

SEGRETERIE NAZIONALI

Roma, 11 marzo 2026

PIATTAFORMA UNITARIA RINNOVO DEL CCNL TROUPE

- | | |
|--|--|
| 1. Campo di applicazione | 13. Apprendistato, Formazione, Professionalità e Certificazione relativa |
| 2. Nuovo orario di lavoro individuale | 14. Servizi igienici e refezione |
| 3. Certificazione dell'orario di lavoro | 15. Lavoratori Giornalieri |
| 4. Contrattazione di II° Livello | 16. Sicurezza sul lavoro e prevenzione degli infortuni |
| 5. Nuove tabelle retributive | 17. Carenza |
| 6. Nuovo calcolo degli straordinari | 18. Integrazione per agevolazioni tariffarie sui viaggi per votazioni |
| 7. Modalità di pagamento | 19. Entrata in vigore e periodo transitorio |
| 8. Inserimento nuove figure professionali | 20. Monitoraggio |
| 9. Composizione dei reparti | |
| 10. Banca ore | |
| 11. Ruolo di As.For.Cinema | |
| 12. Relazioni Industriali e Rappresentanza Sindacale | |

1 - Campo di applicazione

Il nuovo CCNL si applicherà a tutte le prestazioni dei lavoratori delle troupe, a prescindere dalla tipologia di prodotto: produzione cinematografica, pubblicitaria, televisiva, D.I.C.E., Web, ecc. le norme saranno applicate a tutte le fasi di realizzazione del prodotto: pre-preparazione, preparazione, riprese, montaggio, smontaggio, ripristino, ritiri/riconsegne, carico/scarico, post-produzione.

2 - Nuovo orario di lavoro individuale

L'orario di lavoro contrattuale settimanale è di 38 ore, 7,36 ore giornaliere per 5 giorni di lavoro, non sarà più misurato in forma generale, ma individuale, il limite massimo consentito non potrà superare le 11 ore giornaliere (esclusa la pausa, che di norma ha la durata di 1 ora) e le 55 ore settimanali, occasionalmente e non continuamente, mantenendo la media individuale di 48 ore settimanali su 5/6 giorni. La media delle 48 ore comprensiva dello straordinario deve essere calcolata all'interno del contratto individuale di lavoro. Non si potrà superare un limite massimo settimanale di 55 ore. Rispetto all'attuale organizzazione del lavoro, va considerato che le 11 ore di prestazione saranno omnicomprensive di tutte le attività e prevedranno la certificazione dell'orario di lavoro mediante rilevazione elettronica: questo consentirà la produzione automatizzata dei dati per la definizione dei documenti inerenti la prestazione (busta paga, contratto individuale, ecc)

3 - Certificazione dell'orario di lavoro

L' avvio della rilevazione oraria prevede che vi sia un piano di lavorazione ed una indicazione (ordine del giorno) che attribuisca al lavorator* l'obbligo alla prestazione.

Essa consente con certezza di attribuire ad ogni singolo lavorator* la certezza delle ore lavorate, dell'orario di lavoro individuale e la relativa tracciabilità.

L'orario di lavoro individuale va giornalmente rilevato con adeguati sistemi informatici inoppugnabili (come, ad esempio, badge e/o applicazioni opportunamente progettate) che rilevino se necessario, oltre gli orari di inizio e fine lavoro anche il luogo dove materialmente il lavoratore si trova garantendo comunque le tutele di legge in materia di tracciabilità, in funzione della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il sistema informatico deve prevedere inoltre anche l'invio ritardato dei dati memorizzati, nel caso di momentanea mancanza di segnale telefonico, di rete internet o wi-fi. Tutti i dati verranno automaticamente inviati presso l'amministrazione della produzione stessa, e al lavoratore rilevato.

Nel caso in cui le OO.SS. ne facessero richiesta, i dati, rispondendo alla legge sulla privacy, dovranno essere resi disponibili alle verifiche. In merito alle modalità di applicazione si fa riferimento al protocollo condiviso tra le parti in data 12 gennaio 2023.

4 - Contrattazione di II° Livello - aziendale, di gruppo e per singolo prodotto

La contrattazione di II livello si realizzerà attraverso accordi aziendali, di gruppo e per singolo prodotto. Questa consentirà, attraverso relativi accordi, d'intervenire sull'organizzazione del lavoro, gli orari e eventuali turnistiche di tutti i reparti con relativi incentivi economici, per tutte le fasi della lavorazione relative al singolo prodotto.

Se preventivamente concordate in sede di contrattazione di II° livello nel rispetto delle medie di legge e delle compensazioni orarie previste dalla L.66/03 (Vedi nota esplicativa allegata), si potranno richiedere prestazioni lavorative che non potranno superare le 11 ore per singolo giorno e complessivamente mai oltre le 55 ore individuali settimanali, comprese le eventuali prestazioni lavorative in 6° giornata aggiuntiva. In assenza di contrattazione di II° livello, i lavoratori non sono tenuti a prestare individualmente oltre 38 ore settimanali.

La regolamentazione della SESTA GIORNATA AGGIUNTIVA è tra gli argomenti della contrattazione di II° livello. Si ribadisce che la 6° giornata lavorativa aggiuntiva prevede una prestazione individuale di 7 ore continue.

5 - Nuove tabelle retributive

L'obiettivo è ottenere che i minimi sindacali raggiungano i valori della retribuzione di mercato, maggiorati del recupero del potere d'acquisto in considerazione degli anni trascorsi in mancanza di adeguamenti. Le prestazioni eccedenti l'orario contrattuale dovranno essere maggiorate su base giornaliera, rivalorizzate ora per ora. Va ribadito il pagamento settimanale, e relativa Busta Paga.

6 - Nuovo calcolo degli straordinari

Gli incrementi retributivi per le prestazioni su 5 giorni lavorativi superiori a 38 ore settimanali sono determinati con incrementi percentuali progressivi giornalieri: vengono stabiliti aumenti progressivi del valore dell'ora di prestazione per la 9°, 10°, e 11° ora giornaliera. (verificare calcolo e applicazione del valore percentuale) conteggiati sulla paga di fatto e non sui minimi salariali.

A comporre la base di calcolo delle maggiorazioni per gli incrementi progressivi saranno:

Minimo sindacale,

EdR

Istituti normativi (27%)

TFR

Superminimo o assegno ad personam

7 - Modalità di pagamento

La retribuzione va corrisposta in modalità settimanale, con relativa busta paga, per tutti i tipi di prodotto. Potranno essere concordate forme plurisettimanali (non più di 4 settimane) in sede di contrattazione di II° livello solo per le lunghissime serialità, con un numero di settimane di riprese superiore a 25, esclusivamente per i lavoratori contrattualizzati per tutta la lavorazione.

8 - Inserimento nuove figure professionali–rivalorizzazione inquadramentale

Tecnologia e specializzazione professionale sviluppatasi dopo il precedente rinnovo contrattuale hanno generato l’inserimento nella tabella Inquadramentale di nuove figure professionali assenti, (da 57 a 184) e rimodulazione con avanzamenti dei livelli e la conseguente rivisitazione dell’inquadramento, tenendo conto della nuova organizzazione dei reparti e delle conseguenti nuove responsabilità professionali che sono rivalorizzate. (Da definire posizionamento Operatore MdP).

9 - Composizione dei reparti

La composizione minima dei reparti dovrà tener conto delle specifiche necessità organizzative e di garanzia della qualità del prodotto e tutela delle professioni, e sarà di riferimento per la contrattazione di II° livello tenendo conto del T.U. 81/08.

10 - Banca ore

L’accesso alla banca ore è volontario ed individuale. Espressamente richiesto dal lavorator*

Le case di produzione, compatibilmente con la contrattualizzazione individuale, laddove il progetto richieda prestazioni individuali oltre le 38 ore settimanali e/o orari individuali al limite dei massimi consentiti e/o forme di orario continuato non saltuario, prima dell’avvio delle riprese comunicano, in sede di contrattazione di II° livello, gli orari individuali da richiedere ai singoli lavoratori. Ove necessario, secondo le modalità di cui sopra, potranno essere richiesti aggiornamenti degli orari previsti sulla base delle necessità sopraggiunte e/o del diverso stato di avanzamento del prodotto, sempre in un confronto di contrattazione di II° livello.

11 - Ruolo di AsForCinema–certificazione professionale - apprendistato

L’ente bilaterale, alimentato dalle produzioni con lo 0,20% delle retribuzioni complessive erogate a completo carico delle aziende, ha l’incarico statutario di promuovere la formazione e la riqualificazione professionale del settore, coinvolgendo professionisti esperti e non, la formazione continua sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, i processi formativi legati all’evoluzione tecnologica, anche in forma di riconversione professionale. Svolgerà ruolo di coordinamento, monitoraggio e indirizzo per il raggiungimento delle attestazioni di qualificazione (certificazione professionale) e per l’applicazione delle forme di apprendistato previste dalla normativa vigente. I datori di lavoro si dovranno impegnare a condividere tali percorsi, ricorrendo a personale qualificato quando il processo sarà definitivamente realizzato

12 - Relazioni Industriali e Rappresentanza Sindacale

Le parti concordano di avviare un sistema di relazioni industriali strutturato. Attraverso il rafforzamento della rappresentanza sindacale territoriale e/o nazionale (nel rispetto delle regole e delle scelte operative di ogni singola O.S stipulante il contratto) s’intende superare l’esperienza del delegato di troupe che ha mostrato la sua inefficacia, attribuendo quella funzione direttamente alle OOSs stipulanti il contratto, per non esporre i lavorator*. Il rafforzamento della rappresentanza sindacale consentirà la praticabilità della contrattazione di secondo livello e contribuirà a rendere esigibile il contratto. Verranno inoltre costituite rappresentanze sindacali dei lavoratori per la sicurezza secondo le regole del T.U 81.

Nella costituzione delle rappresentanze sindacali si procederà con le regole esistenti, in applicazione degli accordi e protocolli interconfederali e nel rispetto delle indicazioni statutarie per ogni singola O. S. firmataria del CCNL.

Verrà determinato di conseguenza il costo contrattuale di questo istituto.

13 - Apprendistato, Formazione, Professionalità e Certificazione relativa

Nel rispetto della composizione dei reparti verrà dato massimo sviluppo alla formazione anche attraverso le varie forme di apprendistato previste dalla normativa in vigore. Ai fini del computo degli anni previsti dalla normativa vigente per il percorso formativo, utili al raggiungimento del livello di preparazione adeguato, si terrà come riferimento il numero di contributi previsti per legge per raggiungere l'annualità contributiva per il settore Spettacolo (90).

Si ribadisce che l'apprendista non può in nessun caso sostituire il professionista per le mansioni relative al suo percorso di apprendistato.

Come da previsioni di legge, l'apprendista dovrà essere assistito da un tutor.

Asforcinema viene individuato quale Ente Bilaterale di formazione di tutto il settore comparto cine-audiovisivo, ed opererà al fine di ottenere i necessari accreditamenti.

Le parti convengono di determinare altresì i criteri per il riconoscimento della attestazione di qualificazione di cui alla legge 4/13 e del regolamento 13/13 oltre a quanto previsto dall'art. 35 della L. 122/16 in materia di certificazione professionale.

14 - Servizi igienici e refezione

La presenza dei servizi igienici previsti dalle norme sui luoghi di lavoro, sarà predisposta in misura adeguata al personale quotidianamente impegnato e con indicazione per tutta la troupe della loro localizzazione. I luoghi di lavoro dovranno essere attrezzati con opportune strutture per garantire la refezione e il consumo dei pasti in ambienti igienici e decorosi.

Ai lavoratori dovrà essere distribuito il pasto a carico della produzione, per tutti i giorni del rapporto contrattuale e per tutte le fasi di lavorazione. L'eventuale difficoltà a provvedere sul luogo di lavoro potrà prevedere altre forme compensative (ticket) della stessa entità economica per tutti.

Si fa riferimento per quanto sopra alle previsioni del T.U. 81/08 e succ. integrazioni.

15 - Lavoratori Giornalieri

Ai lavoratori giornalieri verrà applicata una maggiorazione da computarsi tenuto conto dell'effettiva paga di fatto dei lavoratori della troupe del prodotto in lavorazione di analogo inquadramento. La maggiorazione sarà pari al 25% di quanto sopra e dovrà essere calcolata su tutte le voci componenti la retribuzione compresi il superminimo.

16 - Sicurezza sul lavoro e prevenzione degli infortuni

È utile ricordare che, ai sensi del T.U. 81/08 e succ. integrazioni, il set è catalogato come "Cantiere mobile" e che in post-produzione i lavoratori impegnati nei reparti video-audio o di grafica sono da considerarsi a tutti gli effetti dei "videoterminalisti".

Le case di produzione ed i lavoratori sono tenuti al rispetto delle norme in materia di sicurezza e dall'utilizzo delle singole professionalità necessarie e connesse all'esigenza del prodotto. In tal senso, anche nell'ambito delle Relazioni industriali, il settore si doterà di RLS e RLST che coadiuveranno RSPP, Preposto e Medico Competente nella compilazione dei DVR e DUVRI e nel loro rispetto.

17 - Carenza

Il periodo di carenza previsto dall'INPS relativo alla corresponsione dell'indennità di malattia, è a carico della produzione.

18 - Integrazione per agevolazioni tariffarie sui viaggi per votazioni

In applicazione delle norme di legge previste per consentire il voto da parte d* lavorator* in regime di trasferta, per i lavorator* in trasferta che si recano a votare nel proprio comune di iscrizione elettorale, per cui sono già previste tariffe agevolate per i viaggi ferroviari, via mare, autostradali e aerei, con percentuali stabilite e applicate da enti o società che gestiscono i relativi servizi di trasporto. La Produzione provvederà ad integrare la percentuale residua di costo, per completare la totalità della spesa, al fine di agevolare il diritto/dovere per la partecipazione democratica al voto, prevista dalla Costituzione.

19 - Entrata in vigore e periodo transitorio

Viste le innovazioni organizzative introdotte dal contratto, che impatteranno anche significativamente sulla parte amministrativa della gestione del rapporto di lavoro, premesso l'obbligo dalla stipula del CCNL dell'entrata in vigore del sistema di certificazione oraria, le parti fissano un periodo di almeno..... dalla sottoscrizione della ipotesi di accordo per l'adeguamento e la implementazione dei sistemi informatici necessari.

20 – Monitoraggio

Le parti s'impegnano nella fase di adeguamento ed implementazione dell'applicazione e messa a regime dei nuovi istituti previsti (in particolare rilevazione oraria e contrattazione di II livello) di prevedere riunioni periodiche nazionali per individuare e risolvere eventuali criticità.

(Verrà definito alla sottoscrizione del CCNL la modalità con cui procedere in un accordo specifico che definirà i soggetti coinvolti e la cadenza temporale delle riunioni con relativa documentazione)

Il CCNL entrerà in vigore, secondo gli accordi interconfederali oggi vigenti, per un triennio a decorrere dalla sottoscrizione.

Roma, 10 Marzo 2026

Allegato alla piattaforma unitaria.

Proposta per l'orario di lavoro e l'applicazione della Legge 66/03.

Premessa

Sono necessarie alcune considerazioni circa le condizioni operative tipiche del lavoro nelle troupe cinematografiche e audiovisive:

- la **disponibilità h24** richiesta ai lavoratori, che di fatto li priva della possibilità di organizzare la propria vita privata, a causa di orari e location modificabili anche all'ultimo momento;
- la **manca di un luogo di lavoro fisso**, con il conseguente tempo di viaggio verso i set, spesso solo parzialmente riconosciuto o forfettizzato;
- il **lavoro notturno** che, nella pratica, non conosce limiti effettivi;
- i **tempi di preparazione e lavorazione** sempre più compressi, che accentuano la pressione e la durata delle giornate lavorative.

Quadro normativo

Fermo restando che la Legge 66/03 prevede un orario con un limite massimo di 48 ore di media settimanali comprese le ore straordinarie (art. 4 comma 2), riteniamo opportuno fissare l'orario massimo individuale in **55 ore settimanali**, sia nel caso di articolazione su cinque che su sei giorni lavorativi.

Sul periodo di riferimento

Stabilire il periodo di riferimento su cui calcolare la media delle **48 ore settimanali** previste dalla Legge 66/03 non è un compito semplice.

La Legge 66/03, in attuazione della direttiva europea 2003/88/CE, stabilisce che la durata media dell'orario di lavoro non può superare le 48 ore settimanali, calcolate su un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi, estendibile a sei o dodici mesi solo tramite contrattazione collettiva e per comprovate esigenze tecniche o organizzative.

Tale periodo, tuttavia, non coincide mai con l'anno solare, né può essere fissato rigidamente a una data di calendario (1 gennaio–31 dicembre), ma deve riferirsi al **periodo effettivo di impiego** del lavoratore o al ciclo produttivo in corso.

Perché il calcolo sull'anno solare è giuridicamente e tecnicamente errato

1. **Non previsto dalla norma:** il D.Lgs. 66/03 parla di “periodo di riferimento” e non di anno solare. Quest'ultimo rappresenterebbe un'interpretazione arbitraria e non conforme alla legge.
2. **Contrario alla ratio di tutela della salute:** la media annuale consentirebbe di compensare periodi di sovraccarico lavorativo con periodi di inattività successiva vanificando la tutela immediata della sicurezza e della salute dei lavoratori.
3. **Inadeguato alla natura del settore:** le produzioni cinematografiche e audiovisive sono per loro natura discontinue, di durata limitata e con fasi molto diverse tra loro. L'anno solare falserebbe il calcolo della media, includendo settimane di inattività e abbassando artificialmente le ore effettive.
4. **Inapplicabile ai contratti a termine:** nella quasi totalità dei casi, i rapporti di lavoro nelle troupe non coprono l'intero anno, rendendo il calcolo su base annuale privo di senso giuridico e operativo.
5. **Difficile da controllare:** un periodo così lungo renderebbe impossibile qualsiasi verifica effettiva del rispetto dei limiti da parte delle autorità ispettive.
6. **Senza fondamento contrattuale:** nessun contratto collettivo di settore vigente prevede l'anno solare come periodo di riferimento per la media delle 48 ore.
7. **Rischio di discriminazione:** che deriverebbe dall'adozione di un calcolo della media oraria su base annuale, tale impostazione favorirebbe le produzioni che iniziano a inizio anno, consentendo loro maggiori margini di compensazione oraria, penalizzando invece le produzioni avviate in altri periodi.
8. **Impossibilità di compensare:** nel nostro settore le ore straordinarie sono difficilmente compensabili con periodi di inattività, che nel settore non sono fisiologici ma derivano dalla natura intermittente e frammentata dei contratti.

Proposta

Dato che, riteniamo improponibile di calcolare la media sull'intero anno solare, poiché nessuna tipologia di produzione cinematografica o audiovisiva copre un arco temporale così esteso, riteniamo necessario parametrare il periodo di calcolo alla **durata effettiva del contratto di produzione cinematografica o audiovisiva**, o, in ogni caso, a un periodo non superiore ai quattro mesi previsti dalla legge.

La media delle ore dovrà pertanto essere calcolata per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla fase in cui operano — preparazione, set o post-produzione— **esclusivamente all'interno della durata del progetto e del singolo contratto individuale.**

A nostro avviso questa soluzione garantisce un equilibrio tra le esigenze produttive e la tutela dei lavoratori, assicurando la piena coerenza con lo spirito e la ratio della Legge 66/03 e con le direttive europee in materia di orario di lavoro.

Le Segreterie Nazionali

SLC CGIL

FISTEL CISL

UILCOM UIL