

ACCORDO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DELL'ESERCIZIO CINEMATOGRAFICO E CINEMA TEATRALE 2023 – 2026

In data 23 Gennaio 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 Direttore Generale Simone Gialdini, dal Presidente della commissione sindacale Paola Fumagalli, 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, Filomena Zaccaro.

E

la **SLC CGIL** rappresentata dal Segretario Generale Riccardo Saccone e dai Segretari Nazionali Sabina Di Marco, Giulia Guida, Marco Del Cimmuta, Nicola Di Ceglie, assistiti dal Coordinatore Nazionale Umberto Carretti del Dipartimento Produzione Culturale, unitamente alle delegazioni Territoriali.

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 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.

è stata siglata l'ipotesi d'accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro dell'Esercizio Cinematografico e Cinema Teatrale, scaduto il 31 Dicembre 2019.

Premesso

che i lavori per il suo rinnovo, iniziati nel gennaio 2020, erano stati sospesi causa la pandemia COVID-19 nel febbraio 2020, gli stessi venivano ripresi il 02/05/2023 con un primo accordo straordinario di data 31/05/2023 dove veniva sanato il periodo 2020 - 2022, con la corresponsione di "una tantum tombale" dell'importo di €. 270,00 al 4° livello, riparametrata per gli altri livelli di appartenenza, oltre ad un importo di €.35,00 mensile al 4° livello riparametrata per gli altri livelli di appartenenza, erogato come "Acconto Futuri Aumenti Contrattuali" (AFAC) a decorrere dal 01/01/2023.

I lavori sono dunque continuati fino ad oggi raggiungendo il seguente accordo:

VIGENZA CONTRATTUALE

01/01/2023 – 31/12/2026

PARTE ECONOMICA

L'ipotesi di accordo prevede un **aumento complessivo** nel periodo di vigenza contrattuale pari al 16,90%.

Per quanto riguarda, **l'incremento salariale sui minimi** (riferito al 4° livello) sarà di **200 euro totale** suddiviso in quattro tranches:

1. quanto ad € 35,00 già corrisposto a decorrere dal 01/01/2023;

2. quanto ad € 60,00 a decorrere dal 01/11/2024;
3. quanto ad € 50,00 da concordare come Welfare, una quota andrà indirizzata al raggiungimento del livello superiore della polizza sanitaria, con assorbimento delle quote definite dal precedente contratto (€ 10,00 già per "Salute sempre" e € 5,00 dal recupero della quota destinata al fondo Byblos). La quota restante di Welfare andrà indirizzata ad una piattaforma Welfare per buoni carburante e spese varie personali del dipendente, rientranti e compatibili con la normativa;
4. quanto ad € 55,00 a decorrere dal 01/07/2025.

L'accordo prevede alla data del 01/01/2026 un ulteriore adeguamento inflattivo per l'anno 2025.

Art. 16 Lavoro domenicale

Viene così integrato e sostituito

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. 58, verrà corrisposto al lavoratore **un importo pari alla maggiorazione del 10% del solo minimo tabellare.**

Art. 41 – Previdenza complementare

A far tempo dal 01/01/2023 è definitivamente soppresso il 2° comma dell'articolo che testualmente recita: "E' prevista una quota pro-capite di € 5,00 per dodici mensilità riparametrata per i rapporti part-time con la percentuale di lavoro corrispondente. ".

L'importo di € 5,00 viene spostato sull'incremento della polizza sanitaria "Salute Sempre" al successivo art.42.

PARTE NORMATIVA

Art. 9 Innovazioni tecnologiche e processi di ristrutturazione

Viene così integrato e sostituito:

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. 31 comma 2: Esecutivo paritetico nazionale compete la funzione di agente contrattuale per le materie indicate nel CCNL.

nell'Art. 36: omissis...si riconosce all'esecutivo il ruolo di agente contrattuale per il negoziato di secondo livello di Gruppo.

Art. 11 Contratto a termine

Viene così integrato e sostituito

- 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 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, 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% dei 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.

NUOVO – Art. 11 bis (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) salvo 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.

NUOVO – Art. 11 Ter – 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 – Lo 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. 32 Diritti sindacali

Assemblea

Il secondo comma del precedente articolo del contratto nazionale viene così modificato

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.

ART. 36 Contrattazione di secondo livello

Da inserire prima del premio di risultato:

Omissis.....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”.

Art. 43 Organismo bilaterale

Viene soppresso il precedente e così interamente sostituito

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. 53 Orario di lavoro

Viene così integrato e sostituito:

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 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 riproporzionamento 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 le ore maturate e non ancora godute andranno retribuite al dipendente, con il successivo cedolino di gennaio.

NUOVO – Art. 54 bis – Sospensione dell’attività per eventi imprevisti eccezionali

In caso di breve sospensione dell’attività lavorativa, **massimo 5 giorni lavorativi**, per eventi imprevisti 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. 56 Chiusure stagionali

Viene così integrato e sostituito:

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 SLC-CGIL, 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. 61 Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

Viene soppresso il seguente comma

.... Omissis

Le parti convengono di introdurre, per il periodo di vigenza del presente contratto collettivo, la sperimentazione della disciplina di cui ai successivi tre commi riguardante il trattamento economico

P

S

H

9

delle assenze per malattia. Tale sperimentazione prevede il trasferimento dei dati relativi all'incidenza del fenomeno alla parte sindacale all'avvio della sperimentazione e successivamente ogni sei mesi; ogni dodici mesi un confronto delle parti per il monitoraggio e gli approfondimenti necessari alla valutazione degli effetti della nuova disciplina e degli eventuali interventi correttivi. Nel caso di assenze che si verifichino, in un arco di tempo di sei mesi dall'ultimo evento, nelle giornate di sabato e/o domenica nonché nelle festività di cui all'art. 58, il trattamento economico viene corrisposto nella misura del 100% per i primi due eventi e, per il terzo evento, nella misura del 50% del trattamento previsto al comma 3 del presente articolo. Il trattamento stesso cesserà di essere corrisposto a partire dal quarto evento.

I periodi di assenze non superiori a due giorni cadenti nelle giornate di cui al precedente comma, dopo il terzo evento verranno computati in misura doppia sia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comporto che del conseguente trattamento economico.

.... Omissis

NUOVO – Art. 61/Bis – 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.

Le parti si incontreranno in riunioni programmate, per la stesura definitiva del nuovo testo contrattuale.

ANEC

Maurizio
Polo Gatti
Danie Caccia
Caterina
Cesare Uli
Francesca Rabb
Baldassarre
Giovanni
Sergio

Le OO.SS:

SLC CGIL

FISTel CISL

Polo Gatti

Domenico

UILCOM UIL

Francesca

Michele

Battista

Melis