



SEGRETERIE NAZIONALI

Roma, 1 aprile 2014

NOTE ESPLICATIVE IN MERITO AD INTESA SU "CODE CONTRATTUALI" CCNL ESERCIZI CINEMATOGRAFICI.

Note esplicative delle Segreterie Nazionali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil in merito all'ipotesi di intesa raggiunta il 26 marzo 2014, in sede ANICA, con le Associazioni Datoriali ANEM e ANEC, in merito alle "code contrattuali" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro u.s., in particolare sul ridisegno della struttura della classificazione degli Esercizi Cinematografici Tradizionali sull'Art. 12 (vigente CCNL), normativa sui tempi determinati e sull'Art. 35 (vigente CCNL), sulle relazioni sindacali.

Il Settore ha subito in questi ultimi anni processi di forte innovazione tecnologica, così come l'insieme del Comparto-Filiera Cineaudiovisiva (produzione-postproduzione-distribuzione-esercizi), dovuti al passaggio del tutto obbligato "dall'analogico al digitale".

Prioritaria per il Sindacato e per le scriventi Segreterie Nazionali è stata la difesa dell'occupazione e la ricollocazione professionale all'interno delle unità produttive.

Nella fattispecie del Settore degli Esercizi Cinematografici i processi innovativi hanno trasformato e trasformeranno sostanzialmente le due maggiori professionalità esistenti del processo lavorativo (il proiezionista e l'operatore di cassa). Il processo innovativo attiene alla quasi scomparsa della sala di proiezione avvenuta per l'appunto con la trasformazione del processo produttivo dall'analogico al digitale, mutamento che ha anche comportato nell'allegato della Legge 112/2013, cosiddetta Legge Valore Cultura, l'abrogazione dell'Art. 117 del Regolamento di cui al Regio Decreto del 6 maggio 1940, che prevedeva l'obbligo del "patentino" per gli operatori cinematografici di cabina; e inoltre sembra imminente l'arrivo di strutture operative tecnologiche (Totem) che porteranno al superamento dell'operatore di cassa attraverso sistemi automatici di riscossione e contabilizzazione già in uso in alcuni circuiti del Settore.

L'obiettivo primario di difendere sia i posti di lavoro che le nuove professionalità da acquisire, ci hanno indotto, nel confronto tecnico in merito alla ridefinizione della struttura della classificazione, a condividere un modello organizzativo basato sulla fungibilità dei dipendenti (polivalenza), a garanzia di una ricollocazione lavorativa nei nuovi processi produttivi.

In merito agli Esercizi tradizionali, partendo dal principio di "salvaguardare massimamente i livelli occupazionali sia in forma individuale che collettiva", abbiamo licenziato una innovativa struttura della classificazione (area polivalente) mantenendo la retribuzione in essere e la garanzia che il nuovo modello professionale parta unicamente in presenza reale delle innovazioni tecnologiche introdotte; inoltre sarà cura delle parti, come già da affidamento dato, trovare nel rinnovo contrattuale nuove modalità di "spalmatura" dei livelli parametrali lasciati attraverso l'abolizione di livelli 3 super e 4 super.

Per i Multiplex e i Megaplex si è convenuto di rimandare alla prossima fase del rinnovo contrattuale (scadenza fra otto mesi) la ridefinizione della classificazione del personale con l'obiettivo, entrando dentro a una logica di costi contrattuali, di definire un'area esecutiva massimamente ancorata al livello C e di introdurre operatori-manutentori delle operatività digitali a livello D.

E' stato riformulato l'Osservatorio nell'articolato che riguarda le Relazioni Sindacali per avere più strumentazioni di governance e di controllo sui processi in atto del Settore (Art. 35 CCNL).

Il Settore negli ultimi 20 anni ha subito una profonda trasformazione passando da caratteristiche "stagionali" a dinamiche di fruizione legate essenzialmente al prodotto, avvalorata anche dalle mutate quote di Mercato (circa 80% Multiplex-Megaplex, 20% Esercizi tradizionali) e dalle mutate abitudini dell'utenza.

Era pertanto urgente ottemperare a quanto si era convenuto di modificare nell'ultima tornata contrattuale e cioè l'Art. 12 relativo al tempo determinato, superando la prelazione nelle assunzioni del tempo determinato sul tempo determinato, mantenendo altresì la prelazione nelle assunzioni da tempo determinato a tempo indeterminato.

L'Istituto così come normato nel CCNL era precedente rispetto a quanto stabilito in materia dai Ministri Damiano e Fornero.

Quindi per mantenere in equilibrio occupazionale i Siti produttivi, anche a fronte dei reintegri legittimamente definiti e per evitare il ricorso da parte delle Imprese all'utilizzo del licenziamento individuale economico e del ricorso alla Legge 223, si è apportata la modifica nella norma togliendo la prelazione del tempo determinato sul tempo determinato.

Ovviamente tale ridefinizione dell'art. 12 CCNL, in assoluto, non inficia le vertenze già in atto prima della sottoscrizione dell'intesa raggiunta.

Vi alleghiamo alcune note tecniche utili per la consultazione dei lavoratori sulle code contrattuali. Inoltre **diamo la nostra disponibilità, come Segreterie Nazionali, ad essere presenti agli Attivi qualora sarà richiesto.**

La Riforma Fornero con la L. 92/2012, ha introdotto una serie di importanti novità in materia di licenziamento collettivo e individuale.

Nel merito, ha riformato l'art. 18 della L. 300/70 limitando il campo di applicazione sulla base di fattispecie di licenziamento ben distinte quali:

licenziamento discriminatorio – licenziamento disciplinare – licenziamento economico.

L'intesa da noi raggiunta intende per il Settore dare maggiori garanzie ai Lavoratori sulla terza causale ossia quello del **licenziamento economico**.

Le nuove norme introducono, sia la non automaticità del reintegro ma una discrezionalità del giudice nel decidere quote di risarcimento, che nella indicazione delle motivazioni per il recesso, inserendo la concreta ragione che ha determinato il licenziamento non potendo più essere sufficiente la generica indicazione del passato, di dover far fronte alle generiche esigenze di carattere Aziendale o della mera enunciazione della formula indicata dal Legislatore "ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo ed alla mancata possibilità di ricollocare utilmente il Lavoratore in altre mansioni".

Così come era posto il CCNL, nelle sue rigidità classificatorie, c'erano sufficienti e concrete ragioni per non poter sostenere nell'impugnativa presso la Direzione Territoriale del Lavoro la illegittimità del licenziamento, in quanto venivano a mancare i presupposti fondamentali sulla riutilizzazione del Lavoratore in altre posizioni dell'organizzazione del lavoro.

p. LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC-CGIL
S. Conti
U. Carretti

FISTEL-CISL
M. Giustini

UILCOM-UIL
F. Benigni

SLC CGIL
Produzione Culturale
Via Ofanto, 18 00198 Roma
Tel 06 8411288 – Fax 06 8546780

FISTEL CISL
Federazione Informazione Spettacolo
e Telecomunicazioni
Via Salaria, 83 00198 Roma
Tel 06 87979200 – Fax 06 87979296

UILCOM UIL
Comunicazione
Via Tor Fiorenza, 35 00199 Roma
Tel 06 8622421 – Fax 06 86326875