche, cure odontoiatriche, terapie e riabilitazione;
- f) educazione e istruzione per i familiari: il Dipendente potrà ottenere il rimborso delle spese di istruzione ed educazione sostenute per i propri familiari (spese per servizi di baby-sitting, asilo nido e scuola materna, rette scolastiche di ogni ordine e grado, mensa scolastica, servizi di pre scuola e post scuola, gite e iniziative previste dall'offerta formativa scolastica, testi scolastici, ludoteche, centri estivi e invernali);
- g) assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti: il Dipendente potrà richiedere il rimborso delle spese sostenute per servizi di assistenza per i propri familiari anziani che abbiano compiuto i 75 anni di età o per i quali vi sia una certificazione medica di non autosufficienza;
- h) previdenza complementare: il Dipendente potrà effettuare versamenti volontari aggiuntivi al proprio fondo di previdenza complementare per sé stesso e per i propri familiari.

Articolo 4. – Corresponsione del welfare

Essendo il welfare un elemento di paga contrattuale, l'importo spettante andrà accantonato comunque al lavoratore/trice in malattia, in maternità obbligatoria, in infortunio, in permesso legge 104, in ferie, in permesso retribuito, l'accantonamento non spetta per tutte le rimanenti casistiche di assenza.

Articolo 5. - Ammontare e calcolo del conto welfare

Il Credito welfare per ciascun lavoratore ammonterà, come da allegata tabella relativa all'esercizio cinematografico. La disponibilità del credito welfare, sarà attivata tramite apposita piattaforma informatica a far data dal 1° ottobre 2025, o comunque a seguito della sottoscrizione dei singoli accordi commerciali tra le Aziende dell'esercizio cinematografico ed il Provider Pellegrini S.p.A., individuato da ANEC e OO.SS., come da Accordo del 6 Giugno 2025.

Attraverso il medesimo Accordo, è stata inoltre indicata la data del 1° Maggio 2025, come inizio della maturazione del credito welfare.

L'accesso alla piattaforma sarà garantito a tutti i dipendenti, attraverso id e password, a partire dall'inizio del rapporto di lavoro, fermo restando quanto previsto dal suddetto Accordo del 6 Giugno 2025, in merito alla durata minima della prestazione lavorativa, a fini della maturazione della quota Welfare. Si specifica che non è in alcun modo possibile monetizzare il credito welfare.

Articolo 6. – Welfare e tipologia contrattuale

Stante il diritto alla maturazione delle quote Welfare, garantito a tutte le tipologie contrattuali, con esclusione dei soli tirocinanti (Art. 2), la spendibilità delle suddette quote, sarà attuabile sia per i

dipendenti con Contratto a Tempo Indeterminato che per dipendenti con Contratto a Termine, con possibilità quindi di accesso ai “Fringe Benefit”, ovvero al download dalla piattaforma di Voucher, Buoni spesa, Buoni carburante, utili all’acquisto di beni o servizi, nonché ai “Flexible Benefit”, utili ai i rimborsi di spese varie e all’utilizzo di servizi. Resta comunque valido quanto indicato nel successivo Articolo 10, in merito alla possibilità di gestire il processo secondo modalità flessibili.

Articolo 7. – Interruzione del rapporto di lavoro

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, la piattaforma resterà disponibile al dipendente, sino all’ultimo giorno del mese in cui avviene la suddetta cessazione, affinché risulti possibile l’emissione di un ultimo cedolino paga su cui possano transitare le voci Welfare. Nel caso in cui il credito welfare non venga comunque utilizzato dal dipendente entro il suddetto termine, verrà emesso in suo favore un numero di voucher del valore complessivo pari al suddetto credito maturato.

Nei casi di durata breve del rapporto di lavoro, ma che rientri comunque nel perimetro di maturazione della quota Welfare, secondo quanto previsto dall’Accordo del 6 Giugno 2025, sarà garantita al dipendente l’erogazione di un Voucher/Buono spesa con taglio arrotondato per eccesso o difetto, ma comunque rappresentativo della quota Welfare maturata.

Articolo 8. – Disponibilità delle quote Welfare maturate

Nei casi in cui le quote Welfare maturate non vengano utilizzate entro l’anno di maturazione, le stesse transiteranno all’anno successivo, rimanendo comunque evidenziate come Quote del precedente anno. Resta necessariamente fermo quanto stabilito dalla vigente normativa in termini di soglia massima di utilizzo dei Fringe Benefit (Voucher/Buoni spesa) nell’anno solare, ovvero € 1.000,00 per la generalità dei dipendenti e € 2.000,00 per i dipendenti con figli a carico, fatto salvo eventuali modifiche governative.

Le quote del precedente anno transitate al successivo anno, dovranno comunque essere utilizzate entro il termine di quest’ultimo. Il mancato utilizzo determinerà il versamento delle stesse all’eventuale Fondo di Previdenza Complementare a cui aderisce il dipendente o, in assenza di tale adesione, verranno rese indisponibili.

Articolo 9. – Accesso alla piattaforma

Utilizzo dei servizi mediante piattaforma. Al fine di poter fruire correttamente dei servizi di cui al presente regolamento, a tutti i lavoratori interessati saranno fornite delle credenziali univoche per l’accesso alla piattaforma dedicato (<https://login.welfarepellegrini.it/>). Mediante il suddetto accesso ogni lavoratore, potrà attivare ovvero scegliere il servizio così come regolato dal presente regolamento, senza alcun obbligo di rendicontazione aggiuntivo.

Articolo 10. – Modalità di Personalizzazione

Il presente Regolamento, come indicato in premessa, impegna le parti all’offerta di beni e servizi nel rispetto di quanto indicato nello stesso. Resta comunque la possibilità della redazione di Regolamenti Aziendali che affianchino il presente Regolamento contrattuale, e che potranno essere utili alla personalizzazione della piattaforma, o comunque delle modalità di erogazione dei suddetti beni e servizi, più coerenti con la tipologia, la dimensione e le caratteristiche specifiche della forza lavoro delle singole Aziende. Le parti firmatarie del presente Regolamento, ritengono che il Welfare, per essere realmente tale, non possa prescindere dalla costruzione di strutture “sartoriali”,

restando comunque fermo il divieto che gli eventuali Regolamenti aziendali, producano deroghe peggiorative, rispetto a quanto ivi disposto.

TABELLE ALLEGATE

Tabella “A”

Aumenti Periodici di anzianità

Livelli	Mono e multisala			Livelli	Multiplex		
	5% P.B.	Base	Importo		5% P.B.	Base	Importo
		Fissa	1 Scatto			Fissa	1 Scatto
1	9,64	3,62	13,26	A	9,64	3,62	13,26
2	10,75	3,62	14,37	B	11,76	3,62	15,38
3	12,72	3,62	16,34	C	13,49	3,62	17,11
4	15,34	3,62	18,96	D	14,45	3,62	18,07
5	17,00	3,62	20,62	E	15,90	3,62	19,52
5S	17,83	3,62	21,45	F	17,83	3,62	21,45
Q	21,20	3,62	24,82	QB	21,20	3,62	24,82
				QA	23,13	3,62	26,75

Tabella “B”

WELFARE

Monosala Multisala

			A		B	C	D	E
Livelli	Parametri	Fondo	Welfare	Welfare 2025	Byblos 2016	Welfare	Welfare	Imp.Orario solo
		ex Byblos	mese	per 14 mensil	per 12 mensil	Totale annuo	mese	x lav a chiamata
1	100,00	5,00	31,45	440,25	60,00	500,25	41,69	0,24
2	112,00	5,00	35,22	493,08	60,00	553,08	46,09	0,27
3	132,00	5,00	41,51	581,13	60,00	641,13	53,43	0,31
4	159,00	5,00	50,00	700,00	60,00	760,00	63,33	0,37
5	176,00	5,00	55,35	774,84	60,00	834,84	69,57	0,40
5s	185,00	5,00	58,18	814,47	60,00	874,47	72,87	0,42
6	220,00	5,00	69,18	968,55	60,00	1028,55	85,71	0,50

Multiplex Megaplex

				A	B	C	D	E
Livelli	Parametri	Fondo	Welfare	Welfare 2025	Byblos 2016	Welfare	Welfare	Imp.Orario solo
		ex Byblos	CCNL	per 14 mensil	per 12 mensil	annuo	mese	x lav a chiamata
A	100,00	5,00	31,45	440,25	60,00	500,25	41,69	0,24
B	122,00	5,00	38,36	537,11	60,00	597,11	49,76	0,29
C	140,00	5,00	44,03	616,35	60,00	676,35	56,36	0,33
D	150,00	5,00	47,17	660,38	60,00	720,38	60,03	0,35
E	165,00	5,00	51,89	726,42	60,00	786,42	65,53	0,38
F	185,00	5,00	58,18	814,47	60,00	874,47	72,87	0,42
QB	220,00	5,00	69,18	968,55	60,00	1028,55	85,71	0,50
QA	240,00	5,00	75,47	1056,60	60,00	1116,60	93,05	0,54

La presente tabella tiene in considerazione il welfare accordo 2025 per 14 mensilità e la quota Ex Byblos accordo 2016 per 12 mensilità. Mensilmente avremo quindi una quota mensile (D) da corrispondere per 12 mensilità da rapportare alla percentuale part-time del lavoratore.

Colonna E importo orario da utilizzare solo per i lavoratori a chiamata

TABELLE PAGA DAL 01/01/2023 "Monosale e Multisale" N E U T R O

<i>Livelli e Parametri</i>	<i>I° Liv. 100</i>	<i>II° Liv. 112</i>	<i>III° Liv. 132</i>	<i>IV° Liv.159</i>	<i>V° Liv. 176</i>	<i>V° Sup.185</i>	<i>VI° Qua 220</i>
Minimo Tabellare CCNL	1.075,66	1.144,30	1.258,95	1.413,49	1.511,28	1.561,95	1.762,57
Minimo al 31/12/2022	1.075,66	1.144,30	1.258,95	1.413,49	1.511,28	1.561,95	1.762,57

Aumenti Retributivi

1 gennaio 2023							
Aumento minimo tabellare	22,01	24,65	29,06	35,00	38,74	40,72	48,43
Lordo dal 01/01/2023	1.097,67	1.168,95	1.288,01	1.448,49	1.550,02	1.602,67	1.811,00
1 novembre 2024							
Aumento minimo tabellare	37,74	42,26	49,81	60,00	66,42	69,81	83,02
Lordo dal 01/11/2024	1.135,41	1.211,21	1.337,82	1.508,49	1.616,44	1.672,48	1.894,02
1 luglio 2025							
Aumento minimo tabellare	34,59	38,74	45,66	55,00	60,88	63,99	76,10
Lordo dal 01/07/2025	1.170,00	1.249,95	1.383,48	1.563,49	1.677,32	1.736,47	1.970,12
Imp.uno scatto di anzianità	13,26	14,37	16,26	18,96	20,62	21,45	24,82

NOTA

a questi minimi nazionali vanno aggiunti, ove esistenti, gli integrativi regionali e/o Aziendali

TABELLE PAGA "MULTIPLEX" DAL 01/01/2023 N E U T R O

Livelli e Parametri	Liv. A 100	Liv. B 122	Liv. C 140	Liv. D 150	Liv. E 165	Liv. F 185	Quadro B 220	Quadro A 240
Minimo CCNL	1.075,66	1.201,52	1.304,87	1.362,10	1.447,51	1.561,95	1.762,57	1.877,03
Minimo al 31/12/2022	1.075,66	1.201,52	1.304,87	1.362,10	1.447,51	1.561,95	1.762,57	1.877,03
Aumenti Retributivi								
1 gennaio 2023								
Aumento minimo tabellare	22,01	26,86	30,82	33,02	36,32	40,72	48,43	52,83
Lordo dal 01/01/2023	1.097,67	1.228,38	1.335,69	1.395,12	1.483,83	1.602,67	1.811,00	1.929,86
1 novembre 2024								
Aumento minimo tabellare	37,74	46,04	52,83	56,60	62,26	69,81	83,02	90,57
Lordo dal 01/11/2024	1.135,41	1.274,42	1.388,52	1.451,72	1.546,09	1.672,48	1.894,02	2.020,43
1 luglio 2025								
Aumento minimo tabellare	34,59	42,20	48,43	51,89	57,08	63,99	76,10	83,02
Lordo dal 01/07/2025	1.170,00	1.316,62	1.436,95	1.503,61	1.603,17	1.736,47	1.970,12	2.103,45
Imp.uno scatto di anzianità	13,26	15,38	17,11	18,07	19,52	21,45	24,82	26,75

NOTA

a questi minimi nazionali vanno aggiunti, ove esistenti, gli integrativi regionali e/o Aziendali.