

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DAGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRALI

stipulato il 3 novembre 1999

L'anno 1999 il giorno 3 del mese di novembre in Roma

tra

– Associazione Nazionale Esercenti Cinema (ANEC), rappresentata dal Presidente Ernesto di Sarro, assistito dai Vice presidenti Alberto Francesconi e Luigi Grassi e dalla Commissione sindacale di ANEC nelle persone di Francesco Cardin, Umberto Cipriani, Arnaldo Ciulla, Domenico D'Errico, Lorenzo Passalacqua, Franco Proietti, Roberto Rispoli; con l'intervento dell'Associazione generale italiana dello spettacolo (AGIS), nella persona del Presidente Giorgio van Straten assistito da Nicola Santangelo e da Francesco Taccone Gallucci

e

– SLC-CGIL, rappresentato dal Segretario Generale Fulvio Fammoni, dal Vice Segretario generale Massimo Bordini e dai Segretari nazionali Lucio Muoio, Alberto Di Giovanni, Piero Leonesio, Carmelo Caravella e Rosario Trefiletti assistiti dalle Delegazioni regionali del Piemonte, Lombardia, Veneto, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Campania, Sicilia e Sardegna;

– FISTEL-CISL, rappresentata dal Segretario generale Fulvio Giacomassi, dai Segretari generali aggiunti Armando Giacomassi ed Emilio Subacchi, dai Segretari nazionali Oreste Abbà, Raffaella Di Rodi, Daniele Mattaccini e dal Coordinatore nazionale del Dipartimento spettacolo Sergio Meomartini, assistiti dalle Delegazioni di Roma, Milano, Sanremo, Savona, Firenze;

– UILSIC-UIL rappresentata dal Segretario generale Bruno Di Cola e dai Segretari nazionali Natalino Palombo, Pierluigi Salvagni e Riccardo Catini, assistiti dalle Delegazioni di Roma, Milano, Genova, Verona e Torino

PREMESSO

che le Associazioni stipulanti il presente CCNL, nel convenire che il contratto assorbe ed esaurisce tutte le richieste di modifiche agli istituti economici e normativi proposte in sede di trattativa, concordano sulla inderogabile esigenza per le imprese dell'esercizio cinematografico di poter programmare la propria attività sulla base di elementi predeterminati per tutta la durata del contratto e degli accordi integrativi stipulati in attuazione delle sue norme;

che, in relazione a ciò, le parti assumono l'impegno di rispettare e di far rispettare ai propri iscritti a tutti i livelli, compreso quello di azienda, il presente contratto e gli accordi integrativi dello stesso per il periodo di relativa validità;

che le organizzazioni nazionali e territoriali dei lavoratori si impegnano conseguentemente a non promuovere e ad intervenire perché siano comunque evitate, a qualsiasi livello, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare o innovare quanto ha formato oggetto di accordi in sede nazionale e di 2° livello;

è stato stipulato il seguente CCNL per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali.

Titolo I

Sfera di applicazione e classificazione del personale

Art. 1 - Sfera di applicazione – Il presente CCNL disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente:

- monosale cinematografiche;
- multisale cinematografiche;
- multiplex;
- megaplex.

Art. 2 - Classificazione del personale dipendente dalle monosale e multisale cinematografiche – Con decorrenza dall'1 agosto 1999 i lavoratori dipendenti dalle monosale e multisale cinematografiche sono inquadrati nei seguenti livelli.

1° livello.

Declaratoria:

- lavoratori che eseguono lavori prevalentemente di fatica o che non comportano specifica conoscenza o pratica di lavoro.

Esemplificazioni:

- personale di pulizia;
- maschera addetta alla sorveglianza del pubblico in sala e all'accompagnamento.

2° livello.

Declaratoria:

- a) lavoratori che svolgono attività esecutive semplici di natura tecnica o amministrativa.

Esemplificazioni:

- centralinista;
- dattilografo.

Declaratoria:

- b) lavoratori che svolgono attività richiedenti un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare.

Esemplificazioni:

- custode;
- affissatore;
- addetto alla vendita;
- maschera addetta nei locali al controllo agli ingressi e alle uscite esterne permanentemente aperte;
- maschera di sala cui, oltre i normali compiti di accompagnamento o sorveglianza, sono affidate con continuità, anche per limitati periodi della giornata, altre mansioni; bigliettaio che presta la sua attività nei locali di IV e V categoria e negli esercizi ad attività saltuaria e che cura solo la distribuzione dei biglietti e l'incasso del relativo importo che versa seralmente a persona destinata a riceverlo.

3° livello.

Declaratoria:

- a) lavoratori con mansioni d'ordine che richiedono preparazione pratica ed esperienza di lavoro.

Esemplificazioni:

- cassiera che provvede alla compilazione del borderò;
- caposala;
- stenodattilografo.

Declaratoria:

- b) lavoratori che svolgono attività per l'esecuzione delle quali è necessaria una specifica competenza tecnico-pratica.

Esemplificazioni:

- operatore di cabina addetto alla proiezione e alla manutenzione degli impianti di cabina, degli impianti elettrici e acustici.

3° livello super.

- a) cassiera che svolge le mansioni di cui al livello 3°a) presso una multisala con almeno tre schermi.

Per l'accesso a tale livello è comunque richiesta una anzianità di servizio nella mansione non inferiore a 2 anni.

- b) operatore di cabina dopo un periodo di 2 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 3°b).

4° livello.

Declaratoria:

a) lavoratori che svolgono mansioni di concetto di minor grado rispetto a quelle dei lavoratori inquadrati nel 5° livello.

Declaratoria:

b) lavoratori che svolgono attività per l'esecuzione delle quali è necessaria una specifica competenza tecnico-pratica e un'adeguata esperienza maturata nello svolgimento delle relative mansioni.

Esemplificazioni:

– operatore di cabina cui, oltre ai compiti di proiezione e manutenzione, compete la responsabilità del perfetto funzionamento degli impianti di cabina, degli impianti elettrici ed acustici, rispondendo verso il datore di lavoro della loro piena e costante efficienza.

È inquadrato in tale livello, con i relativi compiti e responsabilità, l'operatore di cabina dopo un periodo di 4 anni di inquadramento nel 3° livello super.

4° livello super.

Declaratoria:

– lavoratori specializzati che, in condizioni di autonomia operativa, svolgono mansioni che richiedono una elevata capacità professionale acquisita attraverso la partecipazione e il superamento di specifici corsi di perfezionamento professionale.

Esemplificazioni:

– tecnici di impianti di cabine e di impianti tecnologicamente avanzati.

5° livello.

Declaratoria:

– lavoratori con mansioni di concetto che svolgono incarichi per i quali è richiesta una particolare specifica competenza professionale con funzioni di direzione, coordinamento e controllo, anche guidando gruppi di altri lavoratori.

Esemplificazioni:

– direttore di locale cinematografico.

5° livello super.

Declaratoria:

– lavoratori che svolgono mansioni di concetto di maggior grado rispetto a quelle dei lavoratori inquadrati nel 5° livello.

Esemplificazioni:

– direttore di multisala cinematografica con almeno 3 schermi.

Per l'accesso a tale livello è comunque richiesta un'anzianità di servizio nella mansione non inferiore a 2 anni.

Quadro.

Declaratoria:

– lavoratori con funzioni direttive e con discrezionalità di poteri, facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole disposizioni generali impartite dalla direzione aziendale.

Esemplificazioni:

– programmista.

Al lavoratore cui sono affidate mansioni pertinenti a livelli categoriali differenti è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore purché la stessa abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

La classificazione unica di cui sopra lascia inalterata la distinzione tra impiegati ed operai che viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme (legislative, contrattuali, previdenziali ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e che comunque fanno riferimento a tali qualifiche. A tali fini il collegamento tra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:

– qualifica impiegatizia: livello 2°a, 3°a, 3°a super, 4°a, 5°, 5° super, 6°;

– qualifica operaia: livello 1°, 2°b, 3°b, 3°b super, 4°b, 4° super.

Norma transitoria.

– Gli operatori di cabina in servizio al 31 luglio 1999 e a tale data inquadrati nel livello 4°b) della scala classificatoria unica di cui al CCNL 28 giugno 1994 sono inquadrati nel livello 4°b) della presente scala classificatoria.

– Gli operatori di cabina in servizio al 31 luglio 1999 e a tale data inquadrati nel livello 3°b) della scala classificatoria unica di cui al CCNL 28 giugno 1994 sono inquadrati nel livello 3°b) della presente scala classificatoria.

– Ai fini del raggiungimento dei 2 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 3°b) si terrà conto del periodo di lavoro prestato anteriormente all'1 agosto 1999, peraltro nel limite massimo di 1 anno.

L'inquadramento nel livello 3° super non potrà quindi comunque avvenire prima dell'1 agosto 2000.

– Ai fini del raggiungimento dell'anzianità di servizio nelle mansioni prescritta per l'inquadramento del direttore di multisala e della cassiera, rispettivamente, nel livello 5° super e nel livello 3°a super della presente scala classificatoria, si terrà conto, per il personale in servizio alla data del 31 luglio 1999, dell'anzianità di servizio nelle mansioni maturata anteriormente all'1 agosto 1999, peraltro nel limite massimo di 1 anno. L'inquadramento nel livello 5° super e nel livello 3°a super non potrà quindi comunque avvenire prima dell'1 agosto 2000.

Art. 3 - Classificazione del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex – Con decorrenza dall'1 settembre 1999 i lavoratori dipendenti dai multiplex e dai megaplex – per tali intendendo le

strutture con numero di schermi pari o superiore ad otto, che forniscano servizi aggiuntivi rispetto all'attività di esercizio cinematografico-ristoro, intrattenimento, vendita ecc. – gestiti direttamente dall'azienda con proprio personale dipendente, come tale inserito nell'organizzazione del lavoro aziendale – sono inquadrati nei seguenti livelli:

Livello A.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici che non comportano specifiche conoscenze o pratica di lavoro.

Es.: fattorino.

Livello B.

Appartengono a questo livello i lavoratori che, singolarmente o in gruppo, svolgono mansioni di natura amministrativa, tecnica e di vendita e le relative operazioni preparatorie e complementari che richiedono qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche.

Es.: addetti di multiplex con mansioni di movimentazione merce, gestione stock, controllo ingressi sale e movimentazione pubblico, prenotazioni telefoniche, preparazione e vendita di alimenti e bevande con semilavorazione, pulizia dei luoghi di affluenza e dei macchinari.

Livello C.

Appartengono a questo livello i lavoratori che, singolarmente o in gruppo, svolgono mansioni di natura amministrativa, tecnica e di vendita e le relative operazioni preparatorie e complementari che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche.

Es.: addetti di multiplex che, oltre alle mansioni di cui al livello B, svolgono mansioni di cassa, ricevimento merce e gestione delle emergenze.

Livello D.

Appartengono a questo livello i lavoratori che, avendo svolto i compiti di cui al livello C, assumono la supervisione dell'organizzazione del lavoro nei singoli settori dell'unità aziendale con responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.

Appartengono altresì a questo livello i lavoratori tecnici con particolare competenza professionale cui possono essere affidati compiti di supervisione.

Es.: supervisore di settore, operatore di cabina.

Livello E.

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive di minore rilevanza rispetto a quelle del livello F che collaborano con il vicedirettore di multiplex per la gestione, l'organizzazione ed il controllo di un settore organizzativo, anche tecnico, dell'unità aziendale.

Es.: assistente al vicedirettore di multiplex.

Livello F.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa cui sono affidate funzioni di vicedirezione relativamente alla gestione,

organizzazione e controllo di un settore organizzativo, anche tecnico, dell'unità aziendale.

Es.: vicedirettore di multiplex.

Quadro B.

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive di minore responsabilità rispetto al livello quadro A che forniscono un importante contributo per l'attuazione degli obiettivi aziendali.

A tali lavoratori sono affidati, in condizioni di autonomia decisionale ed operativa, la gestione, il coordinamento ed il controllo di un'unità aziendale.

Es.: direttore di multiplex.

Quadro A.

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa, contribuiscono alla definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono un ruolo di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi stessi.

A tali lavoratori sono inoltre affidati, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali il coordinamento ed il controllo di diverse unità aziendali.

Es.: direttore di area.

– Al personale inquadrato nei livelli della presente scala classificatoria è attribuita la qualifica impiegatizia.

Nota a verbale

I processi in atto di trasformazione, riadattamento e diversificazione delle strutture di esercizio cinematografico – nell'ambito dei quali si colloca anche la nascita del multiplex – e il correlativo profilarsi di moduli operativi aziendali diversificati quanto ad organizzazione ed utilizzazione del personale addetto alle varie strutture, hanno indotto le parti a definire distinte scale classificatorie per i lavoratori addetti alle monosale e multisale, da una parte, e ai multiplex, dall'altra.

Gli elementi di obiettiva novità insiti in un duplice sistema classificatorio riferito a realtà economico-produttive, tutte riconducibili all'area dell'offerta cinematografica in sala pubblica, ma significativamente differenziate quanto a modalità dell'offerta e ad attività e servizi collaterali rendono necessario attribuire al nuovo sistema classificatorio carattere sperimentale.

ANEC e le Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto ritengono pertanto opportuno condurre nell'arco di vigenza contrattuale un'operazione di monitoraggio del nuovo sistema classificatorio – riservandosi di definirne tempi e modalità – per le eventuali modifiche ed adattamenti di cui l'esperienza applicativa potrà eventualmente suggerire l'adozione in sede di rinnovo della parte normativa del contratto di lavoro, ferma restando la riaffermata unicità contrattuale per le diverse strutture di esercizio cinematografico.

Art. 4 - Disciplina contrattuale applicabile – Il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle monosale e multisale cinematografiche è disciplinato dai Titoli I, II, III, IV e V del presente CCNL.

Il rapporto di lavoro del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex è disciplinato dai Titoli I, II, IV e V del presente CCNL.

Titolo II

Regolamentazione comune agli impiegati e agli operai

Art. 5 - Assunzione – L'assunzione dei lavoratori sarà effettuata nel rispetto delle norme di legge in materia.

L'assunzione dovrà essere comunicata direttamente al lavoratore con lettera nella quale verrà specificato:

- 1) la data di assunzione;
- 2) il livello e la qualifica (operaio, impiegato) alla quale il lavoratore è assegnato a norma degli artt. 2 e 3 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata del periodo di prova.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) libretto di lavoro;
- 3) tessere e libretti di assicurazione, in quanto ne sia già in possesso;
- 4) stato di famiglia, se capo famiglia.

È in facoltà dell'azienda richiedere al lavoratore il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

Il lavoratore dovrà notificare il suo domicilio e comunicare gli eventuali successivi mutamenti.

Nota a verbale

Ai sensi dell'art. 25, comma 2, legge n. 223/1991 non concorrono a determinare la quota di riserva di cui all'art. 25, comma 1:

- le assunzioni dei lavoratori inquadrati nei livelli Q, 5° super, 5°, 4° super, 4°, 3° super e 3° della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale e nei livelli QA, QB, F, E e D della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e megaplex;
- le assunzioni dei lavoratori da adibire a mansioni di custodia o sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia;
- le assunzioni di lavoratori per i quali operi il diritto di precedenza previsto dal presente contratto.

Art. 6 - Visita medica – Prima dell'assunzione in servizio il lavoratore potrà essere sottoposto a visita sanitaria da parte di un medico di fiducia dell'azienda.

Art. 7 - Periodo di prova – L'assunzione può avvenire con un periodo di prova:

- non superiore a 6 mesi per i lavoratori di livello Q della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale nonché per i lavoratori di livello QA, QB, F ed E della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex;
- non superiore a 4 mesi per i lavoratori di livello 5°S e 5° della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale nonché per i lavoratori di livello D e C della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex;
- non superiore a 3 mesi per i lavoratori di livello 4°S, 4°a), 4°b), 3°Sa), 3°Sb), 3°a) e 3°b) della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale;
- non superiore a 45 giorni per i lavoratori di livello B della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex;
- non superiore a 1 mese per i lavoratori di livello 2°a), 2°b) e 1° della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale nonché per i lavoratori di livello A della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti senza preavviso né relativa indennità sostitutiva.

Durante il periodo di prova il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione corrispondente al livello di appartenenza.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e l'assunzione diverrà definitiva. In tal caso il periodo di prova sarà considerato utile a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Art. 8 - Mutamento temporaneo di mansioni – Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né mutamento sostanziale alla sua posizione.

Al lavoratore destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo dovrà essere corrisposto un compenso non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima del livello superiore.

Trascorso un periodo, rispettivamente, di 3 mesi per il personale impiegatizio e di 2 mesi per il personale operaio nel disimpegno delle mansioni superiori avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, servizio militare di leva, gravidanza, puerperio, o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto. In tal caso, pur rimanendo fermo il diritto al compenso di cui al comma precedente per tutta la durata della sostituzione, non si avrà diritto al passaggio di livello.

La norma di cui al comma 3 troverà applicazione anche nel caso in cui l'esplicazione di mansioni di livello superiore non sia avvenuta con continuità ma abbia raggiunto, in un semestre, la durata complessiva di 3 mesi per il personale impiegatizio e di 2 mesi per il personale operaio.

Art. 9 - Lavoro dei minori – Per il lavoro dei minori si richiamano le disposizioni di legge in vigore.

Art. 10 - Personale addetto ai turni – Il personale assunto con lo specifico compito di sostituire altri lavoratori nei turni settimanali di riposo avrà diritto al trattamento economico e normativo stabilito per il livello al quale appartengono i lavoratori sostituiti.

A tale personale il TFR, la 13^a mensilità o la gratifica natalizia, il premio annuale aggiuntivo della 13^a mensilità o della gratifica natalizia e l'indennità sostitutiva delle ferie potranno essere corrisposte anziché alle rispettive scadenze, mediante una maggiorazione del 32% delle retribuzioni giornaliere da tenersi distinta dalle retribuzioni stesse.

Art. 11 - Organizzazione del lavoro

Flessibilità degli orari di lavoro.

Premesso che la durata dell'orario normale di lavoro è disciplinata dalle norme di legge, per far fronte alle variazioni dell'attività e nell'intento di realizzare obiettivi di maggior produttività aziendale e di salvaguardia dei livelli retributivi ed occupazionali dei lavoratori, potranno essere adottati – avuto riguardo alle previsioni di cui all'art. 13, legge n. 196/1997 – sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettemanali comunque non superiori all'anno, preferibilmente articolati nel periodo 1° settembre-31 agosto – intendendosi per tali sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano settimane lavorative a 40 ore settimanali e settimane lavorative a maggiore o minore orario sia per tutta l'azienda, che per reparti, uffici, aree di lavoro, gruppi di lavoratori, specifiche mansioni e singoli lavoratori fermo restando il mantenimento della media delle 40 ore settimanali e il non superamento delle 48 ore di lavoro per singola settimana.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di riduzione dell'orario di lavoro contrattuale.

L'adozione della flessibilità e le modalità applicative dovranno essere concordate in tempo utile in sede di esame tra direzioni aziendali ed organismi rappresentativi aziendali con la partecipazione, ove richiesto anche solo da una delle parti, delle rispettive organizzazioni territoriali. In assenza degli organismi rappresentativi aziendali, le predette intese saranno definite in tempo utile tra i rappresentanti delle competenti organizzazioni territoriali di ANEC e di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILSIC-UIL, le direzioni aziendali e i lavoratori.

Resta inteso che, qualora a seguito di verifica da effettuarsi alla scadenza del periodo di riferimento, come definito ai sensi del comma 1 del presente articolo, risulti a favore del lavoratore una eccedenza di ore di lavoro prestate rispetto all'orario definito, l'azienda procederà, entro 30 giorni dalla conclusione della verifica, al pagamento con la maggiorazione del lavoro straordinario delle ore eccedenti, salvo diverse intese intervenute tra le parti.

Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo

Le parti convengono sull'opportunità di perseguire il consolidamento e lo sviluppo delle strutture aziendali e, conseguentemente, dell'occupazione attraverso la migliore organizzazione del lavoro con una adeguata combinazione tra definizione, durata e distribuzione degli orari di lavoro, godimento di ferie, riposi e permessi, utilizzo delle diverse tipologie di rapporti di lavoro e rispettive entità, articolazione e mobilità delle mansioni.

In questo modo, ad avviso delle parti, può darsi risposta oltretutto alle esigenze di flessibilità delle aziende, alla necessità di preconstituire le condizioni per il più funzionale utilizzo delle strutture

cinematografiche anche con riferimento all'articolazione dell'offerta cinematografica nell'arco dell'anno.

In relazione a quanto sopra le parti convengono che le aziende o gruppi di aziende che intendessero avvalersi delle possibilità operative offerte dal presente articolo attiveranno una trattativa a livello aziendale con la RSA eventualmente assistita dalle OO.SS. territoriali od interaziendale con la RSA assistita dalle OO.SS. territoriali per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda od a settori di essa sulle materie concernenti le diverse tipologie di rapporti di lavoro nonché l'utilizzo delle prestazioni lavorative sulla base delle ore di lavoro annue complessivamente definite per una media settimanale che potrà essere ridotta rispetto all'orario contrattuale. A tal fine, nell'intesa fra le parti, potranno essere assorbite le riduzioni del monte ore annue di cui alle Dichiarazioni a verbale degli artt. 48 e 57 e i riposi compensativi previsti a fronte delle festività abolite dalla legge n. 54/1977.

Tali accordi potranno superare i limiti numerici e quantitativi previsti dal CCNL per le diverse materie.

Potranno altresì prevedere l'istituzione di una "banca ore" che consenta ai lavoratori di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro contrattuale. Tali prestazioni saranno pertanto compensate con la sola maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un numero di riposi compensativi rapportato all'entità di ore di superamento dell'orario di lavoro contrattuale, che potranno essere retribuiti o fruiti compatibilmente con le condizioni organizzative aziendali, nelle quote e con le modalità che saranno concordate.

Situazioni di grave crisi

In presenza di particolari condizioni di crisi economico-commerciale dell'azienda che rendessero necessario ridurre l'attività della sala cinematografica e conseguentemente contrarre l'orario di lavoro settimanale al di sotto dei limiti previsti dal presente contratto, le aziende informeranno preventivamente, per il tramite della competente organizzazione territoriale di ANEC, le OO.SS. dei lavoratori.

A tale comunicazione seguirà entro 7 giorni una riunione per l'esame della situazione e per esperire ogni tentativo teso al mantenimento dei livelli di attività e quindi dei salari contrattuali, esaminando la possibilità di ricorso concordato ad altri istituti contrattuali.

Qualora la situazione risulti tale da non consentire il raggiungimento del predetto obiettivo, le parti, anche al fine di salvaguardare i livelli occupazionali, potranno esaminare la possibilità dell'adozione del lavoro a tempo parziale o di altri strumenti previsti dalla legge o dal contratto.

Art. 12 - Contratto a termine – In applicazione dell'art. 23, comma 1, legge n. 56/1987, l'apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro, oltre che nei casi previsti dalle vigenti disposizioni legislative, è consentita nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo;
- periodi di più intensa affluenza del pubblico legati all'andamento della stagione cinematografica;
- aumento temporaneo dell'attività aziendale indotto da particolari esigenze;
- sostituzione di lavoratori in ferie o aspettativa;

– inserimento di figure professionali non esistenti nella compagine aziendale, di cui si voglia sperimentare l'utilità.

Per le ipotesi di cui sopra è consentita l'assunzione di un numero di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato pari al 25% dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore nelle imprese che hanno fino ad 8 dipendenti a tempo indeterminato e con arrotondamento all'unità inferiore per le imprese che hanno più di 8 dipendenti a tempo indeterminato.

Per la disciplina dei contratti a tempo determinato si applicano le disposizioni della L. 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni e integrazioni.

Ai lavoratori assunti a tempo determinato per un periodo fino a 30 giorni sarà dovuta una maggiorazione del 32% della retribuzione giornaliera, da tenersi distinta dalla retribuzione stessa, in sostituzione del TFR, della gratifica natalizia o 13^a mensilità, del premio annuale aggiuntivo della gratifica natalizia o 13^a mensilità nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie.

L'azienda, nell'assunzione a termine del personale, darà la precedenza al personale già utilizzato a tempo determinato per un periodo complessivo non inferiore a 6 mesi nell'arco di 2 anni che conservi i requisiti per l'espletamento della specifica mansione e che non abbia dato luogo a rilievi disciplinari.

Nelle assunzioni di personale a tempo indeterminato l'azienda darà la precedenza ai lavoratori già utilizzati con almeno tre contratti a tempo determinato e per un periodo complessivo non inferiore a 12 mesi nell'arco di tre anni che conservino i requisiti per l'espletamento della specifica mansione e che non abbiano dato luogo a rilievi disciplinari.

Sono fatte salve le pattuizioni eventualmente già convenute in merito ad ulteriori casistiche e diverse modalità nonché a diverse proporzioni numeriche che garantiscano più ampie opportunità di lavoro a termine.

Art. 13 - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo – Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge n. 196/1997 può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalla legge stessa, nelle seguenti fattispecie:

- esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo;
- periodi di più intensa affluenza del pubblico legati all'andamento della stagione cinematografica;
- aumento temporaneo dell'attività aziendale indotto da particolari esigenze;
- temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle di cui al 1° e 2° livello della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale – fatta eccezione per le maschere – e al livello A della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e megaplex.

Nelle aziende con almeno 8 dipendenti a tempo indeterminato e fino a 17 dipendenti a tempo indeterminato può essere utilizzato un prestatore di lavoro temporaneo. Nelle aziende con oltre 17 dipendenti a tempo indeterminato è consentita l'utilizzazione di un ulteriore prestatore di lavoro temporaneo ogni 10 dipendenti a tempo indeterminato.

Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore

e con atto scritto per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.

Al prestatore di lavoro temporaneo spetta un trattamento economico non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice per effetto dei diversi livelli di contrattazione.

L'azienda utilizzatrice comunicherà preventivamente alla RSA o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL il numero, le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratto di lavoro temporaneo nonché le durate. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite della competente Sezione territoriale di ANEC, l'azienda utilizzatrice fornirà ai destinatari di cui al comma precedente il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 14 - Contratto di lavoro a tempo parziale – Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro prestato ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

È altresì da considerarsi a tempo parziale il rapporto di lavoro che preveda una prestazione nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ridotta rispetto alla normale durata dell'orario nei suddetti periodi di riferimento.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto sottoscritto, sul quale sia indicata la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- 1) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dal presente contratto;
- 2) volontarietà di entrambe le parti;
- 3) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere ferma restando la reciproca volontarietà;
- 4) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni;
- 5) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di clausole elastiche di modifica della durata e della distribuzione dell'orario di lavoro previo accordo tra gli interessati;
- 6) possibilità di previsione nell'atto sottoscritto di un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno.

Le parti convengono che in presenza di specifiche esigenze organizzative, è consentita, previo accordo tra gli interessati, la prestazione di lavoro supplementare rispetto a quello concordato.

Il lavoro supplementare – fatte salve eventuali diverse pattuizioni già convenute in materia – non potrà superare il 50% dell'orario ridotto pattuito e verrà compensato con la maggiorazione del 15% per le ore svolte nel limite delle 40 ore settimanali; per le ore svolte oltre tale limite verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione pari a quella prevista per i lavoratori a tempo

pieno in caso di lavoro straordinario.

L'applicabilità delle norme del presente contratto, per quanto compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale, avverrà secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa. Sono pertanto esclusi oneri aggiuntivi di qualsiasi natura, se non esplicitamente previsti nel contratto all'atto della sottoscrizione che instaura il rapporto a tempo parziale.

Art. 15 - Apprendistato – Le parti, avuto riguardo all'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento del lavoro nell'ambito delle aziende di esercizio cinematografico.

Conseguentemente, le parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto, prevedendo momenti di formazione anche esterni all'azienda.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero a 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi nn. 1 e 2 del Regolamento (CEE) n. 2081/1993 del Consiglio del 20 luglio 1993 e successive modificazioni.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

<i>Livello di inquadramento</i>	<i>Durata in mesi</i>
<i>monosale e multisale</i>	
– Quadro, 5° super e 5°	36 mesi
– 4a, 3a, 3b, 3 super a	24 mesi, ridotti a 18 mesi in caso di possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto al profilo professionale da conseguire
– 2° livello	18 mesi
<i>Multiplex e megaplex</i>	<i>Durata in mesi</i>
– Quadro A, Quadro B, F	36 mesi
– E, D, C e B	24 mesi, ridotti a 18 mesi in caso di possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto al profilo professionale da conseguire

La retribuzione dell'apprendista viene determinata dalle percentuali di seguito riportate del minimo tabellare, degli importi a titolo di EDR, di EAR e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza: 1° semestre: 70; 2° semestre: 80; 3° semestre: 85; 4° semestre: 90; 5° semestre 95.

L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere, con le seguenti modalità.

<i>Titolo di studio</i>	<i>Ore di formazione</i>
scuola dell'obbligo	120
attestato di qualifica	
e diploma di scuola media superiore	100
diploma universitario	
e diploma di laurea	80

La contrattazione integrativa territoriale può stabilire un diverso impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Il periodo di prova ha la durata di 1 mese, prorogabile d'intesa per un altro mese. Durante tale periodo ciascuna delle parti può recedere senza preavviso. Il periodo di prova seguito da conferma è computato ai fini del periodo di apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato, al lavoratore che venga confermato in servizio viene attribuita la medesima qualifica per la quale si è svolto l'apprendistato.

L'apprendista non in prova assente dal lavoro per malattia ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 7 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza nel caso di malattia di durata superiore a 30 giorni lavorativi.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi.

All'apprendista assente per malattia spetta, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto di cui ai commi precedenti, il trattamento previsto dal CCNL.

Agli effetti del trattamento di cui sopra è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non sul lavoro purché esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'apprendista.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuale altro trattamento che per lo stesso titolo sia in atto o venga istituito in avvenire.

L'apprendista assente dal lavoro per infortunio sul lavoro ha diritto al seguente trattamento:

- 1) conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta da INAIL l'indennità temporanea;
- 2) corresponsione, da parte dell'azienda, oltre all'intera retribuzione per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio, di un'integrazione, a partire dal giorno seguente l'infortunio e fino alla scadenza dell'anzidetto periodo di conservazione del posto, dell'indennità erogata da INAIL fino a raggiungere il 100% della sua normale retribuzione giornaliera netta.

Per tutto quanto non è previsto nel presente articolo si fa riferimento alla normativa contrattuale.

Art. 16 - Contratto di formazione e lavoro (CFL) – Per la disciplina del CFL si fa riferimento alle norme di legge e agli accordi interconfederali vigenti in materia.

Art. 17 - Riposo settimanale

Ai lavoratori spetta una giornata di riposo settimanale

Il riposo può essere fissato in giorno diverso dalla domenica in base a turni di servizio stabiliti dalla direzione possibilmente all'inizio di ciascun mese e comunicati agli interessati con apposita tabella esposta in luogo loro accessibile. I turni di servizio dovranno essere organizzati in modo da assicurare ai lavoratori nell'ambito dell'anno la coincidenza di 9 giornate di riposo settimanale con la

domenica o con una delle festività indicate negli artt. 53 e 59.

Il giorno di riposo compensativo sarà considerato festivo a tutti gli effetti.

In caso di modificazione dei turni di riposo il lavoratore dovrà essere informato della modificazione stessa almeno 48 ore prima del nuovo giorno fissato per il riposo.

Art. 18 - Lavoro domenicale – In riferimento a quanto previsto dall'art. 5, L. 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 CCNL 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 ai commi 2 e 9, dell'art. 53, verrà corrisposto al lavoratore un importo pari al 10% della quota oraria del minimo tabellare nazionale e dell'indennità di contingenza.

In relazione alla consensuale definizione di cui sopra SLC-CGIL, FISTEL-CISL, e UILSIC-UIL confermano che la materia relativa al lavoro domenicale non formerà oggetto di rivendicazione ad alcun livello.

Art. 19 - Ferie – Il lavoratore ha diritto per ogni anno di anzianità di servizio presso l'azienda ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a:

dal 1° agosto 1999:

- 26 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 1 anno;
- 28 giorni di calendario per anzianità di servizio oltre 1 anno;

dal 1° agosto 2000:

- 28 giorni di calendario.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, al lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, sarà corrisposto il compenso delle ferie stesse. Qualora il diritto alle ferie intere non sia maturato saranno corrisposti al lavoratore tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di servizio prestato, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

In caso di ferie collettive, al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie intere spetterà il godimento di tanti dodicesimi delle ferie stesse quanti sono i mesi interi di anzianità maturata.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo tra le parti, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Il periodo feriale dovrà avere normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi.

Per i lavoratori che prestano servizio saltuario o ridotto, il periodo di ferie sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Art. 20 - Tredicesima mensilità o gratifica natalizia – In occasione delle feste di Natale sarà corrisposta ai lavoratori una mensilità di importo pari, per gli impiegati all'intera retribuzione mensile percepita e, per gli operai, a 173 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità o della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a tali effetti, come mese intero.

Per i lavoratori che prestano servizio saltuario o ridotto l'ammontare della 13^a mensilità o della gratifica natalizia, sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Art. 21 - Premio annuale – Al 1° luglio di ciascun anno sarà corrisposto ai lavoratori un premio annuale aggiuntivo della 13^a mensilità o della gratifica natalizia per un importo pari a quello previsto per la 13^a mensilità o gratifica natalizia.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore non in prova saranno corrisposti tanti dodicesimi del premio per quanti sono i mesi interi di effettivo servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a tali effetti, come mese intero.

Per i lavoratori che prestano servizio saltuario o ridotto l'ammontare del premio annuale sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Art. 22 - Aumenti periodici di anzianità – I lavoratori assunti a partire dal 6 dicembre 1980 per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno d'età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nel medesimo livello di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione biennale della retribuzione per 5 bienni nella misura fissa di L. 7.000 più un importo, del 5% calcolato sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza.

Per i lavoratori dipendenti da esercizi ad attività saltuaria o il cui rapporto di lavoro sia costituito per prestazioni di durata inferiore ai 5 giorni settimanali ai fini della maturazione del diritto alle maggiorazioni biennali si terrà conto, anziché dell'anzianità di servizio, dell'anzianità di appartenenza all'azienda in dipendenza di un unico rapporto di lavoro. In tale ipotesi peraltro, la maggiorazione biennale della retribuzione è stabilita nella misura fissa di L. 5.600 più un importo del 4% calcolato sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza.

Le maggiorazioni biennali decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Esse non potranno comunque essere assorbite da precedenti o successivi aumenti di merito né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dalle maggiorazioni biennali maturate o da maturare.

Rimangono tuttavia assorbiti gli aumenti concessi per lo stesso titolo.

Le maggiorazioni percentuali biennali già maturate devono essere ricalcolate percentualmente sui minimi tabellari di retribuzione in atto alle singole scadenze mensili.

Nel caso di passaggio dell'impiegato, a livello superiore, la cifra corrispondente alle maggiorazioni biennali già maturate sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione, e l'anzianità ai fini delle maggiorazioni biennali nonché il numero di esse decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione al nuovo livello. Comunque la retribuzione di fatto (compreso l'importo delle eventuali maggiorazioni biennali già maturate) resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo del nuovo livello, maggiorato del riporto del 50% delle maggiorazioni biennali già maturate.

Nel caso di passaggio dell'operaio a livello superiore, le maggiorazioni biennali già maturate saranno ricalcolate percentualmente sul minimo tabellare del nuovo livello. Fermo restando il numero massimo di maggiorazioni biennali della retribuzione, l'anzianità maturata dopo l'ultima maggiorazione biennale nel livello di provenienza sarà considerata utile ai fini della maturazione della successiva maggiorazione biennale nel nuovo livello di appartenenza.

Dichiarazione a verbale.

Gli importi di L. 7.000 e di L. 5.600 di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo saranno proporzionalmente ridotti per i lavoratori che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Norme transitorie per gli impiegati.

Per gli impiegati già in forza alle aziende al 6 dicembre 1980 verrà mantenuto sino al 31 dicembre 1980 il sistema in atto ai sensi del CCNL 10 dicembre 1977, mentre dall'1 gennaio 1981 si opererà nei seguenti termini:

1) in luogo dell'importo percepito alla predetta data del 31 dicembre 1980 a titolo di aumenti periodici di anzianità maturati successivamente al 14 febbraio 1954 si corrisponderà:

a) un importo corrispondente alla percentuale complessiva di aumenti periodici di anzianità maturati successivamente al 14 febbraio 1954 calcolata sul minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza e, per quanto concerne l'indennità di contingenza, su quella in vigore all'1 gennaio 1980 escluso il valore dei 34 punti maturati al 31 gennaio 1977 e conglobati dall'1 gennaio 1981 nei minimi tabellari di retribuzione ai sensi dell'Accordo 6 dicembre 1980 (1);

b) la somma di L. 6.000 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 5%.

Per gli impiegati dipendenti dagli esercizi ad attività saltuaria o il cui rapporto di lavoro sia costituito per prestazioni di durata inferiore ai 5 giorni settimanali la somma è fissata in L. 4.800 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 4%.

Gli importi di cui sopra saranno proporzionalmente ridotti per gli impiegati che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Resta altresì acquisito agli impiegati l'importo eventualmente già percepito e consolidato in cifra per aumenti periodici di anzianità maturati entro il 14 febbraio 1954, secondo le modalità previste dalla norma transitoria di cui all'art. 11, parte III, CCNL 10 dicembre 1977.

2) Gli impiegati proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici d'anzianità fino a raggiungere la percentuale complessiva e finale del 60% (48% per gli impiegati dipendenti dagli esercizi ad attività saltuaria o il cui rapporto di lavoro sia costituito per prestazioni di durata inferiore ai 5 giorni settimanali) a tal fine computando anche gli aumenti periodici di anzianità maturati entro il 14 febbraio 1954. Tali ulteriori aumenti periodici saranno calcolati sul solo minimo tabellare di retribuzione, né si darà luogo a ricalcoli sulla contingenza. In aggiunta all'importo così determinato sarà peraltro corrisposta per ciascun aumento periodico d'anzianità maturato successivamente al 31 dicembre 1980 che sia calcolato nella misura del 5% la somma fissa di L. 13.000 e una somma proporzionalmente ridotta per gli aumenti periodici di anzianità che siano calcolati in una percentuale inferiore al 5%. Tali somme saranno altresì proporzionalmente ridotte per gli impiegati che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Pertanto le parti s'impegnano a non effettuare a decorrere dall'1 gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici di anzianità sull'indennità di contingenza.

(1) L'importo della contingenza in vigore all'1 gennaio 1980, escluso il valore dei 34 punti conglobati, è pari a L. 172.008 mensili.

Norme transitorie per gli operatori.

Per gli operatori già in forza alle aziende al 6 dicembre 1980 verrà mantenuto sino al 31 dicembre 1980 il sistema in atto ai sensi del CCNL 10 dicembre 1977, mentre dall'1 gennaio 1981 si opererà nei seguenti termini:

1) in luogo dell'importo percepito alla predetta data del 31 dicembre 1980 a titolo di aumenti periodici d'anzianità maturati successivamente all'1 luglio 1954 si corrisponderà:

a) un importo corrispondente alla percentuale complessiva di aumenti periodici di anzianità maturati successivamente all'1 luglio 1954 calcolata sul minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza e, per quanto concerne l'indennità di contingenza, su quella in vigore all'1 gennaio 1980 escluso il valore dei 34 punti maturati al 31 gennaio 1977 e conglobati dall'1 gennaio 1981 nei minimi tabellari di retribuzione ai sensi dell'Accordo 6 dicembre 1980 (1);

b) la somma di L. 4.800 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 4% e di L. 6.000 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 5%.

Per gli operatori dipendenti dagli esercizi ad attività saltuaria o il cui rapporto di lavoro sia costituito per prestazioni di durata inferiore ai 5 giorni settimanali, la somma è fissata in L. 3.600 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 3% e di L. 4.800 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 4%.

Gli importi di cui sopra saranno proporzionalmente ridotti per gli operatori che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Resta altresì acquisito agli operatori l'importo eventualmente già percepito e consolidato in cifra per aumenti periodici di anzianità, maturati entro l'1 luglio 1954, secondo le modalità previste dalla norma transitoria di cui all'art. 15, parte II, CCNL 10 dicembre 1977.

2) Gli operatori proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici di anzianità fino a raggiungere la percentuale complessiva e finale del 59% (47% per gli operatori dipendenti dagli esercizi ad attività saltuaria o il cui rapporto di lavoro sia costituito per prestazioni di durata inferiore ai 5 giorni settimanali) a tal fine computando anche gli aumenti periodici di anzianità maturati entro l'1 luglio 1954.

Tali ulteriori aumenti periodici saranno calcolati sul solo minimo tabellare di retribuzione, né si darà luogo a ricalcoli sulla contingenza. In aggiunta all'importo così determinato sarà peraltro corrisposta per ciascun aumento periodico di anzianità maturato successivamente al 31 dicembre 1980 che sia calcolato nella misura del 5% la somma fissa di L. 13.000 e una somma proporzionalmente ridotta per gli aumenti periodici di anzianità che siano calcolati in una percentuale inferiore al 5%. Tali somme saranno altresì proporzionalmente ridotte per gli operatori che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dall'1 gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici di anzianità sull'indennità di contingenza.

(1) L'importo della contingenza in vigore all'1 gennaio 1980, escluso il valore dei 34 punti conglobati, è pari a L. 172.008 mensili.

Norme transitorie per gli operai.

Per gli operai già in forza alle aziende al 6 dicembre 1980 verrà mantenuto sino al 31 dicembre 1980 il sistema in atto ai sensi del CCNL 10 dicembre 1977, mentre dall'1 gennaio 1981 si opererà nei seguenti termini:

1) in luogo dell'importo a titolo di aumenti periodici di anzianità percepito alla predetta data del 31 dicembre 1980 si corrisponderà:

a) un importo corrispondente alla percentuale complessiva di aumenti periodici di anzianità maturati calcolata sul minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza e, per quanto concerne l'indennità di contingenza, su quella in vigore all'1 gennaio 1980 escluso il valore dei 34 punti maturati al 31 gennaio 1977 e conglobati dall'1 gennaio 1981 nei minimi tabellari di retribuzione ai sensi dell'Accordo 6 dicembre 1980 (1);

b) la somma di L. 3.600 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 3% e di L. 6.000 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 5%.

Per gli operai dipendenti dagli esercizi ad attività saltuaria o il cui rapporto di lavoro sia costituito per prestazioni di durata inferiore ai 5 giorni settimanali, la somma è fissata in L. 2.400 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 2% e di L. 4.800 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 4%.

Gli importi di cui sopra saranno proporzionalmente ridotti per gli operai che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Resta altresì acquisito agli operai l'importo eventualmente già percepito e consolidato in cifra ai sensi del CCNL, 11 gennaio 1972 per aumenti periodici d'anzianità triennali maturati entro il 29 febbraio 1972.

2) Calcolato a quale percentuale complessiva corrispondono gli aumenti periodici di anzianità maturati al 31 dicembre 1980, si corrisponderanno ulteriori aumenti periodici biennali di anzianità, nella percentuale del 5% o frazione di 5% fino a raggiungere la percentuale complessiva e finale del 25% (20% per il personale dipendente dagli esercizi ad attività saltuaria o il cui rapporto di lavoro sia costituito per prestazioni di durata inferiore ai 5 giorni settimanali).

Tali ulteriori aumenti periodici d'anzianità saranno calcolati sul solo minimo tabellare di retribuzione, né si darà luogo a ricalcoli sulla contingenza. In aggiunta all'importo così determinato sarà peraltro corrisposta la somma fissa di L. 13.000 per gli aumenti periodici d'anzianità maturati successivamente al 31 dicembre 1980 che siano calcolati nella percentuale del 5% e una somma proporzionalmente ridotta per gli aumenti periodici di anzianità che siano calcolati in una percentuale inferiore al 5%. Tali somme saranno altresì proporzionalmente ridotte per gli operai che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Pertanto le parti si impegnano a non effettuare a decorrere dall'1 gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici di anzianità sull'indennità di contingenza.

(1) L'importo della contingenza in vigore all'1 gennaio 1980, escluso il valore dei 34 punti congelati, è pari a L. 172.008 mensili.

Art. 23 - Congedo matrimoniale – Al lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo di 15 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione.

Tale trattamento è comprensivo, per gli aventi diritto, di quanto erogato allo stesso titolo da INPS, fermo restando il diritto dell'azienda di detrarre l'importo corrisposto dal predetto Istituto.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali.

La richiesta del congedo dovrà essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 24 - Tutela della maternità – Per il trattamento delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 25 - Divise – L'azienda che ritenga di fare indossare al personale una divisa dovrà fornirla a sue spese.

Al personale di pulizia l'azienda fornirà i necessari indumenti di lavoro.

Art. 26 - Missioni temporanee – Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, oltre alle spese di viaggio, sarà corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi d'accordo fra le parti.

Art. 27 - Permessi – Al lavoratore che ne faccia richiesta l'azienda può accordare brevi congedi, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali permessi potranno anche, su richiesta del lavoratore, essere computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Al lavoratore saranno concessi tre giorni di permesso retribuito in caso di gravissimo lutto di famiglia.

Art. 28 - Servizio militare – Per il trattamento dei lavoratori durante il periodo di chiamata e di richiamo alle armi si applicano le norme di legge e gli accordi a carattere generale vigenti in materia.

Art. 29 - Assenze – Salvo giustificato motivo di impedimento, tutte le assenze dovranno essere comunicate e giustificate entro la stessa giornata in cui si verificano e comunque con la massima sollecitudine per consentire il regolare svolgimento delle programmazioni.

Art. 30 - Doveri del lavoratore – Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) rispettare l'orario di servizio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto con danno dell'imprenditore da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda né svolgere attività contraria agli interessi dell'azienda. Non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il rapporto di lavoro delle notizie attinte durante il servizio;
- 4) avere cura dei locali dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 31 - Provvedimenti disciplinari – Le infrazioni del lavoratore alle norme del presente contratto ed a quelle aziendali potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni;
- 5) licenziamento senza preavviso.

La punizione di cui al punto 3) sarà inflitta al lavoratore:

- a) che ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) che esegua negligenemente, o con soverchia lentezza, il lavoro affidatogli;
- c) che rechi offesa ai compagni di lavoro ed in genere al personale addetto al locale;
- d) che dia disposizioni contrastanti con quelle predisposte dalla direzione;
- e) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto.

La punizione di cui al punto 4) sarà inflitta al lavoratore:

- a) che fumi o introduca bevande alcoliche nel locale senza il permesso della direzione;
- b) che sia trovato addormentato;
- c) che compia qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza del locale, al normale e puntuale andamento del lavoro;

d) nei casi in cui, per le mansioni svolte dall'interessato, le infrazioni indicate al comma 1 del presente articolo rivestano carattere di particolare gravità;

e) nei casi di recidiva in qualunque delle mancanze di cui al punto 3).

Il licenziamento di cui al punto 5) potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri richiamati nel presente contratto o che compia azioni così gravi da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto di lavoro, considerando tali anche i casi di recidiva in qualunque delle mancanze di cui al punto 4).

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, salvo il caso di infrazioni di gravità tali che non consentano la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 32 - Cessione o trasformazione di azienda – La cessione o trasformazione d'azienda non risolve di per sé il rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente alla trasformazione.

Il cessionario è obbligato in solido con il cedente, nei termini di legge, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

Qualora il cessionario provveda ad assumere *ex novo* tutto o parte del personale già liquidato dal precedente gestore, dovrà essere riconosciuta al personale medesimo ai limitati effetti degli aumenti periodici di anzianità e delle ferie una anzianità convenzionale pari a quella maturata nel corso del risolto rapporto di lavoro.

Nota a verbale

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, nell'ipotesi di cessione di azienda il cessionario informerà preventivamente le organizzazioni di categoria dell'eventualità di non poter procedere alla riassunzione del personale.

A tale comunicazione potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto della situazione da parte delle organizzazioni territoriali competenti, alla presenza dell'impresa interessata, per esaminare la possibilità di salvaguardare i livelli di occupazione, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori.

Art. 33 - Rappresentanze sindacali – Per quanto riguarda il riconoscimento, le attribuzioni e il funzionamento delle Commissioni interne, nonché la tutela dei lavoratori che rivestono cariche sindacali, saranno applicati gli accordi interconfederali vigenti in materia.

È recepito l'accordo interconfederale 1 dicembre 1993 per la costituzione delle RSU.

Art. 34 - Diritti sindacali

Assemblea

In applicazione dell'art. 20, L. 20 maggio 1970 n. 300, tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore cinematografico e delle difficoltà obiettive per l'esercizio da parte dei lavoratori del diritto di assemblea durante l'orario di lavoro, le parti concordano che le assemblee del personale saranno effettuate fuori di tale orario.

A tale personale, che dimostri l'effettiva partecipazione all'assemblea, sarà corrisposto il trattamento economico per le ore di durata dell'assemblea stessa fino ad un massimo di 10 ore all'anno.

In via eccezionale e senza che ciò possa costituire precedente altrimenti invocabile, ai lavoratori non rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 20, L. 20 maggio 1970, n. 300 e dipendenti da esercizi cinematografici siti in città capoluogo di provincia – e, per quanto riguarda le multisale con almeno 3 schermi, anche per gli esercizi siti in Comuni non capoluogo di provincia – sarà corrisposto il trattamento economico per le ore di durata delle assemblee, cui dimostrino di aver partecipato, fino ad un massimo di 5 ore all'anno.

A richiesta dei lavoratori l'azienda provvederà a mettere a loro disposizione un locale per lo svolgimento delle assemblee del personale dell'azienda medesima al di fuori delle ore di lavoro. Le convocazioni delle riunioni devono essere comunicate all'azienda con un preavviso di 24 ore.

Per quanto invece concerne le assemblee di tutto il personale dipendente dagli esercizi cinematografici cittadini le organizzazioni provinciali dei lavoratori si rivolgeranno direttamente alle Sezioni territoriali di ANEC che si adopereranno perché venga messo a loro disposizione un locale idoneo per lo svolgimento delle assemblee.

Permessi per cariche sindacali e aspettativa

I lavoratori che rivestano cariche sindacali in seno alle organizzazioni firmatarie del presente contratto hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato in misura non superiore a 7 giorni all'anno. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui sopra deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola almeno 24 ore prima tramite la O.S. di appartenenza.

Sempre in relazione alle esigenze del servizio, il datore di lavoro può peraltro esaminare la possibilità di concedere, in aggiunta, altri 3 giorni di permesso retribuito all'anno.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita e non comportante alcun altro effetto contrattuale, per la durata massima di 6 mesi. Le qualifiche sopra menzionate e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni dei lavoratori alle Sezioni territoriali di ANEC che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Contributi sindacali

Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali nella misura dell'1% della retribuzione base tabellare più indennità di contingenza del lavoratore interessato previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati e consegnate o fatte pervenire all'azienda. Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore e, ove esista, il numero di cartellino nonché il sindacato o l'organismo da questo all'uopo indicato al quale deve essere devoluto il contributo, nonché l'importo del contributo.

Le trattenute saranno effettuate ogni mese sulle competenze del lavoratore.

Le quote trattenute dalle aziende saranno versate su conti correnti bancari indicati dai Sindacati interessati.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 35 - Relazioni sindacali – ANEC e le OO.SS. nazionali concordano sull'opportunità di incontri periodici e, comunque, di regola annuali per l'esame della situazione generale del settore e dei relativi problemi legislativi, economici e produttivi anche in relazione alle trasformazioni strutturali nell'ambito della produzione e diffusione della comunicazione audiovisiva, per indicazioni e consultazioni sugli strumenti che possono contribuire al risanamento e al rilancio del settore a salvaguardia delle strutture e dell'occupazione, nonché per l'individuazione di eventuali linee di intervento in tale direzione, per le quali comunque resta necessaria ed opportuna l'iniziativa autonoma di ANEC e delle OO.SS. Nel corso dell'incontro saranno fornite indicazioni in merito all'andamento dell'occupazione femminile, in relazione a quanto previsto dalla legge n. 903/1977, dalla Raccomandazione CEE n. 635 del 13 dicembre 1985 e dalla legge n. 125/1991.

I temi di cui sopra costituiranno altresì oggetto di esame da parte delle Organizzazioni territoriali di categoria, con riferimento al comprensorio di competenza, nel corso di un incontro annuale da tenersi di norma entro il 1° quadrimestre. In tale sede le situazioni territoriali e le possibili linee di intervento saranno in particolare esaminate anche nella prospettiva di iniziative da parte degli enti locali a sostegno e rilancio del settore. Nel corso di tale incontro costituiranno oggetto di informazione e consultazione, con riferimento alle aziende presenti nel territorio di competenza, le questioni relative all'utilizzazione, alla qualificazione ed alla riqualificazione professionale dei lavoratori in rapporto agli sviluppi tecnologici ed all'organizzazione produttiva e del lavoro.

Ferma restando la piena autonomia di potere decisionale e di responsabilità delle imprese nel conseguimento degli obiettivi aziendali e la piena autonomia di azione delle OO.SS. nella sfera di propria competenza, oggetto di informazione, consultazione e confronto saranno, nel corso dello stesso incontro, lo stato applicativo delle forme di organizzazione del lavoro concordate nei termini di cui all'art. 11 con l'intento di contemperare le esigenze occupazionali e retributive dei lavoratori con le condizioni di produttività aziendale, gli eventuali processi di trasformazione e diversificazione delle strutture di pubblico spettacolo – anche in rapporto alle specificità economiche e socio-culturali delle diverse aree, alla introduzione di nuove tecnologie, alla formazione e aggiornamento dei lavoratori – nell'ipotesi in cui tali iniziative possano produrre alterazioni dei livelli occupazionali oppure avere implicazioni sulla qualificazione professionale dei lavoratori, i dati globali dell'occupazione disaggregati, per singole aziende. Nelle stesse sedi territoriali, su richiesta di una delle parti oltre ai temi di cui sopra, potranno costituire oggetto di informazione, consultazione e confronto le questioni attinenti alla migliore qualificazione dell'offerta di cinema in pubblica sala, dalla funzionalità del servizio alla qualificazione professionale dei lavoratori tenuto conto della specificità dei vari segmenti di esercizio dal punto di vista produttivo, economico, organizzativo e di dimensione occupazionale.

Stagione cinematografica

ANEC, SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILSIC-UIL, rilevato che rientra negli obiettivi comuni la realizzazione di condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività delle aziende di esercizio cinematografico, dichiarano attenzione e interesse per le problematiche connesse all'ampliamento dell'offerta cinematografica nell'arco dell'anno, valutando positivamente le iniziative assunte ed i risultati finora conseguiti per il "prolungamento della stagione".

Riconoscono l'importanza di realizzare su tale materia un maggiore sviluppo delle relazioni sindacali

in essere, organizzando momenti di esame e confronto, che, pur nel rispetto dei reciproci ruoli e delle distinte prerogative e responsabilità, contribuiscano ad individuare possibili linee di azione ed intervento – da attuare congiuntamente alle altre organizzazioni imprenditoriali di categoria – volte alla promozione dell'offerta cinematografica, in generale, e nei mesi primaverili ed estivi, in particolare. Obiettivo, questo di cui ANEC, SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILSIC-UIL sottolineano il particolare rilievo non solo nell'interesse del tessuto economico complessivo del settore – lavoratori, imprese di esercizio, di distribuzione e di produzione – ma anche per l'allineamento agli standard europei dell'offerta di cultura e intrattenimento attraverso il cinema.

Art. 36 - Osservatorio nazionale – Le parti convengono sull'esigenza di rafforzare il sistema di relazioni sindacali in essere di organizzare con regolarità e sistematicità l'esame e il confronto su temi d'interesse comune.

A tal fine viene costituito un Osservatorio nazionale, formato da 6 componenti, dei quali 3 designati da ANEC e 3 designati da SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILSIC-UIL.

L'Osservatorio, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, fornirà alle parti supporto tecnico e di conoscenza attraverso l'acquisizione, l'esame e l'elaborazione di tutti i dati che, non rivestendo carattere di riservatezza, possano risultare utili agli effetti del quadro informativo complessivo del settore.

Costituiranno in particolare oggetto di esame ed attenzione da parte dell'Osservatorio nazionale:

- l'andamento del mercato nazionale e internazionale, le questioni comunque suscettibili di aver incidenza sulla situazione dell'esercizio cinematografico, le prospettive produttive settoriali e i relativi prevedibili effetti sull'occupazione;
- gli effetti dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuovi modelli di offerta al pubblico sull'organizzazione del lavoro, sulla professionalità degli addetti e sull'assetto in genere dell'esercizio cinematografico anche in relazione alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori, a tal fine monitorando e valutando i lavori della Commissione di cui all'art. 37 del presente contratto;
- l'analisi delle possibili linee di intervento legislativo di sostegno al settore;
- i temi concernenti l'igiene e la sicurezza sul lavoro, secondo le linee operative di cui al Protocollo 3 novembre 1999.

Art. 37 - Formazione professionale – Le parti attribuiscono alla formazione, all'aggiornamento e alla riqualificazione professionale dei lavoratori un ruolo strategico per l'elevazione degli standard qualitativi dell'offerta cinematografica in sala pubblica, anche in relazione ai processi attualmente in corso di trasformazione e diversificazione dell'attività delle sale cinematografiche.

Dichiarano pertanto il loro impegno ad attivarsi sia in sede nazionale che territoriale per:

- l'individuazione degli opportuni strumenti finalizzati alla formazione, alla riqualificazione ed all'arricchimento professionale dei lavoratori, in particolare nei casi di ristrutturazioni aziendali e di rilevanti innovazioni tecnologiche;
- la definizione dei criteri di svolgimento delle attività formative, sia in orario di lavoro che fuori orario di lavoro;
- la realizzazione di ogni possibile intesa volta ad agevolare la concessione di finanziamenti

comunitari e nazionali nell'ambito delle risorse destinate alla formazione.

In questo quadro le parti, considerata la competenza primaria delle Regioni in materia di formazione professionale, impegnano in particolare le proprie strutture territoriali ad attivare e sviluppare il confronto con gli Assessorati regionali al lavoro ed alla formazione al fine di realizzare opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

Le parti procederanno alla costituzione di un'apposita Commissione composta da 3 rappresentanti di ANEC e 3 rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente accordo per attività di studio, documentazione, acquisizione dati e, comunque, per ogni approfondimento della materia formativa nonché per la formulazione di indirizzi e di progetti anche attraverso organismi bilaterali.

Art. 38 - Previdenza complementare – Le parti condividono l'obiettivo di perseguire la costituzione per i lavoratori dipendenti dalle aziende di esercizio cinematografico di un Fondo di previdenza complementare.

Preso atto delle prospettive emergenti per l'avvio di un tavolo di confronto intercategoriale in tema di previdenza complementare nel comparto dello spettacolo, le parti si danno atto che, qualora il confronto produca una intesa quadro di riferimento sulla materia, si incontreranno per riassumere i contenuti dell'intesa nell'ambito del CCNL del personale dipendente dalle aziende di esercizio cinematografico.

Nel caso in cui il tavolo negoziale non produca intese entro il 31 dicembre 2000, le parti si incontreranno per ogni conseguente determinazione.

In previsione di quanto sopra, resta fin d'ora inteso che:

1) saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo di previdenza complementare tutti i lavoratori quadri, impiegati e operai non in prova, dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che volontariamente vi aderiscano, riservandosi le parti di valutare la possibilità di adesione al Fondo anche dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato.

2) L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico dell'azienda pari all'1% e una contribuzione mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore pari all'1%, entrambe calcolate sui seguenti elementi della retribuzione: minimo tabellare, indennità di contingenza, EDR, EAR, aumenti periodici d'anzianità.

3) L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sarà assunto dalle aziende nei confronti dei lavoratori che aderiranno al Fondo e, pertanto, la corrispondente contribuzione non sarà dovuta né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, per effetto della mancata adesione, non conseguano la qualifica di socio del Fondo, ovvero la perdano successivamente.

4) Per i lavoratori di 1^a occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione al Fondo, l'integrale destinazione del TFR maturando nell'anno. Per tutti gli altri lavoratori è previsto il versamento al Fondo di una quota pari al 25% del TFR maturando nell'anno.

5) I contributi a carico delle aziende e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo costituito e operante.

Art. 39 - Disciplina dei licenziamenti – In caso di licenziamento individuale, effettuato al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 31, in violazione dei diritti derivanti al lavoratore dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente contratto, il lavoratore medesimo può chiedere alla O.S. territoriale a cui è iscritto o a cui conferisca speciale mandato di promuovere il tentativo di conciliazione secondo

le regole che seguono.

A) La O.S. dei lavoratori, ricevuta la richiesta di cui al comma precedente, inviterà ad esperire il tentativo di conciliazione la corrispondente Sezione territoriale di ANEC. Questa deve, insieme alla O.S. richiedente, interporre i suoi uffici per la conciliazione fra le parti.

B) Ove il tentativo non riesca, o comunque trascorsi i termini per la richiesta e per l'espletamento di esso, il lavoratore può richiedere l'intervento del Collegio di conciliazione e arbitrato. Tale richiesta, diretta all'azienda, verrà inoltrata dal lavoratore alla O.S. alla quale è iscritto o conferisca speciale mandato; questa ultima la trasmetterà, mediante lettera raccomandata, alla Sezione territoriale di ANEC che ne curerà l'inoltro all'azienda.

C) La richiesta per l'intervento conciliativo delle organizzazioni deve essere avanzata entro 5 giorni dalla data di comunicazione del licenziamento ed il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro i successivi 5 giorni. La richiesta di intervento del Collegio di conciliazione ed arbitrato deve essere avanzata, a pena di decadenza, nel termine di 20 giorni dalla data di comunicazione del licenziamento.

D) Il Collegio di conciliazione e arbitrato è composto da un rappresentante del datore di lavoro, da un rappresentante del lavoratore e da un presidente. I rappresentanti delle parti sono nominati da ANEC e dalle OO.SS. dei lavoratori. Il presidente del Collegio di conciliazione e arbitrato, ove nominato consensualmente, è scelto mediante sorteggio tra i nominativi compresi in una lista di nomi non superiore a 6 formata di comune accordo tra le OO.SS. territoriali interessate dei lavoratori e la Sezione ANEC competente.

E) Il presidente, appena ricevuto l'incarico, provvede a fissare nel più breve termine possibile la data di convocazione del Collegio e delle parti al fine di esperire un tentativo di conciliazione. Il Collegio, quando lo ritenga opportuno, può fissare entro 10 giorni una seconda convocazione delle parti per il completamento o la rinnovazione del tentativo di conciliazione. Qualora il tentativo non riesca, si redige il verbale negativo e dalla firma di questo cominciano a decorrere i 10 giorni entro i quali il Collegio deve emettere la sua decisione. Qualora debbano essere assunti mezzi di prova, il Collegio, con il provvedimento con cui li dispone, può prorogare per una sola volta il termine per la decisione e per non più di 15 giorni.

F) Il Collegio pronuncia secondo equità e senza obbligo di formalità procedurali di sorta.

G) Il Collegio – qualora ritenga ingiustificato il licenziamento – emette la sua motivata decisione relativa al ripristino del rapporto di lavoro.

Nel caso di decisione negativa dell'azienda circa il ripristino del rapporto, che deve essere comunicata entro il termine massimo di 3 giorni, il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione o comunque non appena decorso l'anzidetto termine di 3 giorni senza che l'azienda abbia manifestato l'intendimento di ripristinare il rapporto, provvede alla determinazione della penale.

Il Collegio, giudicando secondo equità, stabilisce una penale a carico del datore di lavoro in aggiunta al trattamento previsto dalle leggi e dai contratti. L'importo di detta penale non può essere inferiore a 3 né superiore a 6 mensilità di retribuzione. La misura della penale si intende ridotta a 1 mensilità e mezza e a 3 mensilità per lavoratori che abbiano anzianità di servizio inferiore a 12 mesi.

H) La procedura prevista dal presente accordo non si applica nei confronti dei lavoratori che hanno superato l'età pensionabile e nei confronti delle aziende che occupano meno di 5 dipendenti o che non svolgono attività continuativa settimanale.

Art. 40 - Piccolo esercizio – S'intendono piccoli esercizi quelli inquadrati in tale categoria al 22

luglio 1999 e quelli che, in relazione all'attività svolta, al prezzo praticato, alla categoria e all'ordine di visione, saranno successivamente riconosciuti tali per accordi intervenuti tra le organizzazioni territoriali di ANEC e di SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILSIC-UIL.

Per detti esercizi:

1) le organizzazioni territoriali concorderanno opportune riduzioni retributive e le eventuali deroghe al presente contratto. In caso di mancato accordo il contrasto sarà deferito alle organizzazioni nazionali che lo risolveranno entro un mese dalla data del deferimento.

Nel frattempo le aziende corrisponderanno ai lavoratori acconti sulle loro future spettanze;

2) la gratifica natalizia, l'indennità sostitutiva delle ferie ed il trattamento economico previsto per le festività nazionali ed infrasettimanali potranno essere corrisposti dalle aziende agli aventi diritto, anziché alle rispettive scadenze, mediante una maggiorazione del 25% delle retribuzioni giornaliere da tenersi distinta dalle retribuzioni stesse.

Art. 41 - Preavviso – Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non potrà essere risolto da nessuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

A) Anni di servizio	livello Q impiegati ex art. 2 livello QA, F, E ex art. 3	livello 5°S e 5° ex art. 2 QB, livello D e C ex art. 3	livello 4°a, 3°Sa, 3°a, 2°a, ex art. 2 livello B e A ex art. 3
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese	15 giorni
oltre i 5 anni			
e fino a 10	3 mesi	45 giorni	30 giorni
oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi	45 giorni

B) Operai: 2 settimane.

I termini di disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

La comunicazione dovrà essere effettuata per iscritto.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui sopra deve corrispondere all'altra una indennità pari alla normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti dei diversi istituti contrattuali. Non sarà considerato utile a questi fini ove sostituito dalla corrispondente indennità.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma del presente articolo di troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro sarà tenuto a concedere al lavoratore permessi per la ricerca di nuove occupazioni. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 42 - Indennità di anzianità - Trattamento di fine rapporto – In caso di risoluzione del rapporto di lavoro si applicano le seguenti norme:

1) fino al 31 maggio 1982 è dovuta al lavoratore un'indennità di anzianità pari a:

Impiegati: tanti 30/30 della retribuzione mensile in godimento al 31 maggio 1982 per quanti sono gli anni di effettivo servizio prestato a tale data.

A tali effetti sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima del 31 maggio 1982 anche se devono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione s'intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al 31 maggio 1982.

Agli effetti della liquidazione dell'indennità di anzianità le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Per gli impiegati che prestano servizio saltuario o ridotto, la misura dell'indennità di anzianità sarà diminuita in proporzione al minor orario di servizio prestato.

Operai:

a) per l'anzianità maturata successivamente all'1 marzo 1947 e sino a tutto il 31 gennaio 1970 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

- 9 giorni di retribuzione per ciascuno dei primi 5 anni di effettivo servizio prestato successivamente all'1 marzo 1947;

- 10 giorni per il 6° e 7° anno;

- 12 giorni per ciascuno degli anni oltre il 7° e fino al 10° anno;

- 14 giorni per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto;

b) per l'anzianità maturata successivamente all'1 febbraio 1970 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

- 13 giorni di retribuzione per ciascuno dei primi 5 anni di effettivo servizio prestato successivamente all'1 febbraio 1970;

- 14 giorni per il 6° e 7° anno;

- 16 giorni per ciascuno degli anni oltre il 7° e fino al 10° anno;

- 18 giorni per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto.

L'anzianità maturata dall'operaio successivamente all'1 marzo 1947 e sino al 31 gennaio 1970 verrà peraltro calcolata ai limitati effetti dell'applicazione dei maggiori scaglionamenti d'anzianità di cui al punto c);

c) per l'anzianità maturata successivamente all'1 marzo 1975 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

– 20 giorni di retribuzione per un anno intero di servizio prestato;

d) per l'anzianità maturata successivamente all'1 marzo 1976 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

– 22 giorni di retribuzione per un anno intero di servizio prestato;

e) per l'anzianità maturata successivamente all'1 marzo 1977 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

– 26 giorni di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato.

Sono fatte salve le condizioni individuali di miglior favore eventualmente già acquisite dai singoli lavoratori.

Agli effetti della liquidazione della indennità di anzianità le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

L'importo dell'indennità di anzianità dovrà essere maggiorato dell'incidenza della gratifica natalizia.

Per il personale sospeso, il periodo di sosta stagionale estiva è considerato utile ai fini della decorrenza dell'anzianità.

Per gli operai che, eventualmente, in relazione ad un orario normale di lavoro inferiore a quello previsto dal presente contratto percepiscano una retribuzione inferiore commisurata a tale minor orario, la misura dell'indennità di anzianità sarà ridotta in proporzione.

Operatori

Fermo restando quanto sopra disposto per gli altri operai per il 1° e 2° operatore la misura dell'indennità di anzianità resta fissata come segue:

a) per l'anzianità maturata successivamente all'1 marzo 1947 e fino a tutto il 31 gennaio 1970 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

– 13 giorni di retribuzione per ciascuno dei primi 7 anni di effettivo servizio prestato successivamente all'1 marzo 1947;

– 17 giorni per ciascuno degli anni oltre il 7° e fino al 12° anno;

– 20 giorni per ciascuno dei successivi anni oltre il 12° compiuto;

b) per l'anzianità maturata successivamente all'1 febbraio 1970 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

– 17 giorni di retribuzione per ciascuno dei primi 7 anni di effettivo servizio prestato successivamente all'1 febbraio 1970;

– 21 giorni per ciascuno degli anni oltre il 7° e fino al 12° anno;

– 24 giorni per ciascuno dei successivi anni oltre il 12° compiuto.

L'anzianità maturata dall'operatore successivamente all'1 marzo 1947 e sino al 31 gennaio 1970 verrà peraltro calcolata ai limitati effetti dell'applicazione dei maggiori scaglionamenti di anzianità di cui al punto c);

c) per l'anzianità maturata successivamente all'1 marzo 1975 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

– 20 giorni di retribuzione per un anno intero di servizio prestato;

d) per l'anzianità maturata successivamente all'1 marzo 1976 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

– 22 giorni di retribuzione per un anno intero di servizio prestato;

e) per l'anzianità maturata successivamente all'1 marzo 1977 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

– 26 giorni di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato.

Per i dipendenti che prestano servizio saltuario o ridotto la misura dell'indennità di anzianità sarà diminuita in proporzione al minor servizio prestato.

Norma transitoria

Per i lavoratori in servizio al 10 dicembre 1977 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dall'importo già eventualmente corrisposto in forza della lett. B) Parte economica, Accordo nazionale 10 dicembre 1977 a titolo di acconto sull'indennità di anzianità.

Per i lavoratori in servizio al 6.12.80 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito delle norme previste nel presente articolo e dall'importo – se dovuto – di cui al comma 1 della presente norma transitoria nonché dall'importo già eventualmente corrisposto in forza della lett. D), Parte economica, Accordo nazionale 6 dicembre 1980 a titolo di acconto sull'indennità di anzianità.

Con decorrenza dall'1 giugno 1982 trova applicazione la L. 29 maggio 1982 n. 297.

Art. 43 - Indennità in caso di morte – In caso di morte del lavoratore spetterà al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il 2° grado l'indennità di anzianità, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

In mancanza delle persone indicate nel comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Il datore di lavoro potrà richiedere che la vivenza a carico sia provata mediante atto di notorietà a norma di legge.

Art. 44 - Norme speciali – Per quanto non disposto dal presente contratto, valgono le disposizioni legislative vigenti.

Oltre al presente CCNL il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla direzione dell'azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti dal presente contratto e rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Nelle aziende che abbiano più di 20 dipendenti, copia degli eventuali regolamenti interni sarà consegnata a cura dell'azienda stessa a ciascun lavoratore.

Art. 45 - Condizioni di miglior favore – Le parti contraenti concordano che con il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni di miglior favore.

Art. 46 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto – Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ciascun istituto sono correlative e inscindibili fra loro.

Art. 47 - Decorrenza e durata del contratto – Salvo quanto diversamente stabilito dalle singole disposizioni, il presente contratto decorre dal 1° febbraio 1998 e resterà in vigore fino al 30 giugno 2002 per la materia normativa e fino al 30 giugno 2000 per la materia retributiva.

S'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno 3 mesi prima della sua scadenza.

Titolo III

Regolamentazione per i lavoratori con qualifica operaia

Art. 48 - Orario di lavoro – La durata dell'orario normale di lavoro, disciplinata dalle norme di legge, è di 40 ore settimanali.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere. Per tali lavoratori l'ora di lavoro oltre la 9^a e fino alla 10^a sarà retribuita con la paga oraria ridotta del 37%.

Le norme di cui sopra non modificano le condizioni in atto per i portieri e i guardiani con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze.

Il personale di cabina cinematografica, qualora l'orario di lavoro superi le 6 ore consecutive giornaliere, avrà diritto, per la cena, ad una sosta della prestazione non inferiore ad 1 ora, da escludersi dal computo dell'orario, di lavoro.

Se l'azienda, per esigenze di lavoro, richiederà all'operatore di rinunciare, col suo consenso, alla suddetta sosta, la prestazione effettuata in tale ora verrà retribuita con una quota oraria di retribuzione normale maggiorata del 30%.

Le prestazioni complementari e preparatorie quali la pulizia degli apparecchi, la manutenzione ordinaria e il montaggio e smontaggio delle pellicole, ove siano effettuate oltre l'orario normale, saranno compensate con la retribuzione maggiorata delle percentuali di cui all'art. 52.

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 dall'1 gennaio 1988, di ulteriori 8 ore in ragione d'anno a decorrere dall'1 gennaio 1989, di ulteriori 8 ore in ragione d'anno a decorrere dall'1 giugno 1991, di ulteriori 8 ore in ragione d'anno a decorrere dall'1 giugno 1992, di ulteriori 6 ore in ragione d'anno a decorrere dall'1 gennaio 1995 e di ulteriori 6 ore in ragione d'anno a decorrere dall'1 luglio 1995. La riduzione di cui sopra sarà attuata secondo criteri da concordare in sede aziendale.

Art. 49 - Sospensioni e interruzioni del lavoro – In caso di sospensione eccezionale dello spettacolo per ordine di autorità o per altre cause di forza maggiore, ai lavoratori che si trovino sul posto di lavoro sarà corrisposta, sempreché lo spettacolo abbia avuto già inizio, la normale retribuzione per la prima giornata di sospensione.

Nel caso in cui lo spettacolo non abbia avuto ancora inizio, sempre limitatamente alla prima giornata di sospensione, ai lavoratori che si trovino sul posto di lavoro sarà corrisposta la metà della retribuzione giornaliera.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione di tutte le indennità, salvo eventuali accordi tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine.

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata dovute a cause di forza maggiore dal conteggio delle paghe non saranno detratte le interruzioni stesse, quando queste nel loro complesso non superino i 60 minuti nella giornata.

Art. 50 - Recupero – Fermo restando quanto previsto dall'art. 49 è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 51 - Chiusure stagionali – In caso di soste stagionali connesse all'effettuazione di lavori di restauro o ristrutturazione del locale le aziende ad attività continuativa corrisponderanno agli operai, per un periodo massimo di 25 giorni, un'indennità pari al 50% 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 ANEC e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-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. 52 - Lavoro straordinario, notturno e festivo – Nessun lavoratore potrà esimersi dal compiere lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi d'impedimento.

Ferme restando le norme di cui all'art. 11 del presente contratto, si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre le 8 ore giornaliere o le 40 ore settimanali.

Si considera lavoro supplementare quello compiuto oltre l'orario pattuito nelle ipotesi di cui all'art. 14.

Si considera lavoro notturno quello effettuato dalle ore 1 alle ore 7; straordinario notturno quello compiuto in tali ore in eccedenza alle 8 ore giornaliere o alle 40 ore settimanali.

Si considera lavoro festivo quello effettuato nelle giornate indicate nell'art. 53 e nel giorno del riposo settimanale; straordinario festivo quello compiuto nelle festività di cui all'art. 53 in eccedenza alle 8 ore giornaliere o alle 40 ore settimanali e, nel giorno di riposo settimanale, in eccedenza alle 8 ore giornaliere.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è retribuito con le maggiorazioni appresso stabilite da applicarsi sulle retribuzioni orarie:

a) lavoro straordinario diurno: 30%

b) lavoro supplementare: 15%

c) lavoro notturno: 20%

d) lavoro straordinario notturno: 40%

e) lavoro festivo: 80%

f) lavoro straordinario festivo: 100%

g) lavoro festivo compiuto nelle giornate di cui all'art. 53: 55%

h) lavoro straordinario festivo compiuto nelle giornate di cui all'art. 53: 65%

Le maggiorazioni suddette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 53 - Festività – Ai sensi della L. 27 maggio 1949, n. 260 modificata con la L. 31 marzo 1954, n. 90 e con la L. 5 marzo 1977, n. 54, nonché del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 nelle seguenti festività sarà corrisposta agli operai retribuiti non in misura fissa ma in relazione alle ore di lavoro da essi compiute, la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio.

Per retribuzione giornaliera si intende la retribuzione corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale che, contrattualmente, il lavoratore è tenuto ad osservare o, in difetto di pattuizioni, a 1/6 dell'orario settimanale di legge:

– 1° giorno dell'anno;

– Epifania;

– Pasqua;

– lunedì dopo Pasqua;

– 25 aprile;

- 1° maggio;
- 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma;
- Assunzione;
- Ognissanti;
- Immacolata Concezione;
- S. Natale;
- 26 dicembre;
- ricorrenza del S. Patrono locale;
- altra giornata da determinarsi dalle organizzazioni territoriali.

Il trattamento economico innanzi precisato sarà corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- a)* ferie, permessi, periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale e assenze per giustificati motivi;
- b)* riduzione dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro;
- c)* sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;
- d)* sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;
- e)* sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza della festività con la domenica o altro giorno festivo considerato tale dal CCNL.

In caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei giorni festivi innanzi elencati l'azienda integrerà il trattamento economico corrisposto dagli istituti assistenziali ed assicurativi fino a raggiungere l'intera retribuzione giornaliera prevista dal comma 2 del presente articolo.

Rimane fermo quanto disposto dall'art. 3, L. 31 marzo 1954, n. 90 per le domeniche e per i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre 2 settimane.

Agli operai di cui al comma 1 del presente articolo che prestino la loro opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre la retribuzione innanzi prevista, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, calcolata e maggiorata ai sensi dell'art. 52.

Qualora per la coincidenza di una delle festività su elencate con la festa del patrono locale il lavoratore perda il trattamento economico a questa relativo, il datore di lavoro, in sostituzione, prolungherà di un giorno il periodo di ferie spettantegli.

In riferimento alla L. 5 marzo 1977, n. 54 contenente disposizioni in materia di giorni festivi e al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 al lavoratore che ha Prestato attività lavorativa nelle giornate di S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e, per i comuni diversi da Roma, il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) ovvero sia stato assente per riposo settimanale, sarà concesso un giorno aggiuntivo di ferie oppure un giorno di riposo compensativo da stabilire di comune accordo secondo le esigenze

aziendali.

Al lavoratore che ha prestato attività lavorativa nella prima domenica di giugno e di novembre, rispettivamente giorni di celebrazione della Festa nazionale della Repubblica e della festa dell'Unità nazionale, spetterà, oltre alla normale retribuzione contrattuale, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate senza la maggiorazione per il lavoro festivo.

Al lavoratore che sia stato assente in tali 2 giornate per riposo settimanale sarà corrisposta la normale retribuzione giornaliera.

Il 2 giugno e il 4 novembre sono da considerare normali giorni feriali a tutti gli effetti.

Art. 54 - Corresponsione ed elementi della retribuzione – Fermo restando che il lavoro prestato dagli operai e dagli operatori è compensato in base alle ore effettivamente lavorate, la retribuzione sarà agli stessi corrisposta a scadenze mensili.

Ai lavoratori potrà essere corrisposto, alla scadenza della prima quindicina, secondo le consuetudini aziendali, un acconto pari al 90% della retribuzione globale spettante per tale periodo.

In base alle vigenti disposizioni legislative, il pagamento della retribuzione verrà effettuato mediante buste paga o prospetti equivalenti in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome, cognome e la qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla quantità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro 5 giorni da quello della corresponsione della retribuzione affinché il datore di lavoro possa provvedere immediatamente a regolarizzare le differenze.

Trascorso tale periodo di 5 giorni le differenze segnalate in ritardo saranno comprese nella busta del periodo di paga successivo.

In caso di contestazione sulla paga o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione all'operaio dovrà essere comunque corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualora l'azienda ritardi di oltre 10 giorni dalla data stabilita il pagamento delle competenze di cui sopra, decorreranno sulla somma di spettanza del lavoratore gli interessi commerciali.

Ai fini del presente contratto per retribuzione si intende:

- a) minimo tabellare previsto per il livello cui il lavoratore è assegnato;
- b) aumenti periodici d'anzianità;
- c) indennità di contingenza;
- d) eventuali aumenti di merito e terzi elementi.

Dichiarazione a verbale

Per il personale con qualifica operaia – sia esso occupato per un orario normale di lavoro giornaliero e settimanale corrispondente a quello normale e contrattuale, sia esso occupato per un orario normale di lavoro giornaliero e settimanale inferiore a quello normale contrattuale – dipendente da aziende che effettuano attività di durata non inferiore al normale orario di lavoro contrattuale la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per il coefficiente 173. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26. Per il personale con qualifica operaia occupato per un orario normale di lavoro giornaliero e settimanale inferiore a quello normale contrattuale presso aziende che effettuano attività di durata inferiore al normale orario di lavoro contrattuale la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 208. Ai fini del pagamento delle ore di lavoro straordinario dallo stesso eventualmente prestate in eccedenza all'orario normale contrattuale di cui all'art. 49 la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 173.

Art. 55 - Malattia e infortunio – L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro la giornata in cui si verifica l'assenza stessa. In mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'operaio dovrà far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

L'azienda può effettuare il controllo delle assenze per infermità del dipendente nel rispetto dell'art. 5, L. 20 maggio 1970, n. 300. L'azienda ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dipendente da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

L'operaio assente per malattia o infortunio è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, anche in giornata festiva o di riposo settimanale.

L'operaio che, salvo eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altre cause di forza maggiore, non sia reperito al domicilio durante le suddette fasce orarie o quelle diverse eventualmente stabilite da disposizioni amministrative, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ai sensi della L. 11 novembre 1983, n. 638. L'operaio non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

In caso d'interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto con il riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti per un periodo di:

- a) 7 mesi se questi abbia un'anzianità non superiore a 5 anni;
- b) 9 mesi se questi abbia un'anzianità superiore a 5 anni ma non superiore a 10 anni;
- c) 12 mesi se questi abbia un'anzianità superiore a 10 anni compiuti.

In caso di infortunio sul lavoro, la conservazione del posto è garantita fino alla guarigione clinica, ma non può comunque essere superiore a 18 mesi.

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui al comma 6 qualora l'operaio raggiunga in complesso, durante 14 mesi, il limite previsto dalla lett. a), durante 18 mesi il limite previsto dalla lett. b) e durante 2 anni il limite previsto dalla lett. c), anche se si tratta d'infermità di natura diversa.

Trascorsi i termini di cui sopra, qualora l'operaio non sia in grado di riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la

corresponsione di tutte le indennità spettanti all'operaio in caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

L'operaio in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme generali regolanti la materia.

Tuttavia, in caso di malattia di durata superiore a 3 giorni, l'azienda corrisponderà all'operaio una indennità integrativa il cui importo, aggiunto al trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore, consenta di raggiungere il 100% della normale retribuzione netta dal 1° al 180° giorno.

In caso di malattia di durata pari o inferiore a 3 giorni, il periodo di carenza stabilito da INPS è a carico del lavoratore per il 1° giorno e a carico dell'azienda per gli altri 2 giorni nella misura del 50% per il 2° giorno e del 100% per il 3° giorno della normale retribuzione netta.

In caso di infortunio sul lavoro, l'azienda corrisponderà all'operaio una indennità integrativa il cui importo, aggiunto al trattamento economico erogato dall'istituto assicuratore, consenta di raggiungere il 100% della normale retribuzione netta dal 1° al 270° giorno.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri trattamenti aziendali o locali o comunque derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire il suddetto trattamento indennitario integrativo a carico dell'azienda è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'Istituto assicuratore nonché alla presentazione dell'attestazione medica rilasciata al lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni legislative in materia.

L'azienda anticiperà all'operaio alle normali scadenze di pagamento della retribuzione il trattamento economico complessivo di malattia e infortunio di cui ai commi 12 e 13 del presente articolo.

È diritto dell'azienda rivalersi sulla retribuzione dell'operaio delle quote anticipate per conto dell'istituto assicuratore, e correlativamente, per conto proprio, quando le quote stesse non siano, per qualsiasi causa, dovute dall'istituto assicuratore medesimo.

Art. 56 - Trasferimenti – All'operaio che nell'ambito della stessa azienda sia trasferito in diversa località, che comporti come conseguenza l'effettivo trasferimento del domicilio, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, delle spese di trasporto per sé, per la famiglia e per le masserizie ed una speciale indennità di trasferta nella misura corrispondente al rimborso delle spese personali di vitto e alloggio per la durata di 10 giorni.

L'operaio ha diritto, inoltre, al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di locazione, se dovute, per un massimo, comunque, di 3 mesi.

Titolo IV

Regolamentazione per i lavoratori con qualifica impiegatizia

Art. 57 - Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato – In caso di passaggio dell'operaio nella stessa azienda alla qualifica impiegatizia, questi avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con il riconoscimento inoltre, ai fini delle

ferie, del trattamento di malattia, degli scatti di anzianità e del preavviso, dell'anzianità maturata come operaio.

In caso di passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato l'interessato manterrà la retribuzione di fatto goduta qualora risulti superiore a quella della qualifica impiegatizia cui viene assegnato.

Art. 58 - Passaggio di livello – Il datore di lavoro, all'atto del passaggio di livello, comunicherà con lettera all'impiegato il livello al quale è stato assegnato e, in modo sommario, le mansioni alle quali dovrà attendere. Comunicherà inoltre all'impiegato il trattamento economico assegnatogli suddiviso nei suoi vari elementi costitutivi.

Art. 59 - Orario di lavoro – La durata dell'orario normale di lavoro, disciplinata dalle norme di legge, è di 40 ore settimanali.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa e custodia, peraltro, l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere.

Restano ferme le più favorevoli situazioni aziendali per gli orari inferiori eventualmente in atto.

Salvo diverse esigenze aziendali l'orario lavorativo nel sabato degli impiegati addetti alle sedi amministrative al di fuori del cinema terminerà di norma alle ore 13.

Le retribuzioni degli impiegati sono fissate in relazione al suddetto orario normale di lavoro settimanale. Esse saranno proporzionalmente ridotte nel caso di orari di lavoro settimanali inferiori.

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 dall'1 gennaio 1988, di ulteriori 8 ore in ragione d'anno a decorrere dall'1 gennaio 1989, di ulteriori 8 ore in ragione d'anno dall'1 giugno 1991, di ulteriori 8 ore in ragione d'anno a decorrere dall'1 giugno 1992, di ulteriori 6 ore in ragione d'anno a decorrere dall'1 gennaio 1995 e di ulteriori 6 ore in ragione d'anno a decorrere dall'1 luglio 1995. La riduzione di cui sopra sarà attuata secondo criteri da concordare in sede aziendale.

Art. 60 - Lavoro straordinario, notturno e festivo – Il lavoro straordinario, notturno e festivo deve essere richiesto o autorizzato, salvo casi di urgenza o di forza maggiore, nella giornata precedente a quella nella quale deve essere effettuato.

Nessun impiegato potrà esimersi dal compiere lavoro straordinario, notturno e festivo salvo giustificati motivi di impedimento.

Ferme restando le norme di cui all'art. 11 del presente contratto, si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre le 8 ore giornaliere o le 40 ore settimanali.

Si considera lavoro supplementare quello compiuto oltre l'orario pattuito nelle ipotesi di cui all'art. 14.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le 6 del mattino. Per gli impiegati che lavorano per lo spettacolo o il cui lavoro è connesso con lo spettacolo si considera lavoro notturno quello compreso fra le ore 1 e le 7. Straordinario notturno quello compiuto nelle ore innanzi precisate in eccedenza alle 8 ore giornaliere o alle 40 ore settimanali.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nel giorno di riposo settimanale e nelle festività di cui all'art. 61. Straordinario festivo quello compiuto nelle festività di cui all'art. 61 in eccedenza alle 8 ore giornaliere o alle 40 ore settimanali e, nel giorno di riposo settimanale, in eccedenza alle 8 ore giornaliere.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione maggiorata delle percentuali appresso stabilite:

a) lavoro straordinario diurno: 30%

b) lavoro supplementare: 15%

c) lavoro notturno: 20%

d) lavoro straordinario notturno: 40%

e) lavoro festivo: 80%

f) lavoro straordinario festivo: 100%

g) lavoro festivo effettuato nelle giornate di cui all'art. 61: 55%

h) lavoro straordinario festivo effettuato nelle giornate di cui all'art. 61: 65%

Le percentuali suddette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ai limitati fini del computo del compenso del lavoro straordinario diurno, del lavoro straordinario notturno, del lavoro festivo e del lavoro straordinario festivo, per ottenere la retribuzione oraria si divide la retribuzione conglobata mensile per 173.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni interessenze, ecc.) si prenderà per base la parte fissa, col minimo, in ogni caso, della retribuzione tabellare conglobata di categoria.

Art. 61 - Festività – Sono giorni festivi:

– 1° giorno dell'anno;

– Epifania;

– lunedì dopo Pasqua;

– 25 aprile;

– 1° maggio;

– 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma;

– Assunzione;

– Ognissanti;

– Immacolata Concezione;

- S. Natale;
- 26 dicembre;
- la ricorrenza del S. Patrono locale.

Qualora l'impiegato sia chiamato a prestare servizio in tali giorni anche se coincidenti con il giorno di riposo settimanale, avrà diritto alla retribuzione per le ore di lavoro eseguite, calcolata con le modalità e le maggiorazioni previste dall'art. 60.

Per gli impiegati che lavorano nella sala di spettacolo o il cui lavoro è connesso con lo spettacolo, vale il calendario dei giorni festivi adottati per gli operai addetti allo spettacolo.

Nell'ipotesi che, per la coincidenza di una delle festività su elencate con la festa del patrono locale, l'impiegato perda il trattamento economico a questa relativo, il datore di lavoro, in sostituzione, prolungherà di un giorno il periodo di ferie spettantegli.

In riferimento alle L. 5 marzo 1977, n. 54 contenente disposizioni in materia di giorni festivi e al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, al lavoratore che ha prestato attività lavorativa nelle giornate di S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini e, per i Comuni diversi da Roma, il 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), ovvero sia stato assente per riposo settimanale, sarà concesso 1 giorno aggiuntivo di ferie oppure 1 giorno di riposo compensativo da stabilire di comune accordo secondo le esigenze aziendali.

Al lavoratore che ha prestato attività lavorativa nella prima domenica di giugno e di novembre, rispettivamente giorni di celebrazione della Festa nazionale della Repubblica e della Festa dell'Unità nazionale, spetterà oltre alla normale retribuzione contrattuale, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate senza la maggiorazione per il lavoro festivo. Al lavoratore che sia stato assente in tali 2 giorni per riposo settimanale sarà corrisposta la normale retribuzione giornaliera.

Il 2 giugno e il 4 novembre sono da considerare normali giorni feriali a tutti gli effetti.

Art. 62 - Indennità di cassa – All'impiegato (direttore, capo-sala, cassiera), la cui normale mansione comporta il maneggio di denaro con responsabilità, per errori, anche finanziaria, verrà corrisposta una indennità nella misura dell'11% del solo minimo tabellare del livello di appartenenza, esclusa l'indennità di contingenza.

Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio dell'impiegato.

Art. 63 - Corresponsione ed elementi della retribuzione – La retribuzione sarà corrisposta agli impiegati ad ogni fine mese.

In base alle vigenti disposizioni legislative, il pagamento della retribuzione verrà effettuato mediante buste paga o prospetti equivalenti in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale dell'azienda, il nome, cognome e la qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga, cui la retribuzione si riferisce nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla quantità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento. In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione all'impiegato dovrà essere comunque corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualora l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento delle competenze di cui sopra, decorreranno

sulla somma di spettanza del lavoratore gli interessi del 2% in più del tasso ufficiale. Inoltre l'impiegato avrà facoltà di chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto all'indennità di anzianità e di mancato preavviso.

Ai fini del presente contratto per retribuzione s'intende:

- a) il minimo tabellare previsto per il livello cui il lavoratore è assegnato;
- b) gli aumenti periodici d'anzianità;
- c) l'indennità di contingenza;
- d) gli eventuali aumenti di merito e terzi elementi.

Art. 64 - Trattamento di malattia e infortunio – L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata dall'impiegato all'azienda entro la giornata in cui si verifica l'assenza stessa, in mancanza della comunicazione salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impiegato dovrà far pervenire all'azienda, non oltre il 3° giorno dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

L'azienda può effettuare il controllo delle assenze per infermità del dipendente nel rispetto dell'art. 5, L. 20 maggio 1970, n. 300. L'azienda ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dipendente da parte di enti pubblici e istituti specializzati di diritto pubblico.

L'impiegato assente per malattia o infortunio è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 per consentire il controllo della incapacità lavorativa, anche in giornata festiva o di riposo settimanale.

L'impiegato che, salvo eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altre cause di forza maggiore, non sia reperito al domicilio durante le suddette fasce orarie o quelle diverse eventualmente stabilite da disposizioni amministrative, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ai sensi della L. 11 novembre 1983, n. 638. L'impiegato non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Nel caso d'interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio regolarmente accertati e tali da costituire impedimento temporaneo alla prestazione del servizio stesso, l'azienda conserverà il posto all'impiegato non in prova per:

- a) 7 mesi se questi abbia un'anzianità non superiore a 5 anni;
- b) 9 mesi se questi abbia un'anzianità superiore a 5 anni ma non superiore a 10 anni;
- c) 12 mesi se questi abbia un'anzianità superiore a 10 anni compiuti.

Durante l'interruzione l'azienda corrisponderà all'impiegato l'intera retribuzione per la prima metà di ciascuno dei periodi suindicati e la retribuzione dimezzata per l'altra metà dei periodi stessi.

Superati i limiti di tempo di cui sopra, l'impiegato potrà richiedere un periodo di aspettativa con un massimo di 4 mesi senza decorrenza di alcuna retribuzione o anzianità.

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui ai commi 6 e 7 qualora l'impiegato raggiunga in

complesso, durante 14 mesi il limite previsto dalla lett. a), durante 18 mesi il limite previsto dalla lett. b) e durante 2 anni il limite previsto dalla lett. c), anche se trattasi d'infermità di natura diversa.

Dalla retribuzione corrisposta nella misura suindicata viene detratto quanto l'impiegato ha diritto di percepire per atti assicurativi di previdenza o assistenziali al riguardo.

Qualora l'assenza per infermità abbia a protrarsi oltre i periodi indicati nel comma 6 del presente articolo, l'azienda ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con la corresponsione di tutte le indennità spettanti all'impiegato in caso di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della infermità oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR.

Qualora non avvenga la risoluzione del rapporto di lavoro trascorsi i termini suddetti, il rapporto stesso prosegue con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti.

Il trattamento di cui sopra spetta all'impiegato anche nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo stesso.

Art. 65 - Trasferimenti – L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni precedenti.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto al TFR ed al preavviso. Qualora per gli impiegati di livello Q, 5° super, 5° per il personale dipendente da monosale e multisale e di livello QA e QB per il personale dipendente da multiplex e megaplex, all'atto dell'assunzione, sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati in servizio, in tal caso, l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

È dovuta inoltre all'impiegato la diaria per giorni 15 nonché una diaria supplementare di giorni 4 per ogni familiare (considerando tali quelli riconosciuti agli effetti degli assegni familiari) che lo segue nel trasferimento.

Qualora, per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 3 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chiedi il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Titolo V

Minimi retributivi e contrattazione integrativa

1) Tabella retributiva minima per i lavoratori dipendenti dalle monosale e multisale cinematografiche

Con le decorrenze appresso indicate i minimi retributivi mensili lordi per i lavoratori dipendenti dalle monosale e multisale cinematografiche i cui minimi retributivi mensili lordi al 31 dicembre 1998 risultavano pari o superiori a quelli indicati nel punto B, Accordo 11 aprile 1996 sono i seguenti:

dal 1° gennaio 1999

liv.	A (*)	B (**)	C (***)
1°	373.165	84.905	18.868
2°	416.432	95.094	21.132
3°	489.365	111.226	24.717
3°S	507.504	115.471	25.660
4°	593.999	135.000	30.000
4°S	615.722	140.093	31.132
5°	658.398	149.434	33.208
5°S	690.355	157.074	34.906
6°	790.329	179.999	40.000

dal 1° settembre 1999

liv.	A (*)	B (**)	C (***)
1°	373.165	84.905	37.736
2°	416.432	95.094	42.264
3°	489.365	111.226	49.434
3°S	507.504	115.471	51.320
4°	593.999	135.000	60.000
4°S	615.722	140.093	62.264
5°	658.398	149.434	66.416
5°S	690.355	157.074	69.812
Quadro	820.963	186.791	83.020

dal 1° giugno 2000

liv.	A (*)	B (**)	C (***)
1°	373.165	84.905	54.088
2°	416.432	95.094	60.578
3°	489.365	111.226	70.855
3°S	507.504	115.478	73.560
4°	593.999	135.000	86.000
4°S	615.722	140.093	89.245
5°	658.398	149.434	95.196

5°S	690.355	157.074	100.063
Quadro	820.963	186.791	118.994

(*) Minimi tabellari mensili lordi.

(**) Importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della 13a mensilità, del premio annuale, delle ferie, del TFR, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali e infrasettimanali.

(***) Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo del minimo tabellare utile a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici d'anzianità.

Per quanto concerne i lavoratori i cui minimi retributivi mensili lordi al 31 dicembre 1998 risultavano inferiori a quelli indicati nel punto B, Accordo 11 aprile 1996, in occasione dei prossimi rinnovi contrattuali formerà oggetto di esame e discussione la situazione relativa alla riduzione degli scarti rispetto ai minimi di cui sopra dei minimi retributivi mensili lordi risultanti a seguito dell'applicazione degli aumenti economici di cui al successivo punto 4).

2) Tabella retributiva minima per i lavoratori dipendenti dai multiplex e dai megaplex

Con le decorrenze appresso indicate i minimi retributivi mensili lordi per i lavoratori dipendenti dai multiplex e dai megaplex sono i seguenti:

dal 1° settembre 1999

liv.	A (*)	B (**)	C (***)
A	373.165	84.905	37.736
B	455.261	103.584	46.038
C	522.431	118.867	52.830
D	559.747	127.357	56.604
E	615.722	140.093	62.264
F	690.355	157.074	69.812
QB	820.963	186.791	83.020
QA	895.596	203.772	90.566

dal 1° giugno 2000

liv.	A (*)	B (**)	C (***)
A	373.165	84.905	54.088
B	455.261	103.584	65.987
C	522.431	118.867	75.723
D	559.747	127.357	81.132
E	615.722	140.093	89.245
F	690.355	157.074	100.063
QB	820.963	186.791	118.994
QA	895.596	203.772	129.811

(*) Minimi tabellari mensili lordi.

(**) Importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della 13^a mensilità, del premio annuale, delle ferie, del TFR, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali e infrasettimanali.

(***) Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo del minimo tabellare utile a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici d'anzianità.

3) Contrattazione integrativa

Premessi e richiamati i contenuti del Protocollo sul costo del lavoro 23 luglio 1993 – come confermati dal Protocollo 22 dicembre 1998 – secondo cui:

– la contrattazione di 2° livello è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria;

– il contratto nazionale di categoria stabilisce la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali si articola la contrattazione di 2° livello;

– le parti, fermo restando il rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi e il riferimento all'andamento generale e alla redditività dell'esercizio cinematografico, concordano quanto segue:

A) Il 2° livello di contrattazione si esaurisce con la contrattazione integrativa aziendale/interaziendale o con la contrattazione integrativa territoriale, come di seguito disciplinate, restando inteso, ai sensi del comma 1 degli "Assetti contrattuali" del Protocollo sul costo del lavoro 23 luglio 1993, che la contrattazione integrativa aziendale/interaziendale e la contrattazione integrativa territoriale devono intendersi tra loro alternative.

I relativi accordi hanno la durata di 4 anni. Gli effetti economici degli accordi integrativi non potranno avere decorrenza anteriore all'1 luglio 1990 o, qualora successiva, alla data di scadenza degli accordi integrativi definiti in attuazione del CCNL 28 giugno 1994;

B) Il negoziato di 2° livello si svolge a livello aziendale o interaziendale per i multiplex, per i megaplex, per le aziende facenti parte di una struttura qualificabile come circuito cinematografico nazionale nonché per le aziende facenti parte di una struttura qualificabile come circuito cinematografico che, d'intesa con la RSA, optino per questo tipo di contrattazione in sostituzione del negoziato a livello territoriale. Non può avere per oggetto materie già definite a livello nazionale e può svolgersi sulla materia economica, secondo le linee del premio di risultato di cui appresso, nonché sulle materie per le quali nel CCNL è previsto uno specifico rinvio in sede aziendale. Non può pertanto avere per oggetto istituti di carattere normativo, salvo quanto previsto all'art. 11 del presente contratto con riferimento all'utilizzazione delle prestazioni lavorative secondo diversi e più articolati regimi di flessibilità;

C) il negoziato di 2° livello si svolge a livello territoriale per le aziende diverse da quelle di cui al punto B). Non può avere per oggetto materie già definite a livello nazionale e, comunque, istituti di carattere normativo e può pertanto svolgersi solo sulla materia economica, nonché su eventuali materie per le quali nel CCNL è previsto uno specifico rinvio alla sede territoriale (es. formazione e aggiornamento professionale).

Premio di risultato

Il premio di risultato è correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo incrementi di produttività, competitività, qualità, redditività, nonché l'adozione di strumenti che, con l'apporto e la partecipazione dei lavoratori, risultino preordinati all'ampliamento, alla ulteriore qualificazione ed alla più estesa articolazione del ruolo e della funzione della sala.

Ai fini dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro e le relative prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali della redditività.

Una volta individuati gli obiettivi, verranno definiti gli indicatori, i meccanismi di calcolo e gli importi collegati.

Nell'accordo che definisce il premio di risultato saranno individuate forme e clausole intese a consentire una adeguata informazione e verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti.

Il premio di risultato sarà variabile e non predeterminabile e non sarà utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale. Dovrà altresì avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare regime contributivo di cui alla legge n. 135/1997.

I premi di produzione od istituti analoghi eventualmente esistenti a livello territoriale od aziendale rimangono fissati nei contenuti e nelle quantità concordate e non costituiranno più oggetto di contrattazione. All'atto dell'istituzione del premio di risultato, le parti procederanno alla loro armonizzazione, restando inteso che da tale operazione non potranno derivare né oneri per le imprese né perdite per i lavoratori.

4) Stralcio della parte economica dell'accordo 3 novembre 1999

omissis

Aumenti retributivi

A) Le retribuzioni tabellari in atto dei lavoratori dipendenti dalle monosale e multisale cinematografiche sono aumentate secondo le gradualità appresso indicate dei seguenti importi mensili a titolo di elemento aggiuntivo del minimo tabellare utile a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici d'anzianità:

dal 1° gennaio 1999

	liv.
1°	18.868
2°	21.132
3°	24.717
4°	30.000
5°	33.208
6°	40.000

dal 1° settembre 1999

liv.	
1°	18.868
2°	21.132
3°	24.717
4°	30.000
5°	33.208
Quadro	41.510

dal 1° giugno 2000

liv.	
1°	16.352
2°	18.314
3°	21.421
4°	26.000
5°	28.780
Quadro	35.974

Dichiarazione a verbale

Agli operatori di cabina, alle cassiere ed ai direttori di locali cinematografici in servizio al 31 luglio 1999 e a tale data inquadrati rispettivamente, nei livelli 3°b, 3°a e 5° della scala classificatoria di cui al CCNL 28 giugno 1994, all'atto del raggiungimento dell'anzianità di servizio prescritta ai fini dell'inquadramento, rispettivamente, nei livelli 3°b super, 3°a super e 5° super sarà applicato il corrispondente minimo retributivo mensile di cui al precedente punto 1).

Qualora peraltro il lavoratore percepisca nella categoria di provenienza una retribuzione tabellare di fatto superiore al minimo retributivo mensile, all'atto dell'inquadramento nel livello superiore avrà diritto a percepire un importo pari – per operatori e cassiere – alla differenza tra i minimi retributivi mensili lordi previsti per il livello 3° super e il livello 3° al precedente punto 1) e – per i direttori – alla differenza tra i minimi retributivi mensili lordi previsti per il livello 5° super e il livello 5° al precedente punto 1).

Al lavoratore in servizio al 31 luglio 1999 e a tale data inquadrato nel 6° livello della scala classificatoria di cui al CCNL 28 giugno 1994, a decorrere dall'1 agosto 1999, con reinquadramento nel livello Quadro, sarà corrisposto il seguente minimo retributivo mensile:

– minimo tabellare: 820.963

– EDR: 186.791

– EAR: 41.510

Qualora peraltro il lavoratore inquadrato nel 6° livello della scala classificatoria di cui al CCNL 28 giugno 1994 percepisca una retribuzione tabellare di fatto superiore al minimo retributivo mensile avrà diritto a percepire un importo pari alla differenza tra il minimo retributivo mensile di cui al

precedente comma e il minimo retributivo mensile del 6° livello.

Norma transitoria

In relazione all'aumento retributivo spettante al personale con decorrenza dall'1 gennaio 1999, le parti convengono di escludere la relativa incidenza agli effetti del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo nonché del trattamento per lavoro domenicale nel periodo 1 gennaio 1999-31 luglio 1999.

B) Le retribuzioni tabellari in atto dei lavoratori dipendenti dai multiplex e dai megaplex sono aumentate secondo le gradualità appresso indicate dei seguenti importi mensili a titolo di elemento aggiuntivo del minimo tabellare utile a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici d'anzianità

dal 1° settembre 1999:

liv.	
A	18.868
B	23.019
C	26.415
D	28.302
E	31.132
F	34.906
QB	41.510
QA	45.283

dal 1° giugno 2000

liv.	
A	16.352
B	19.949
C	22.893
D	24.528
E	26.981
F	30.251
QB	35.974
QA	39.245

Dichiarazione a verbale

Ai lavoratori in servizio presso i multiplex anteriormente all'1 settembre 1999 saranno corrisposti, a decorrere dall'1 gennaio 1999 – o dalla data dell'assunzione qualora successiva – i seguenti aumenti mensili a titolo di elemento aggiuntivo del minimo tabellare utile a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici d'anzianità nell'importo corrispondente al livello d'inquadramento di ciascun lavoratore nella scala classificatoria in vigore dall'1 settembre 1999.

liv.	
A	18.868
B	23.019
C	26.415
D	28.302
E	31.132
F	34.906
QB	41.510
QA	45.283

Norma transitoria

In relazione all'aumento retributivo spettante al personale con decorrenza dall'1 gennaio 1999 – o dalla data dell'assunzione qualora successiva – le parti convengono di escludere la relativa incidenza agli effetti del compenso per prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo nonché del trattamento per lavoro domenicale nel periodo 1 gennaio 1999-31 luglio 1999.

Omissis.

Ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente accordo e già in forza alle aziende all'1 febbraio 1998 sarà corrisposto, per il periodo 1 febbraio 1998/31 dicembre 1998 e a totale e completa copertura di tale periodo, un importo lordo 'una tantum' di L. 350.000.

Il suddetto importo sarà erogato per L. 200.000 entro il 31 ottobre 1999 e per le residue L. 150.000 entro il 30 novembre 1999.

L'importo sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo l'1 febbraio 1998 e in forza alle aziende, non in prova, alla data di stipulazione del presente accordo.

L'importo sarà altresì proporzionalmente ridotto per i lavoratori che, in relazione ad un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale, percepiscano una retribuzione inferiore commisurata a tale minore orario.

Il suddetto importo non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del TFR.

Omissis.

Protocollo aggiuntivo 3 novembre 1999 in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro

– Premesso il forte impegno delle parti perché nell'ambito dell'esercizio cinematografico sia assicurato il rispetto delle vigenti disposizioni legislative in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

– riaffermata la necessità che ad un'adeguata opera di informazione e formazione del personale si accompagni l'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni loro impartite al fine di eliminare o contenere i rischi del lavoro,

si conviene quanto segue.

A) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Il RLS è eletto dai lavoratori al loro interno nelle strutture fino a 15 dipendenti e nell'ambito della RSU nelle strutture con più di 15 dipendenti.

Per le strutture fino a 15 lavoratori occupati può essere alternativamente previsto un rappresentante per la sicurezza territoriale in ambito provinciale, interprovinciale e regionale. L'alternativa sarà definita in sede locale tra ANEC e le OO.SS. dei lavoratori SLC-CGIL, FISTEL-CISL, e UILSIC-UIL.

Nei circuiti o gruppi con più di 200 dipendenti i RLS devono essere 3.

Il RLS resta in carica 3 anni e ha diritto ad ore di permesso per l'espletamento della propria funzione nelle seguenti misure:

- strutture fino a 5 dipendenti: 12 ore annue;
- strutture da 6 a 15 dipendenti: 30 ore annue;
- strutture con oltre 15 dipendenti: 40 ore annue.

Non vengono imputate al monte ore di cui sopra le ore utilizzate per gli adempimenti di cui all'art. 19, lett. *b, c, d, g, i, l*, D.Lgs. n. 626/1994.

L'elezione si svolge a suffragio universale ed a scrutinio segreto.

L'utilizzazione dei permessi deve essere richiesta al datore di lavoro per iscritto e con un anticipo di almeno 48 ore. Analogo termine deve essere osservato per le visite del RLS ai luoghi di lavoro.

Il RLS espleta i compiti previsti dall'art. 19, D.Lgs. n. 626/1994, come modificato dal D.Lgs. n. 242/1996 e, in particolare:

- è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione del rischio, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle attività di prevenzione;
- è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;
- riceve informazioni e documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione;
- riceve informazioni provenienti dai servizi di vigilanza in merito ad argomenti attinenti alla salute e alla sicurezza;
- può presentare proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni;
- esamina con la Direzione aziendale le eventuali esigenze di manutenzione finalizzata alla prevenzione e sicurezza;
- partecipa alle riunioni periodiche previste dalle leggi;

- avverte il responsabile dell'Azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività.

Il RLS ha diritto ad una formazione di almeno 32 ore e il programma deve comprendere:

- conoscenze generali su obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

B) Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche previste dall'art. 11, D.Lgs. n. 626/1994, devono essere comunicate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e con un ordine del giorno scritto.

Il RLS può chiedere comunque la convocazione di una ulteriore riunione al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di lavoro nell'azienda.

C) Organismo paritetico nazionale

L'Osservatorio nazionale di cui all'art. 31 del vigente CCNL assume anche i seguenti compiti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali e coordinamento della loro attività;
- promozione di attività formative dirette ai componenti degli organismi paritetici territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro – valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale – di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- promozione dello scambio di informazioni e valutazione degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni.

D) Organismi paritetici territoriali

A livello regionale o interregionale sono costituiti Organismi paritetici territoriali con i seguenti compiti:

- composizione delle controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza informazione e formazione previsti dalle norme vigenti. Le parti interessate si impegnano, ad adire OPT per ogni controversia in materia;
- elaborazione di progetti formativi inerenti le materie della sicurezza e salute dei lavoratori;
- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;

– trasferimento dei dati di cui sopra a OPN.

Scala parametrica CCNL 3 novembre 1999

monosale e multisale

1	100
2	112
3	131
3S	136
4	159
4S	165
5	176
5S	185
(6	212)
Q	220

multiplex e megaplex

A	100
B	122
C	140
D	150
E	165
F	185
QB	220
QA	240

CCNL esercizio cinematografico – indennità di contingenza

Importi indennità di contingenza preesistenti all'accordo 3 novembre 1999

liv.	par.	importo indennità di contingenza
1	100	976.090
2	112	978.531
3	131	983.235
4	159	988.372
5	176	992.028
6	212	1.000.306

Importi indennità di contingenza per monosale e multisale ex accordo 3 novembre 1999

liv.	par.	importo indennità di contingenza
1	100	976.090
2	112	978.531

3	131	983.235
3S	136	984.316
4	159	988.372
4S	165	989.669
5	176	992.028
5S	185	993.974
Q	220	1.002.036

Importi indennità di contingenza per multiplex e megaplex ex accordo 3 novembre 1999

liv.	par.	importo indennità di contingenza
A	100	976.090
B	122	980.693
C	140	985.181
D	150	987.343
E	165	989.669
F	185	993.974
QB	220	1.002.036
QA	240	1.006.360

Quota contratto

Le Aziende comunicheranno mediante affissione entro il 15 novembre 1999 ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che i sindacati medesimi richiedono una "quota contratto" quale contributo per le spese sostenute dalle OO.SS. per la preparazione e la trattativa del rinnovo del CCNL pari a L. 35.000 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese di dicembre 1999.

I lavoratori che non intendono versare la quota in questione devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro e non oltre il 30 novembre 1999.

La trattenuta di cui sopra non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, puerperio, servizio militare, aspettativa) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al comma 1 e il 30 novembre 1999.

Le "quote contratto" verranno versate a cura dell'azienda al c/c n. 1216139 intestato CGIL-CISL-UIL presso Banca di Roma - Agenzia 207 - via del Viminale 26 - 00186 ROMA.

Roma, 3 novembre 1999

OGGETTO: Rinnovo contrattuale personale dipendente esercizio cinematografico.

Spett.li

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILSIC-UIL

Si fa riferimento alle dichiarazioni rese nella riunione intercorsa con codeste Federazioni il 22 luglio u.s., a conclusione della quale si è proceduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per il personale dipendente dagli esercizi cinematografici.

Avuto riguardo alla classificazione categoriale definita per il personale dipendente dai multiplex e dai megaplex, se ne conferma l'obbligatorietà nell'ambito delle strutture come tali identificate nell'accordo di rinnovo contrattuale (esercizi con numero di schermi pari o superiore ad otto, che forniscano servizi aggiuntivi rispetto all'attività di esercizio cinematografico – ristoro, intrattenimento, vendita ecc. – gestiti direttamente dall'azienda con proprio personale dipendente, come tale inserito nell'organizzazione del lavoro aziendale).

Ciò peraltro non esclude che strutture cityplex o multiplex con numero di schermi inferiore ad otto possano liberamente optare, ricorrendo le altre condizioni, per l'applicazione della suddetta classificazione categoriale in luogo di quella prevista per le multisale.

Con i migliori saluti.

IL VICEPRESIDENTE

(Alberto Francesconi)

PROTOCOLLI AGGIUNTIVI

Accordo 10 dicembre 1977.

Nella imprescindibile conferma delle prerogative, compiti e poteri del Sindacato, da una parte, e di ANEC, dall'altra, qualora le imprese esercenti di sale cinematografiche debbano adottare provvedimenti che incidano sui livelli occupazionali, ANEC, per il tramite delle proprie organizzazioni territoriali, ne informerà preventivamente le corrispondenti OO.SS. stipulanti il CCNL.

Le parti sopra indicate si riuniranno senza alcuna formalità, alla presenza della impresa interessata, per esperire ogni tentativo teso alla salvaguardia dei livelli di occupazione, senza che ciò possa portare nocumento all'autonomia gestionale dell'azienda, ferme restando le rispettive libertà di azione una volta esperito il tentativo stesso.

Analoghe iniziative potranno essere territorialmente promosse dalle parti al fine di preservare all'attività cinematografica ed alla collettività l'intera rete di sale e la sua articolazione.

Accordo 6 dicembre 1980 (stralcio).

omissis

ANEC conferma altresì che la procedura di cui al protocollo aggiuntivo all'Accordo 10.12.77 si

rende applicabile anche nell'ipotesi di cessazione di attività di locali cinematografici. Conviene infine che, nei casi di cessione di azienda, alla comunicazione di cui alla nota a verbale dell'art. 32 del contratto di lavoro possa seguire, a richiesta, un esame congiunto della situazione da parte delle Organizzazioni territoriali competenti alla presenza dell'impresa interessata, per esaminare la possibilità di salvaguardare i livelli di occupazione, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori.

STRALCIO ACCORDO 11 novembre 1972

In relazione alle preoccupazioni espresse dalle OO.SS. dei lavoratori circa le conseguenze che potrebbero derivare, ai fini del mantenimento dei livelli di occupazione, dalle modifiche apportate dalla circolare del Ministero degli interni 29 luglio 1971, n. 72 alle norme di sicurezza per le sale di pubblico spettacolo – soprattutto per quanto attiene all'abrogazione dell'art. 182 della Circ. 15 febbraio 1951, n. 16 – la Presidenza ANEC conferma la dichiarazione del 6 ottobre 1971 secondo cui "l'abrogazione di tale norma non comporterà una riduzione degli attuali posti di lavoro nelle sale cinematografiche".

Le parti confermano altresì che nessuna modifica è stata apportata all'art. 117 del Regolamento di esecuzione del T.U. delle leggi P.S., approvato con RD 6 maggio 1940, n. 635 e richiamato dall'art. 4 del vigente CCNL circa l'obbligo di impiegare solamente operatori muniti di patentino.