

Piattaforma Rinnovo CCNL Dipendenti degli Esercizi Cinematografici

Premessa

Il periodo di vacanza contrattuale appena trascorso, è stato caratterizzato da importanti interventi normativi ed economici, assunti dai vari soggetti istituzionali e sociali del comparto Cineaudiovisivo, tutti finalizzati ad accompagnare sia le profonde trasformazioni industriali, tecnologiche e organizzative che hanno coinvolto il Settore, sia per dare una risposta al pesante e negativo riflesso economico/sociale che ha subito il comparto per effetto delle restrizioni subite a causa degli eventi pandemici avvenuti dopo il 2019. Ricordiamo tra l'altro, gli importanti sostegni acquisiti per effetto della Legge 14 novembre 2016, n. 220 con particolare attenzione all'art 8 "*valorizzazione delle sale cinematografiche*" che ha inserito le stesse e i cinema d'essai come luoghi di interessi culturale nel patrimonio dei beni culturali delPaese. L'introduzione del fondo per lo sviluppo e gli investimenti previsto dall'art 13 con i valori del credito d'imposta e agevolazioni fiscali previsti dagli artt. 17-18-21-22-23 e particolarmente l'art. 28 con finanziamenti per un piano straordinario per il potenziamento del circuito delle sale cinematografiche sostanziano un impegno finalizzato al loro sviluppo. Vanno poi aggiunti tutti gli interventi sostenuti da parte degli Enti Locali finalizzati a mantenere presidi sociali e culturali anche in piccole realtà territoriali con bassa fruizione del prodotto filmico, nonché nel periodo pandemico, tutti i sostegni economici e di welfare inderoga e altri che ciclicamente le istituzioni hanno messo in campo per superare un periodo di profonda crisi di introiti peggiorati dai forti aumenti dei costi sulle utenze dei prodotti energetici, molto invasivi per la specifica attività del Settore. A tutto questo quadro di riferimento, non possiamo non aggiungere gli importanti benefici ottenuti dalle nuove norme contrattuali che le parti sociali hanno condiviso. Particolarmente quelle riguardanti le norme sulle materie del mercato del lavoro e delle flessibilità inserite nei modelli di organizzazione del lavoro sia negli orari che nelle professionalità, con grande partecipazione attiva dei Lavoratori del settore che hanno permesso il raggiungimento delle buone performance traguardate.

La flessibilità, come oggi applicata, sta modificando radicalmente sia il modello organizzativo che la tutela dei diritti dei Lavoratori. Infatti la diminuzione sostanziale di una occupazione subordinata full-time, fa passare norme e diritti regolati da norme collettive a norme e dirittiche vengono regolati e disciplinati da contratti individuali. Su questo tema sarà maggiore la nostra attenzione, proponendo la necessità di mutuare le garanzie dei diritti contrattuali, anche nelle scritture individuali. Questo appuntamento di rinnovo contrattuale si inserisce in un ciclo di ripartenza virtuosa all'interno di un mercato dinamico che sta modificando anche i suoi centri di costi e di ricavi, in perenne mutamento seppur con effetti di stabilizzazione di un nuovo modello organizzativo ed occupazionale.

Serve quindi rafforzare norme di partecipazione attiva dei soggetti coinvolti nei processi produttivi basate su regole di trasparenza e coinvolgimento, con particolare attenzione per quanto riguarda la difesa della buona occupazione, delle professionalità espresse, dei diritti sindacali e del recupero del potere di acquisto delle retribuzioni. Proponiamo, pertanto, di aprire un confronto di rinnovo contrattuale che concentri gli sforzi normativi ed economici sui seguenti punti:

1. Decorrenza e durata

Il CCNL avrà una durata triennale (1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025) sia per la parte economica che per la parte normativa;

2. Relazioni Industriali

Consolidamento delle relazioni industriali attraverso il coinvolgimento delle strutture sindacali ai vari livelli costituite e dei Territori. Rivalutazione delle norme relative alle agibilità sindacali.

3. Classificazione

Riconoscimento e adeguamento delle professionalità per effetto della mobilità delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno delle aree, della immissione tecnologica, delle nuove funzioni operative. Riconoscimento delle professionalità tradizionali e definizione di criteri per la crescita professionale e inquadramentale.

4. Mercato del lavoro

Adeguamento delle norme in materie di mercato del lavoro a titolo esemplificativo e non esaustivo orario di lavoro part-time, contratti di lavoro interinale, contratti a termine, orario minimo e impatto delle nuove tecnologie).

5. Formazione

Definizione di un sistema di formazione continua condiviso attraverso i piani previsti dai Fondi Interprofessionali e che sia adeguato alle trasformazioni che ci attendono nel settore e che siain grado di colmare i fabbisogni formativi delle aziende e dei lavoratori.

6. Art. 61 CCNL Esercizi Cinematografici – Trattamento di malattia

Verifica degli obiettivi previsti dalla modifica sulla norma al trattamento di malattia art. 61 CCNL 2017/2019

7. Maternità e congedi parentali

Estensione dei diritti normativi, nei contratti individuali; revisione della percentuale sulla maternità, sugli straordinari e dei suoi meccanismi di calcolo. Aggiornamento della normativa in materia di congedi parentali (maternità, paternità, cure) come da recenti interventi legislativi.

8. Rapporto di lavoro

Orario di lavoro: Adeguamento delle norme sull'orario di lavoro part-time. Definizione più stringente sulla comunicazione di turni e pause, eventuale rimodulazione di questi e gestione della flessibilità rinviata alla contrattazione di II° livello.

Smartworking: Definire un accordo quadro che comprenda le linee guida che integrino il lavoro agile in modo strutturale nell'organizzazione del lavoro, con regole certe di indirizzo per la contrattazione di II° liv.

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: Alimentare e Sviluppare l'esperienza condivisa in temi di salute e sicurezza durante il periodo di pandemia. Inserimento nel CCNL di norme basilari del Dlgs 81/08.

9. Contrattazione di secondo livello

Dare attuazione al modello contrattuale previsto dagli Accordi Interconfederali, per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello di Gruppo, Aziendale o Territoriale. Definizione, perimetrazione e uniformazione delle norme rinviate al II° livello di contrattazione. Valorizzare l'elemento di garanzia in carenza di Accordi di secondo livello.

10. Malattia.

Va considerata conclusa la sperimentazione di cui all'art. 61 del precedente CCNL. Eventuali accordi riguardanti lo stesso obiettivo saranno oggetto di contrattazione di II° liv.

11. Aumenti Retributivi

Aumento delle retribuzioni, recuperando la perdita del potere di acquisto dei salari, a partire dall'inflazione ISTAT, tenendo conto del recupero delle retribuzioni non percepite per vacanza contrattuale e aumentando l'attrattività di questo impiego anche grazie alle dinamiche salariali.

Roma, 14 febbraio 2023

Le Segreterie Nazionali

SLC/CGIL

FISTEL/CISL

UILCOM/UIL