

# VERBALE INCONTRO

4 Giugno 2021

Il giorno 4 Giugno dell'anno 2021, in modalità telematica, si è tenuto un incontro con le OO.SS., convocato alle ore 10.30. Hanno partecipato:

## Per la Società

Eva Maria Valles  
Filomena Zaccaro  
Tiziana Malieno

HR Director SE di Italia, Spagna, Portogallo, Germania  
HR People Business Partner Italia  
Payroll Manager Italia

## Per le OO.SS.

- ⇒ **SLC CGIL nazionale** rappresentata da Umberto Carretti
- ⇒ **FISTEL CISL nazionale**, rappresentata da Fabio Benigni
- ⇒ **UILCOM UIL nazionale** rappresentata da Roberto Corirossi

## Per ANEC

Dr. Arnaldo Ciulla

L'ordine del giorno ha previsto i seguenti punti:

1. Esito verifiche payroll
2. Riapertura multiplex
3. Annual salary increase
4. Scadenze contratti di affitto
5. Corsi di formazione interni

L'incontro si è concluso alle ore 12.00  
Si passa alla trattazione dei punti oggetto dell'incontro.

### **1. Esito verifiche payroll**

Tiziana Malieno, payroll manager di Uci Italia, condivide l'esito delle verifiche che l'azienda ha svolto nel corso di questi ultimi mesi. Le analisi hanno sottoposto a verifica amministrativa i mesi di Settembre e Ottobre 2020, mesi in cui è stata gestita la consuntivazione della fis parziale e che hanno generato dubbi e segnalazioni da parte delle RSU interne.

Tiziana Malieno specifica che oggetto di verifica sono state:

- Tutte le comunicazioni payroll inviate presso tutti i cinema nel periodo oggetto di dubbi
- Confronto con i Regional Manager ed i Direttori dei cinema per verificare lo stato di comprensione delle informazioni trasmesse
- Verifica puntuale dei dati effettivamente inseriti a presenze nei mesi di Settembre e Ottobre e sulla base dei quali è stato elaborato il cedolino paga di fine mese

Le verifiche condotte da payroll hanno riscontrato quanto segue:

- Le confusioni nella consuntivazione sono state generate dall'introduzione di una nuova causale nel sistema di rilevamento presenze, frutto di un aggiornamento necessario ai fini della corretta esposizione del calendario nelle denunce Uniemens
- Le indicazioni fornite da payroll rispecchiano esattamente le modalità di applicazione della nuova causale



- La buona fede dei manager che non immaginavano che l'utilizzo non pienamente corretto della nuova causale, e la non corretta suddivisione del monte ore totale tra giorni di lavoro ordinario e di FIS, potesse creare eventuali differenze nella elaborazione del fine mese

Sono state riscontrate anomalie per un totale di 182 dipendenti su un totale di 749 dipendenti in forza. Di queste anomalie: 157 rilevano un difetto a sfavore del lavoratore, 187 rilevano un avanzo a favore del lavoratore.

Questi numeri finali comportano, in concreto, che l'azienda deve riconoscere ad una parte dei 182 dipendenti delle quote che sono state non correttamente valorizzate a suo tempo; per altri invece è necessario procedere con una trattenuta poiché hanno ricevuto più di quanto realmente a loro spettante.

L'azienda dichiara che l'applicazione di una soluzione equa metterebbe in difficoltà una parte di dipendenti a cui l'azienda dovrebbe richiedere la restituzione della quota in più che ha ricevuto, in un momento di difficoltà economica per la situazione pandemica che stiamo vivendo.

Chiede pertanto un confronto con le parti per concordare le modalità per una migliore gestione di questa criticità.

Le OO.SS. prendono atto che l'azienda ha mantenuto fedelmente il suo impegno nell'effettuare le verifiche richieste a dimostrazione della trasparenza che ha sempre dichiarato ma esprimono la loro preoccupazione per quei lavoratori che possono essere oggetto di trattenuta di retribuzione chiedendo all'Azienda di soprassedere ad effettuare i recuperi.

Al termine di una lunga negoziazione, Eva Valles prendendo atto che la problematica in questione è stata generata anche da una errata applicazione delle informazioni ricevute per la consuntivazione delle presenze, per sciogliere ogni questione in merito, conferma la disponibilità dell'azienda a farsi carico delle anomalie emerse e dichiara che l'azienda si farà carico di effettuare i soli pagamenti verso coloro che sono in difetto attivo, soprassedendo ai recuperi.

Le OO.SS. apprezzano e condividono la soluzione proposta.

## **2. Riapertura multiplex Uci**

Uci ha ufficialmente dato avvio alla riapertura delle strutture sul territorio in data 20 Maggio. Nonostante la volontà dell'azienda di riaprire tutti i cinema contemporaneamente, si è proceduto ad una riapertura dilazionata per due diversi motivi:

- Per completare lavori di manutenzione utili a salvaguardare sicurezza di struttura e lavoratori
- In base a valutazioni economiche finanziarie svolte dal Gruppo per verificare l'effettivo guadagno delle strutture in confronto ai costi da sostenere per la riapertura ed in base alle attendenze stimate

Ancora oggi, alcuni cinema, rimangono chiusi per garantire il completamento dei lavori di ristrutturazione o perché le analisi suggeriscono che sia necessario attendere per una apertura profittevole della struttura.

## **3. Annual Salary Increase**

L'azienda condivide che, a seguito di valutazioni effettuate all'interno dell'intero Gruppo europeo, ha previsto il riconoscimento dell'aumento salariale annuo pari all'1% dell'attuale retribuzione annua lorda per tutta la popolazione aziendale italiana. Tale aumento è da intendersi come parte del superminimo riassorbibile la cui erogazione verrà applicata sul cedolino di Giugno 2021 con valenza a far data dal 1 Gennaio 2021.

## **4. Scadenze contratti di affitto**

A titolo puramente informativo, l'azienda condivide che nel corso del 2021 sono in previsione scadenze di contratti di affitto di alcuni cinema. L'azienda ha già attivato le dovute discussioni con il Landlord di competenza per poter gestire al meglio tali scadenze.

Non appena l'azienda avrà certezze in merito, sarà premura della divisione Risorse Umane attivare le dovute comunicazioni ufficiali verso le RSU e il personale dipendente dei cinema in questione.

Le parti concordano la massima attenzione nella gestione di questo tema e la condivisione non appena si avrà chiarezza sulle singole situazioni.

## 5. Corsi di formazione interna

E' intenzione dell'azienda procedere con l'avvio di nuovi corsi di formazione al fine di incrementare conoscenze e competenze interne; nello specifico:

- Corso di inglese per la popolazione dell'Head Quarter di Cernusco Sul Naviglio
- Corso di inglese per i General Manager dei cinema

Tale percorso prevede la suddivisione in classi omogenee per livello di conoscenza della lingua inglese che verrà testato direttamente dalla scuola a cui l'azienda si appoggerà per la formazione.

L'obiettivo è quello di permettere il massimo coinvolgimento di tutto il personale che si relaziona, con frequenza, con i team internazionali e/o con i proprio referenti con sede lavorativa all'estero.

Ad oggi, è stata inviata formale comunicazione in azienda dell'avvio dei corsi unitamente ad un link tramite cui è possibile segnalare all'azienda l'interesse a svolgere la formazione con impegno e continuità.

L'ultimo percorso, ancora in fase di progettazione macro e micro, è invece un training rivolto ai General Manager dei cinema e ai Regional Manager.

L'obiettivo di questa formazione è fornire nozioni e strumenti attraverso cui i manager possano incrementare le proprie capacità manageriali su temi legati alla gestione delle risorse umane ma non solo, nello specifico: selezione, formazione e inserimento del nuovo personale in struttura, nozioni legali che impattano nella gestione quotidiana dello staff e, in aggiunta, nozioni di carattere economico finanziario.

Come già per la precedente esperienza formativa, l'azienda richiede la collaborazione sindacale al fine di poter accedere all'utilizzo dei fondi e supportare l'investimento nella crescita interna della popolazione aziendale.

Le OO.SS. condividono apprezzamento per l'intenzione che l'azienda sta portando avanti nel qualificare le proprie risorse e richiedono che, per procedere con l'elaborazione dei verbali utili al finanziamento, venga previsto il coinvolgimento dei referenti sindacali locali.

Si conclude l'incontro con una reciproca soddisfazione di condivisione e accordo sui temi sopra trattati.

**Uci Italia S.p. A.**

\_\_\_\_\_  
(Eva Valles)

**Anec**

\_\_\_\_\_  
(Arnaldo Ciulla)

SLC-CGIL

FISTeL-CISL

UILCOM-UIL