

***TITOLO I***

***SFERA DI APPLICAZIONE  
E  
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE***

## **Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro 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**

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 ed 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 con funzioni di collaborazione e/o supplenza ai servizi di sala; maschera addetta nei locali al controllo agli ingressi ed 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 e con funzioni di collaborazione e/o supplenza temporanee ai servizi di sala e di ristorazione; 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 ed alla manutenzione degli impianti di cabina, degli impianti elettrici ed acustici e con funzioni di collaborazione e/o supplenza temporanee ai servizi di cassa, di sala e di ristorazione, nonché alla conduzione degli impianti di condizionamento.

### **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 un'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 ed un'adeguata esperienza maturata nello svolgimento delle relative mansioni.

Esemplificazioni: operatore di cabina cui, oltre ai compiti di cui ai livelli 3b) e 3b)super, 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.

E' inquadrato in tale livello, con i relativi compiti e responsabilità, l'operatore di cabina dopo un periodo di 3 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 ed 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: programmatista.

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 ed il trattamento normativo è il seguente:

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

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

### **Dichiarazione a verbale**

Nella dizione "servizi di sala" non rientrano le pulizie ordinarie e la c.d. "tentata vendita in sala con vassoio". Rientrano invece il riordino della sala, dei corridoi e degli atri negli intervalli e tra uno spettacolo e l'altro.

### **Art. 3 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DAI MULTIPLEX E DAI MEGAPLEX**

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 etc. - gestiti direttamente dall'azienda con proprio personale dipendente, come tale inserito nella 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.
- Addetti di sala con compiti di manutenzione ordinaria ed elementare quali, ad esempio, la sostituzione delle lampade, la sistemazione delle poltrone, la sistemazione dei segnapagina, la sistemazione dell'arredo del foyer.

### **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
- addetto di sala con compiti di manutenzione ordinaria ed elementare che, in possesso del patentino di operatore, può altresì intervenire con attività di manutenzione sulle macchine di proiezione e sostituire il proiezionista in caso di necessità, sia nelle attività di cabina che di montaggio film.

### **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.

## **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 contratto collettivo nazionale di lavoro.

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





## ***TITOLO II***

### ***REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI IMPIEGATI ED 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 di identità o documento equipollente;
- 2) tessere e libretti di assicurazione, in quanto ne sia già in possesso;
- 3) stato di famiglia, se capo famiglia.

E' 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.

## **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 ad 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.

Nei contratti a tempo determinato il periodo di prova non può eccedere i 15 giorni per i contratti di durata fino a due mesi ed i 30 giorni per i contratti di durata superiore.

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 3° comma 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 trattamento di fine rapporto, la tredicesima mensilità o la gratifica natalizia, il premio annuale aggiuntivo della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia e l'indennità sostitutiva delle ferie potranno essere corrisposti, 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 dalla legge 196/1997 e di cui all'art. 3 del d. lgs. 8-4-2003 n. 66 - 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 ed 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 dell'ANEC e dell'ANEM e della SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-UIL, le direzioni aziendali ed i lavoratori.

Resta inteso che, qualora a seguito di verifica da effettuarsi alla scadenza del periodo di riferimento, come definito ai sensi del 1° comma 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 oltreché 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 annuo complessivamente definite per una media settimanale che potrà essere ridotta rispetto all'orario contrattuale. A tal fine, nell'intesa fra le parti, potranno essere assorbiti le riduzioni del monte ore annuo di cui alle Dichiarazioni a verbale degli articoli 49 e 60 ed 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 contratto collettivo nazionale di lavoro 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 delle competenti organizzazioni territoriali dell'ANEC e dell'ANEM, le Organizzazioni sindacali 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**

La stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato è consentita nei seguenti casi:

- a) esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo;
- b) periodi di più intensa affluenza del pubblico legati all'andamento della stagione cinematografica;
- c) aumento temporaneo dell'attività aziendale indotto da particolari esigenze;
- d) ragioni di stagionalità, ivi comprese le attività previste nell'elenco allegato al DPR 1525/1963 e successive modificazioni;
- e) sostituzione di lavoratori assenti;
- f) temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda;
- g) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o tecniche;
- h) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti.

Per le ipotesi di cui sopra è consentita l'assunzione di un numero di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato pari a:

- fino a 3 dipendenti a tempo indeterminato: 1 lavoratore a termine
- da 4 a 5 dipendenti a tempo indeterminato: 2 lavoratori a termine
- da 6 a 7 dipendenti a tempo indeterminato: 3 lavoratori a termine

- da 8 a 9 dipendenti a tempo indeterminato: 4 lavoratori a termine
- oltre i 9 dipendenti a tempo indeterminato: 20% dei lavoratori a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità superiore, con un minimo di 4 lavoratori a termine.

Per le ipotesi di cui ai punti b) e c) del comma 1 è consentita, in aggiunta alle assunzioni di cui al comma 2, l'assunzione, nel periodo ottobre-aprile, di un numero di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato pari al 30% dei lavoratori a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità superiore.

La stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato - previa comunicazione e confronto con la rappresentanza sindacale aziendale e/o territoriale - è consentita per quote percentuali aggiuntive rispetto a quelle di cui ai precedenti commi 2 e 3 in relazione ad esigenze straordinarie connesse ad eventi o serie di eventi non programmabili quali ad esempio particolari eventi cinematografici, rassegne, attività convegnistiche, etc.

E' consentita senza limitazioni la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori assenti per infortunio, malattia e maternità.

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 trattamento di fine rapporto, della gratifica natalizia o 13<sup>a</sup> mensilità, del premio annuale aggiuntivo della gratifica natalizia o 13<sup>a</sup> 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.

## **Art. 13 - CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso 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;
- sostituzione di lavoratori assenti;
- necessità connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o ripristino della funzionalità e della sicurezza degli impianti.

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

Possono essere utilizzati lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato per un numero di ore/anno pari al 5% del monte ore annuo complessivo dei lavoratori in forza con contratto di lavoro 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 lavoratore con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato 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 rappresentanza sindacale aziendale o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL il numero, le qualifiche dei lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato nonché le durate. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, anche per il tramite delle competenti Sezioni territoriali dell'ANEC e dell'ANEM, l'azienda utilizzatrice fornirà ai destinatari di cui al comma precedente il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato 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, in applicazione del d.lgs. 61/2000, del d.lgs. 100/2001, del d.lgs. 276/2003 e della legge 247/2007, si intende il rapporto di lavoro prestato ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il trattamento economico e gli istituti normativi del presente contratto, in quanto compatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale, saranno proporzionalmente commisurati alla ridotta durata della prestazione lavorativa.



Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- a) orizzontale, quando la prestazione si svolge con orario ridotto rispetto all'orario normale giornaliero di lavoro;
- b) verticale, quando la prestazione si svolge a tempo pieno limitatamente a periodi determinati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto, quando la prestazione si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate nelle lettere a) e b).

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto, sul quale deve essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei limiti del 40% della prestazione lavorativa concordata.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. Il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 2 giorni e comportano, per le sole ore interessate alla variazione, una maggiorazione della retribuzione del 10%.

Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 2 giorni e comportano una maggiorazione del 10% della retribuzione relativa alle ore prestate in più.

Il ricorso alle variazioni della collocazione temporale della prestazione ed alle variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentito in caso di cambio di programmazione, per la sostituzione di lavoratori assenti nonché per esigenze aziendali urgenti e rilevanti.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 26 giornate lavorative.

Ai fini dell'applicazione dei comportamenti contrattuali utili per i passaggi di livello, le prestazioni di lavoro a tempo parziale saranno computate in proporzione alla ridotta prestazione di lavoro.

Quanto alla durata del periodo feriale, il lavoratore con rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale ha diritto ad un periodo feriale pari a quello spettante al lavoratore a tempo pieno. Il lavoratore con rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto ha diritto ad un periodo feriale proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

In occasione di punte di più intensa attività, di necessità di sostituzione di lavoratori assenti e per specifiche esigenze di carattere straordinario è consentito, previo assenso del lavoratore, anche in caso di rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare nei limiti del 50% dell'orario ridotto pattuito. Le ore di lavoro supplementare effettuate entro tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 20%, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. Per le ore di lavoro supplementare svolte oltre tale limite e comunque nei limiti dell'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno la percentuale di maggiorazione sarà del 24%, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario normale settimanale dei lavoratori a tempo pieno sono retribuite come straordinarie ed alle stesse si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Il lavoratore a tempo parziale, che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa, avrà diritto al consolidamento totale o parziale nell'orario base individuale della prestazione supplementare continuativa. A tal fine, per prestazione supplementare continuativa agli effetti del consolidamento si intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre il 30% dello stesso, per un periodo di almeno nove mesi nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti. Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza.

Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

## **Art. 15 - APPRENDISTATO**

Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'art. 49 del Decreto Legislativo n. 276/2003.

Considerato che la regolamentazione regionale in materia di apprendistato professionalizzante, alla data della stipula del presente contratto, è stata definita con apposito regolamento e con la messa a catalogo dei profili professionali, le parti si impegnano a fornire entro il prossimo semestre i profili medesimi per la compiuta disciplina della materia.

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto a tempo indeterminato almeno il 65% - 50% per le aziende che hanno fino a 15 lavoratori dipendenti - dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nella lettera di assunzione, oltre alle indicazioni di cui all'art. 5 del contratto collettivo nazionale di lavoro, devono essere precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di destinazione e la progressione retributiva e di inquadramento di cui appresso.

Le qualifiche conseguibili con il contratto di apprendistato professionalizzante sono quelle previste nei livelli 3<sup>a</sup>, 3<sup>b</sup>, 4<sup>a</sup> e 5<sup>o</sup> della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale cinematografiche e dal livello C al livello E della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex.

Nel contratto di apprendistato professionalizzante può essere previsto un periodo di prova di durata non superiore a quello del livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

L'apprendista non in prova assente dal lavoro 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 malattie 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 sopra, il trattamento previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Agli effetti di tale trattamento è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non sul lavoro purchè esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'apprendista.

Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

La durata massima del periodo di apprendistato e la relativa suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono le seguenti:

<u>Livelli</u>	<u>durata in mesi</u>	<u>1° periodo</u>	<u>2° periodo</u>	<u>3° periodo</u>
<u>Monosale e Multisale</u>				
3°livello	28	10	10	8
	24 in caso di possesso	8	8	8
	attestato di qualifica			
	professionale idoneo			
	rispetto al profilo professionale da conseguire			
4°a livello	30	10	10	10
5°livello	36	12	12	12

Multiplex e Megaplex

C e D	28	10	10	8
	24 in caso di possesso	8	8	8
	di attestato di qualifica			
	professionale idoneo			
	rispetto al profilo professionale			
	da conseguire			

E	36	12	12	12
---	----	----	----	----

- a) Per le professionalità per le quali non è previsto l'iter automatico di carriera l'inquadramento economico è di due livelli inferiori al livello di destinazione per il 1° periodo e di un livello per il 2° periodo. Relativamente al terzo periodo la retribuzione è pari al 100% della retribuzione del livello di destinazione.
- b) Per le seguenti professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera l'inquadramento economico è così fissato:

	<u>10 mesi</u>	<u>10 mesi</u>	<u>8 mesi</u>
Cassiera che svolge le mansioni presso una multisala con almeno tre schermi	inquadramento economico al 1° livello	inquadramento economico al 2° livello	inquadramento economico al 3° livello per 4 mesi e, successivamente, al 3° livello super

Operatore di cabina	<u>8 mesi</u>  inquadramento economico al 1° livello	<u>8 mesi</u>  inquadramento economico al 2° livello	<u>8 mesi</u>  inquadramento economico al 3° livello per 6 mesi e, successivamente, al 3° livello super
Direttori di multisala con almeno 3 schermi	<u>12 mesi</u>  inquadramento economico al 3° livello	<u>12 mesi</u>  inquadramento economico al 4° livello	<u>12 mesi</u>  inquadramento economico al 5° livello super

La formazione, ovvero il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, è, in via esemplificativa, così articolata:

1. tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale; conoscenza dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro e ruolo dell'apprendista; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
2. tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

I percorsi formativi saranno definiti da una apposita Commissione composta da 3 rappresentanti di parte datoriale e 3 rappresentanti delle OO.SS. che dovrà concludere i lavori entro il 30/6/2008.

Per le competenze specifiche richieste da ogni qualifica il percorso formativo sarà formalizzato all'atto dell'assunzione nel progetto formativo individuale.

Per completare l'addestramento dell'apprendista sono previste 120 ore annue retribuite, effettuate presso strutture esterne autorizzate o in azienda anche attraverso lo strumento della formazione a distanza, secondo percorsi di formazione strutturati on the job e in affiancamento, certificabili negli esiti secondo modalità che sono definite dalle sperimentazioni in atto, ovvero

dalla futura normativa regionale e nazionale. Tali ore devono essere destinate alla formazione teorico-pratica con prevalenza di apprendimento teorico.

Le ore vengono computate nel normale orario di lavoro. La formazione teorica sarà articolata in formazione base, trasversale e tecnico-professionale.

La formazione dovrà risultare dal libretto formativo approvato dal Dm 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione dell'apprendista.

Il datore di lavoro deve nominare un tutor che segua l'apprendista nella formazione. Il tutor deve avere le competenze necessarie e le funzioni di cui al DM 28 febbraio 2000, nel rispetto delle normative regionali.

Il tutor – che può essere anche lo stesso datore di lavoro - deve appartenere di norma ad un livello superiore o almeno pari rispetto a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico-pratica.

I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime di periodi di apprendistato purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alle stesse attività.

#### Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, ferma restando la durata massima del periodo di apprendistato e la relativa suddivisione in periodi retributivi e di inquadramento, lo svolgimento del contratto di apprendistato può essere articolato secondo le regole del rapporto di lavoro a tempo parziale.

### **Art. 16 - CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per “disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni”, in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, minima di 9 mesi e massima di 18 mesi ;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantirne l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore - da computarsi nell'orario normale di lavoro - ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale. Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Il programma formativo è indicato in calce al presente articolo.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i) del D.Lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.



Per quanto riguarda il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore in contratto di inserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 70 giorni.

Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve avere mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

### **PROGRAMMA FORMATIVO**

#### **Formazione comune a tutte le mansioni:**

- N. 4 ore di formazione su prevenzione antinfortunistica, in particolare considerando la specificità della mansione. La formazione dovrà essere impartita nella fase iniziale del rapporto;
- N. 2 ore di formazione sulla disciplina del rapporto di lavoro;
- N. 2 ore sull'organizzazione aziendale.

Alle 8 ore di cui sopra si aggiungerà la formazione specifica inerente le singole mansioni.

#### **Formazione per gli addetti alla cassa e funzioni similari:**

- N. 4 ore misuratori fiscali;
- N. 2 ore gestione fondi cassa;
- N. 2 ore politica aziendale e customer service.

#### **Formazione per addetti alla sala e funzioni similari:**

- N. 2 ore movimentazione merce, gestione stock;
- N. 2 ore controllo ingressi e movimentazione pubblico;

- N. 2 ore piccola manutenzione ordinaria;
- N. 2 ore igiene ambientale nella distribuzione alimenti e bevande.
- 

Formazione per operatori di cabina e servizi similari:

- N. 4 ore gestione e manutenzione cabina di proiezione;
- N. 2 ore collaborazione servizi ausiliari e di supplenza;
- N. 2 ore impianti elettrici e acustici.
- 

Formazione per i responsabili, direttori, funzioni similari:

- N. 4 ore coordinamento e gestione funzioni gruppo di lavoro;
- N. 4 ore ottimizzazione funzionalità, politica aziendale del servizio.

## **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 articoli 53 e 61 .

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 della legge 22 febbraio 1934 n.370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica nelle attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche od a ragioni di pubblica utilità, quali appunto quelle delle imprese di esercizio di sale cinematografiche, le parti confermano e ribadiscono che la specifica connotazione strutturale dell'attività svolta da tali imprese richiede necessariamente l'impiego di tutti i lavoratori in tutte le giornate di domenica.

Confermano pertanto che, in sede di definizione dei contratti collettivi di lavoro succedutisi nel tempo, lo svolgimento del lavoro domenicale nell'ambito degli esercizi cinematografici è stato sempre tenuto presente ed adeguatamente valutato, quale presupposto, nella regolamentazione contrattuale nei suoi aspetti economici e normativi.

Nel darsi atto di quanto sopra, le parti convengono, peraltro, di enucleare dal complesso dei trattamenti economici e normativi nel quale è stato finora conglobato quanto riferibile al lavoro domenicale, conferendo ad esso autonoma connotazione.

A tal fine resta stabilito che a decorrere dal 9 maggio 1990 per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata in giornata di domenica, salvo che la domenica coincida con una delle ricorrenze di cui al 2° ed al 9° comma dell'art. 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 la SLC-CGIL, la FISTEL-CISL e la UILCOM-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 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.

La corresponsione della 13<sup>a</sup> mensilità o gratifica natalizia avverrà normalmente entro il 20 dicembre di ogni anno.

## **Art. 20 - TREDICESIMA MENSILITA' 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 di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima 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 tredicesima mensilità o della gratifica natalizia sarà ridotto in proporzione al minor orario di servizio prestato.

La corresponsione della 13<sup>a</sup> mensilità o gratifica natalizia avverrà normalmente entro il 20 dicembre di ogni anno.

## **Art. 21 - PREMIO ANNUALE**

Alla data del 1° luglio di ciascun anno sarà corrisposto ai lavoratori un premio annuale aggiuntivo della tredicesima mensilità o della gratifica natalizia per un importo pari a quello previsto per la tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Nel caso di 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 ANZIANITA'**

I lavoratori assunti a partire dal 6 dicembre 1980 per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di 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 € 3,62 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 € 2,89 più un importo del 4% calcolato sul solo minimo tabellare di retribuzione del livello di appartenenza.

Le maggiorazioni biennali decorrono dal primo 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 nè 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 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 € 3,62 e di € 2,89 di cui al 1° e 2° comma del presente articolo saranno proporzionalmente ridotti per i lavoratori che effettuano un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale.*

## **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 dall'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 MATERNITA' E PATERNITA'**

Ai sensi del D.Lgs. 26/3/2001 n.151, le lavoratrici non possono essere adibite al lavoro:

- a) durante due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo per maternità dopo il parto.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità di cui al comma 1, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Per il trattamento economico dovuto alle lavoratrici durante il periodo indicato al comma 1 si applica quanto previsto dall'art.22 del D.Lgs n.151/2001.

I periodi di congedo obbligatorio di maternità sono computati ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla gratifica natalizia o tredicesima mensilità e alle ferie.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e dell'art.33 del D.lgs n.151/2001. Nell'ambito del predetto limite, il diritto ad astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art.32 del Dlgs 151/2001;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali è elevato a undici mesi.

Durante il periodo di congedo parentale facoltativo si applica quanto previsto dall'art. 34 del D.Lgs. 151/2001.

Il periodo di congedo parentale facoltativo è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1 del D.lgs citato, possono essere utilizzate anche dal padre.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire di tali congedi il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati solo ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

In sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro, di cui al presente articolo, il datore di lavoro può assumere personale con contratto a tempo determinato o temporaneo.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici in congedo, può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

## **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 con la massima sollecitudine e comunque in tempo utile 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 nè 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 1° comma 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 sè 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 un'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 organizzazioni sindacali dei lavoratori.*

## **Art. 33 - RAPPRESENTANZE SINDACALI**

E' recepito l'accordo interconfederale 1/12/1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie. Fermo restando quanto previsto dalla legge 20/5/1970 n. 300, negli esercizi cinematografici che abbiano meno di 16 dipendenti e per i quali quindi non si applichi la disciplina sulle RSU potrà essere designato un delegato di azienda con la funzione di rappresentare i lavoratori nei rapporti con la direzione aziendale.

## **Art. 34 - DIRITTI SINDACALI**

### **Assemblea**

In applicazione dell'art.20 della legge 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 della legge 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 dell'ANEC e dell'ANEM che si adopereranno perché venga messo a loro disposizione un locale idoneo per lo svolgimento delle assemblee.

#### Permessi per cariche sindacali ed 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 l'organizzazione sindacale 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 dell'ANEC e dell'ANEM 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**

L'ANEC, l'ANEM e le Organizzazioni sindacali nazionali ribadiscono l'esigenza ripetutamente espressa nei vari rinnovi contrattuali succedutisi nel tempo di consolidare e rafforzare il sistema delle relazioni sindacali e di organizzare con regolarità e sistematicità l'esame ed il confronto su temi di interesse comune.

In particolare 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 legislativo in tale direzione, per le quali comunque resta necessaria ed opportuna l'iniziativa autonoma dell'ANEC, dell'ANEM e delle Organizzazioni sindacali.

A tal fine confermano l'utilità di dar luogo alla costituzione di un Osservatorio nazionale entro il 30 ottobre 2008, pariteticamente composto dalle parti, che potrà fornire il necessario supporto tecnico ed informativo (andamento del mercato nazionale ed internazionale, possibili effetti dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuovi modelli di offerta al pubblico sull'organizzazione del lavoro, temi concernenti l'igiene e la sicurezza del lavoro, etc...).

I temi di cui sopra costituiranno oggetto di esame da parte delle Organizzazioni territoriali di categoria che, con riferimento al comprensorio di competenza, potranno altresì valutare la possibilità di costituire in tempi brevi un Osservatorio territoriale.

Nel corso di appositi incontri, di norma annuali, e comunque a richiesta di una delle parti, le situazioni territoriali e le possibili linee di intervento saranno in particolare esaminate nella prospettiva di iniziative da parte delle Regioni e degli Enti locali a sostegno e rilancio del settore e dell'occupazione.

Nelle stesse sedi territoriali, fermi restando l'autonomo potere decisionale delle imprese nel conseguimento degli obiettivi aziendali e la piena autonomia delle Organizzazioni sindacali nella sfera di propria competenza, potranno formare oggetto di informazione, consultazione e confronto:

1. lo stato applicativo delle forme di organizzazione del lavoro di cui all'art. 11;
2. gli eventuali processi di trasformazione e diversificazione delle strutture di pubblico spettacolo;
3. le questioni attinenti alla migliore qualificazione dell'offerta di cinema in pubblica sala, dalla funzionalità del servizio alla qualificazione e aggiornamento professionali dei lavoratori.

### Stagione cinematografica

L'ANEC, l'ANEM e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori ribadiscono la loro attenzione ed il loro interesse per le problematiche connesse all'ampliamento dell'offerta cinematografica nell'arco dell'anno.

Nel valutare positivamente i risultati finora conseguiti per il prolungamento della stagione, dichiarano, pur nel doveroso rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, il comune impegno ad assumere ogni opportuna iniziativa volta alla promozione dell'offerta cinematografica, in generale, e nei mesi primaverili ed estivi, in particolare.

Obiettivo che le parti stimano di specifico rilievo nell'interesse del tessuto economico complessivo del settore - lavoratori, imprese di esercizio, di distribuzione e di produzione – e per l'allineamento agli standard europei dell'offerta di cultura ed intrattenimento attraverso il cinema.

### **Art. 36 - FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Le parti attribuiscono alla formazione, all'aggiornamento ed alla riqualificazione professionali dei lavoratori un ruolo strategico per l'elevazione degli standard qualitativi dell'offerta cinematografica in sala pubblica, anche in relazione alla definizione di regole per l'avvio dello studio di standard professionali in linea con gli orientamenti dell'Unione europea.

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 datoriali e 3 rappresentanti delle OO.SS. entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto. La commissione avrà compiti di studio, documentazione, acquisizione dati e individuazione congiunta di possibili percorsi atti a rendere possibili piani formativi aziendali o di settore.

### **Art. 37 - CONGEDI PER LA FORMAZIONE**

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda possono richiedere un congedo per la formazione per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea nonché per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'azienda.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o periodi di aspettativa.

La domanda di fruizione del congedo deve essere presentata dal lavoratore almeno 30 giorni prima del periodo indicato per la fruizione.

Il lavoratore interessato deve produrre il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, i relativi certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante la partecipazione agli esami.

Il personale assente contemporaneamente per congedo di formazione non potrà superare il 5% del totale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In ogni caso potrà usufruire del congedo un lavoratore nelle aziende che occupino almeno 15 lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'azienda può non accogliere la richiesta di congedo ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e/o produttive.

**Art. 38 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE – ACCORDO 15-5-2007**

Considerato l'obiettivo condiviso con l'accordo 3-11-1999 di prefigurare per i lavoratori dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali una forma di previdenza complementare a carattere volontario, con accordo del 15-5-2007 le parti hanno concordato di realizzare tale obiettivo mediante adesione al Fondo nazionale pensione complementare Byblos, convenendo altresì che:

- a) saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo Byblos tutti i lavoratori, non in prova, dipendenti con contratto a tempo indeterminato, o determinato di durata pari o superiore a 6 mesi consecutivi presso la stessa azienda nell'arco dell'anno solare, che volontariamente vi aderiscano, esclusi i lavoratori che siano dipendenti di aziende in cui operano fondi o casse aziendali;
- b) l'adesione volontaria al Fondo Byblos comporterà una contribuzione percentuale mensile per 12 mensilità annue a carico delle aziende ed una contribuzione percentuale mensile per 12 mensilità annue a carico del lavoratore che è così fissata:
- |                              |        |   |
|------------------------------|--------|---|
| ▪ per gli anni 2007 e 2008   | 0,50 % | calcolato sui seguenti elementi della retribuzione contrattuale nazionale: minimo tabellare, contingenza, edr, ear, aumenti periodici di anzianità; |
| ▪ a decorrere dall'anno 2009 | 1%     | “ “ ;   |
- c) l'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro sarà assunto dalle aziende unicamente nei confronti dei lavoratori che aderiranno al Fondo Byblos 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;
- d) per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 è prevista, in caso di adesione volontaria al Fondo Byblos, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.  
Per i lavoratori di prima occupazione antecedente al 29.4.1993 è prevista, in caso di adesione volontaria al Fondo Byblos, la destinazione del 27% del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno;
- e) i contributi a carico delle aziende e dei lavoratori decorreranno dalla data di adesione dei singoli lavoratori al Fondo Byblos;
- f) eventuali Fondi pensione costituiti in sede aziendale antecedentemente al D. Lgs. N. 124/1993 e successive modificazioni ed integrazioni continueranno la loro esistenza sino alle determinazioni delle assemblee dei soci e delle parti



sociali. I dipendenti dalle aziende, sino a quando manterranno la propria iscrizione ai Fondi preesistenti, non avranno diritto di adesione al Fondo Byblos, restando inteso che i trattamenti contributivi in atto aziendalmente sostituiscono a tutti gli effetti quelli previsti dal presente accordo.

## **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 organizzazione sindacale territoriale a cui è iscritto o a cui conferisca speciale mandato di promuovere il tentativo di conciliazione secondo le regole che seguono.

- A) L'organizzazione sindacale dei lavoratori, ricevuta la richiesta di cui alla lettera precedente, inviterà ad esperire il tentativo di conciliazione la corrispondente Sezione territoriale dell'ANEC e dell'ANEM. Questa deve, insieme all'organizzazione sindacale 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 ed arbitrato.  
Tale richiesta, diretta all'azienda, verrà inoltrata dal lavoratore all'organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca speciale mandato; questa ultima la trasmetterà, mediante lettera raccomandata, alla Sezione territoriale dell'ANEC e dell'ANEM 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 ed 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 dall'ANEC e dall'ANEM e dalle Organizzazioni sindacali 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 Organizzazioni sindacali territoriali interessate dei lavoratori e la Sezione ANEC o ANEM 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 nè superiore a 6 mensilità di retribuzione.

La misura della penale si intende ridotta ad una mensilità e mezza ed a 3 mensilità per i 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**

Si intendono piccoli esercizi quelli inquadrati in tale categoria alla data del 18.1.2008 e quelli che, in relazione all'attività svolta, al prezzo praticato, alla categoria ed all'ordine di visione, saranno successivamente riconosciuti tali per accordi intervenuti tra le organizzazioni territoriali dell'ANEC e della SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILCOM-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) Impiegati**

livello Q ex art.2	livello 5°S e 5° ex art.2	livello 4°a, 3°Sa, 3°a, 2°a, ex art.2
livello QA, QB, F, E ex art.3	livello D e C ex art.3	livello B e A ex art.3

### Anni di servizio

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.

E' 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 - INDENNITA' DI ANZIANITA' - 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 debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si 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 al 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 al 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 al 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 al 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 al 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 al 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 al 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 al 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 al 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 al 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 al 1°febbraio1970 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di:

- 17 giorni di retribuzione per ciascuno dei primi 7 anni di effettivo servizio prestato successivamente al 1° febbraio1970;
- 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 al 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 al 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 al 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 al 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 alla data del 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 lettera B) Parte economica dell'accordo nazionale 10 dicembre 1977 a titolo di acconto sull'indennità di anzianità.*

*Per i lavoratori in servizio alla data del 6 dicembre 1980 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 1° comma della presente norma transitoria nonché dall'importo già eventualmente corrisposto in forza della lettera D) Parte economica dell'accordo nazionale 6 dicembre 1980 a titolo di acconto sull'indennità di anzianità.*

*Con decorrenza dal 1° giugno 1982 trova applicazione la legge 29 maggio 1982 n.297.*

### **Art. 43 - INDENNITA' 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 secondo grado l'indennità di anzianità, il trattamento di fine rapporto 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 1° comma, 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 contratto collettivo di lavoro il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla direzione dell'azienda, purchè 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 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO**

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ciascun istituto sono correlate ed inscindibili fra loro.

#### **Art. 47 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

Salvo quanto diversamente stabilito dalle singole disposizioni, il presente contratto decorre dall' 1.7.2006 e resterà in vigore fino al 30.6.2010 per la materia normativa e fino al 30.6.2008 per la materia retributiva.

Si 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**

Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del d.lgs. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di 9 mesi. In caso di particolari esigenze organizzative la direzione aziendale e la RSU o, in mancanza di quest'ultima, le strutture territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL potranno elevare il suddetto periodo fino a 12 mesi. Resta inteso che per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 9 mesi la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto di lavoro. Le parti si danno atto che le previsioni di cui sopra non comportano variazione alcuna del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

In riferimento all'art. 7 del d.lgs. 66/2003 le parti concordano che in caso di particolari esigenze organizzative il riposo giornaliero di 11 ore può essere fruito frazionatamente. Alla direzione aziendale ed alla RSU e, in mancanza di quest'ultima, alle strutture territoriali

delle OOSS firmatarie del CCNL compete la definizione delle modalità di fruizione frazionata del riposo giornaliero. Qualora particolari ed oggettive esigenze dell'attività lavorativa non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, la direzione aziendale e la RSU e, in mancanza di quest'ultima, le strutture territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL concorderanno le modalità di riposo compensativo di cui all'art. 17 comma 4 del d.lgs. 66/2003.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, oltre i limiti previsti dall'art.5 comma 3 del d.lgs. 66/2003, in caso di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori, in caso di forza maggiore e nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo ad un pericolo grave ed immediato ovvero ad un danno alle persone o all'attività lavorativa. La direzione aziendale e la RSU e, in mancanza di quest'ultima, le strutture territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL possono concordare la fruizione da parte dei lavoratori di riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive per lavoro straordinario. In tal caso le prestazioni straordinarie eseguite non saranno computate ai fini della durata media dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 comma 2 del d.lgs. 66/2003.

\*\*\*\*

La durata dell'orario normale di lavoro, disciplinata dalle norme di legge, è di 40 ore settimanali.

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali e le 10 ore giornaliere. Per tali lavoratori le ore di lavoro oltre le 40 ore settimanali e fino a 60 ore settimanali sono retribuite con la paga oraria ordinaria senza alcuna maggiorazione.

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

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

#### **Art. 49 - SOSPENSIONI ED 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 -RECUPERI**

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 dell'ANEC e dell'ANEM e della SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL allo scopo di esaminare le possibilità di procedere all'adozione di meccanismi di flessibilità degli orari di lavoro e di ricercare ogni eventuale soluzione alternativa alle soste stagionali anche attraverso diretti interventi degli enti locali. Nel corso dello stesso incontro le imprese che gestiscono locali facenti parte di una struttura qualificabile come circuito cinematografico esamineranno altresì le possibilità di utilizzazione del personale in altri locali del circuito medesimo.

Il periodo di sosta stagionale sarà computato agli effetti dei vari istituti contrattuali.

## **Art. 52 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO**

Nessun lavoratore 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 40 ore settimanali.

Si considera lavoro supplementare quello compiuto nelle ipotesi di cui all'art.14.

Si considera lavoro notturno quello effettuato dalle ore 1 alle ore 7.

Si considera lavoro festivo quello effettuato nelle giornate indicate nell'art. 53 e nel giorno del riposo settimanale.

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

a) lavoro straordinario	30%
b) lavoro supplementare	20%-24%
c) lavoro notturno fino ad 8 ore giornaliere	20%
d) lavoro notturno oltre le 8 ore giornaliere	40%
e) lavoro festivo fino ad 8 ore giornaliere	80%
f) lavoro festivo oltre le 8 ore giornaliere	100%
g) lavoro festivo compiuto nelle giornate di cui all'art. 53	

fino ad 8 ore giornaliere	55%
h) lavoro festivo compiuto nelle giornate di cui all'art. 53 oltre le 8 ore giornaliere	65%

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

## **Art. 53 -FESTIVITA'**

Ai sensi della legge 27 maggio 1949 n.260 modificata con la legge 31 marzo 1954 n.90 e con la legge 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, ad un sesto dell'orario settimanale di legge:

il primo giorno dell'anno  
il giorno dell'Epifania  
il giorno di Pasqua  
il giorno di lunedì dopo Pasqua  
il giorno 25 aprile  
il giorno 1° maggio  
il giorno 2 giugno  
il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma  
il giorno dell'Assunzione  
il giorno di Ognissanti  
il giorno dell'Immacolata Concezione  
il giorno di Natale  
il giorno 26 dicembre  
la ricorrenza del 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 contratto collettivo.

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 2° comma del presente articolo.

Rimane fermo quanto disposto dall'art.3 della legge 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 1° comma 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 suelencate 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 legge 5 marzo 1977 n.54 contenente disposizioni in materia di giorni festivi ed al DPR 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 novembre, giorno di celebrazione 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 tale giornata per riposo settimanale sarà corrisposta la normale retribuzione giornaliera.

Il 4 novembre è da considerare normale giorno feriale 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 corrisponsione 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) il minimo tabellare previsto per il livello cui il lavoratore è assegnato;
- b) gli aumenti periodici di anzianità;
- c) l'indennità di contingenza;
- d) gli 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. 48 la retribuzione oraria si ottiene dividendo quella mensile per 173.*

### **Art. 55 - MALATTIA ED INFORTUNIO**



L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio con la massima sollecitudine e comunque in tempo utile per consentire il regolare svolgimento della programmazione. 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 della legge 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 od infortunio è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 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 legge 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 di 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 una 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 una 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 6° comma qualora l'operaio raggiunga in complesso, durante 14 mesi, il limite previsto dalla lettera a), durante 18 mesi il limite previsto dalla lettera b) e durante 2 anni il limite previsto dalla lettera c), anche se si tratta di 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 ed il trattamento di malattia ed 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 tre giorni, il periodo di carenza stabilito dall'INPS è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico dell'azienda per gli altri due 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 ed infortunio di cui al 12° e 13° comma del presente articolo.

E' 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**

Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del d.lgs. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo di 9 mesi. In caso di particolari esigenze organizzative la direzione aziendale e la RSU o, in mancanza di quest'ultima, le strutture territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL potranno elevare il suddetto periodo fino a 12 mesi. Resta inteso che per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 9 mesi la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'intera durata del rapporto di lavoro. Le parti si danno atto che le previsioni di cui sopra non comportano variazione alcuna del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

In riferimento all'art. 7 del d.lgs. 66/2003 le parti concordano che in caso di particolari esigenze organizzative il riposo giornaliero di 11 ore può essere fruito frazionatamente. Alla direzione aziendale ed alla RSU e, in mancanza di quest'ultima, alle strutture territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL compete la definizione delle modalità di fruizione frazionata del riposo giornaliero. Qualora particolari ed oggettive esigenze dell'attività lavorativa non consentissero di assicurare per intero la fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero, la direzione aziendale e la RSU e, in mancanza di quest'ultima, le strutture territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL concorderanno le modalità di riposo compensativo di cui all'art. 17 comma 4 del d.lgs. 66/2003.

Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso, oltre i limiti previsti dall'art.5 comma 3 del d.lgs. 66/2003, in caso di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori, in caso di forza maggiore e nei casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dar luogo ad un pericolo grave ed immediato ovvero ad un danno alle persone o all'attività lavorativa. La direzione aziendale e la RSU e, in mancanza di quest'ultima, le strutture territoriali delle OOSS firmatarie del CCNL possono concordare la fruizione da parte dei lavoratori di riposi compensativi in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive per lavoro straordinario. In tal caso le prestazioni straordinarie eseguite non saranno computate ai fini della durata media dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 comma 2 del d.lgs. 66/2003.

\*\*\*\*\*

La durata dell'orario normale di lavoro, disciplinata dalle norme di legge, è di 40 ore settimanali.

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali e le 10 ore giornaliere. Per tali lavoratori le ore di lavoro oltre le 40 ore settimanali e fino a 60 ore settimanali sono retribuite con la paga oraria ordinaria senza alcuna maggiorazione.

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

## **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.

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

Si considera lavoro supplementare quello compiuto nelle ipotesi di cui all'art.14.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le ore 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 ore 7.

Si considera lavoro festivo quello compiuto nel giorno di riposo settimanale e nelle festività di cui all'art. 61.

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

a) lavoro straordinario

30%

b) lavoro supplementare	20%-24%
c) lavoro notturno fino ad 8 ore giornaliere	20%
d) lavoro notturno oltre le 8 ore giornaliere	40%
e) lavoro festivo fino ad 8 ore giornaliere	80%
f) lavoro festivo oltre le 8 ore giornaliere	100%
g) lavoro festivo effettuato nelle giornate di cui all'art. 61 fino ad 8 ore giornaliere	55%
h) lavoro festivo effettuato nelle giornate di cui all'art. 61 oltre le 8 ore giornaliere	65%

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

La retribuzione oraria si ottiene dividendo 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 -FESTIVITA'**

Sono giorni festivi:

il primo giorno dell'anno  
 il giorno dell'Epifania  
 il giorno di lunedì dopo Pasqua  
 il giorno 25 aprile  
 il giorno 1° maggio  
 il giorno 2 giugno  
 il giorno 29 giugno (SS. Pietro e Paolo), limitatamente al Comune di Roma  
 il giorno dell'Assunzione  
 il giorno di Ognissanti  
 il giorno dell'Immacolata Concezione  
 il giorno di Natale  
 il giorno 26 dicembre  
 la ricorrenza del 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 suelencate 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 legge 5 marzo 1977 n.54 contenente disposizioni in materia di giorni festivi ed 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 novembre, giorno di celebrazione 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 tale giorno per riposo settimanale sarà corrisposta la normale retribuzione giornaliera.

Il 4 novembre è da considerare normale giorno feriale a tutti gli effetti.

## **Art. 62 – INDENNITA' 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 – CORRESPENSIONE 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 si intende:

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

## **Art. 64 – TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO**

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata dall'impiegato con la massima sollecitudine e comunque in tempo utile per consentire il normale svolgimento delle programmazioni. 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 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 della legge 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'impiegato assente per malattia od infortunio è tenuto, fin dal primo giorno e per l'intero periodo di assenza, a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 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 legge 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 di 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 una anzianità non superiore a 5 anni;
- b) – 9 mesi se questi abbia una anzianità superiore a 5 anni ma non superiore a 10 anni;
- c) – 12 mesi se questi abbia una 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 al 6° e 7° comma qualora l'impiegato raggiunga in complesso, durante 14 mesi, il limite previsto dalla lettera a), durante 18 mesi il limite previsto dalla lettera b) e durante 2 anni il limite previsto dalla lettera c), anche se trattasi di 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 6° comma 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 trattamento di fine rapporto.

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 trattamento di fine rapporto 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.

E' 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 chieda 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 alla data del 30.6.2006 risultavano pari o superiori a quelli indicati nel punto 2) dell'accordo 15.3.2005 sono i seguenti:

dal 1-1-2008

<b>Livello</b>	<b>A*</b>	<b>B**</b>	<b>C***</b>
1°	192,72	43,85	143,54
2°	215,07	49,11	160,76
3°	254,39	57,88	189,47
3° super	264,03	60,07	196,63
4°	306,77	69,72	228,22
4° super	317,99	72,35	236,85
5°	340,03	77,18	252,64
5° super	356,54	81,12	265,53
Quadro	423,99	96,47	315,76

dal 1-6-2008

<b>Livello</b>	<b>A*</b>	<b>B**</b>	<b>C***</b>
1°	192,72	43,85	161,15
2°	215,07	49,11	176,48
3°	254,39	57,88	212,72
3° super	264,03	60,07	220,76
4°	306,77	69,72	256,22
4° super	317,99	72,35	265,91
5°	340,03	77,18	283,63
5° super	356,54	81,12	298,11
Quadro	423,99	96,47	354,59

\* Minimi tabellari mensili lordi

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

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

Per quanto concerne i lavoratori i cui minimi retributivi mensili lordi alla data del 30/6/2006 risultavano inferiori a quelli indicati nel punto 2) dell'accordo 15.3.2005, 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 punto 9) dell'accordo 18.1.2008.

## **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 1-1-2008

<b>livello</b>	<b>A*</b>	<b>B**</b>	<b>C***</b>
A	192,72	43,85	143,54
B	235,12	53,50	175,10
C	269,81	61,39	200,96
D	289,09	65,77	215,31
E	317,99	72,35	236,85
F	356,54	81,12	265,53
QB	423,99	96,47	315,78
QA	462,54	105,24	344,49

dal 1-6-2008

<b>livello</b>	<b>A*</b>	<b>B**</b>	<b>C***</b>
A	192,72	43,85	161,15
B	235,12	53,50	196,58
C	269,81	61,39	225,61
D	289,09	65,77	241,72
E	317,99	72,35	265,91
F	356,54	81,12	298,11
QB	423,99	96,47	354,52
QA	462,54	105,24	386,75

\* Minimi tabellari mensili lordi

\*\* Importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della 13<sup>a</sup> mensilità, del premio annuale, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali ed infrasettimanali

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

### **3) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

Premessi e richiamati i contenuti del Protocollo sul costo del lavoro 23.7.1993 – come confermati dal Protocollo 22.12.1998 – secondo cui:

- la contrattazione di secondo 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 secondo livello;
- le parti, fermo restando il rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi ed il riferimento all'andamento generale ed alla redditività dell'esercizio cinematografico, concordano quanto segue:

A) Il secondo 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 23.7.1993, 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'1.7.2008 o, qualora successiva, alla data di scadenza degli accordi integrativi definiti in attuazione del CCNL 27.10.2003;

B) Il negoziato di secondo livello si svolge a livello aziendale o interaziendale per i multiplex, per i megaplex nonché per le imprese che gestiscono esercizi cinematografici per un numero complessivo di almeno 15 schermi, salvo che le imprese, d'intesa con le rappresentanze sindacali aziendali, optino per la contrattazione a livello territoriale di cui al punto C) in sostituzione del negoziato aziendale.

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 contratto collettivo nazionale 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.

Qualora gli esercizi cinematografici di cui sopra siano situati in un'unica regione, sono soggetti del negoziato di secondo livello, in rappresentanza rispettivamente delle imprese e dei lavoratori, da un lato, le direzioni aziendali assistite, ove richiesto, dalle strutture territoriali dell'Associazione imprenditoriale competente, dall'altro, le rappresentanze sindacali aziendali assistite, ove richiesto, dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

Qualora gli esercizi cinematografici di cui sopra siano situati in più regioni, sono soggetti del negoziato di secondo livello, in rappresentanza rispettivamente delle imprese e dei lavoratori, da un lato, le direzioni aziendali assistite, ove richiesto, dall'Associazione nazionale imprenditoriale competente, dall'altro, le rappresentanze sindacali aziendali assistite, ove richiesto, dalle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il CCNL.

- C) Il negoziato di secondo 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 contratto collettivo nazionale di lavoro è previsto uno specifico rinvio alla sede territoriale (es. formazione e aggiornamento professionale).

Sono soggetti di tale negoziato le strutture territoriali dell'Associazione imprenditoriale competente e delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

## **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.

Gli obiettivi della contrattazione integrativa aziendale o interaziendale saranno riferiti alle prestazioni lavorative – qualità del lavoro, gradimento del pubblico sui servizi offerti etc... - e/o ad elementi produttivi ed economici aziendali – incassi, presenze, abbonamenti, rapporti con le scuole, iniziative extra attività cinematografica (convegni, incontri, etc...), etc...

Una volta individuati gli obiettivi, verranno definiti gli indicatori, i meccanismi di calcolo – prevedendo per ciascun parametro preso in considerazione la percentuale di incidenza sul risultato finale – e gli importi collegati del premio di risultato.

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 135/1997 o di altra disciplina legislativa successivamente intervenuta in materia.

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 18.1.2008**

##### **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 lordi a titolo di elemento aggiuntivo del minimo tabellare utile a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità:

##### **Dal 1° gennaio 2008**

livello

1°	18,87
2°	21,13
3°	24,91
3° super	25,85
4°	30,00
4° super	31,14
5°	33,21
5° super	34,91
Quadro	41,51

##### **Dal 1° giugno 2008**

livello

1°	17,61
2°	19,72
3°	23,25
3° super	24,13
4°	28,00
4° super	29,06
5°	30,99
5° super	32,58
Quadro	38,74

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 lordi a titolo di elemento aggiuntivo del minimo tabellare utile a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità:

**Dal 1° gennaio 2008**

livello

A	18,87
B	23,02
C	26,42
D	28,31
E	31,14
F	34,91
QB	41,51
QA	45,29

**Dal 1° giugno 2008**

livello

A	17,61
B	21,48
C	24,65
D	26,41
E	29,06
F	32,58
QB	38,74
QA	42,26

C) UNA TANTUM

Ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione della presente ipotesi di accordo e già in forza alle aziende alla data del 1 luglio 2006 sarà corrisposto, per il periodo 1-7-2006/31-12-2007 ed a totale e completa copertura di tale periodo, un importo lordo una tantum nelle misure di cui appresso.

Il suddetto importo sarà erogato per 2/3 entro il 28 febbraio 2008 e per il restante 1/3 entro il 31 maggio 2008.

L'importo sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo il 1 luglio 2006 ed in forza alle aziende, non in prova, alla data di stipulazione della presente ipotesi di 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 legali e contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Monosale e multisale

Livelli	Importi
1	188,70
2	211,34
3	249,08
3S	258,52
4	300,00
4S	311,35
5	332,11
5S	349,09
Q	415,14

Multiplex e megaplex

Livelli	Importi
A	188,70
B	230,21
C	264,18
D	283,05
E	311,35
F	349,09
QB	415,14
QA	452,88

*DICHIARAZIONE A VERBALE*

Le parti si danno reciprocamente atto che, in occasione del rinnovo del biennio economico 1-7-2006/30-6-2008, qualora il differenziale tra inflazione effettiva ed inflazione programmata fosse uguale all'1,10% non si darà luogo a recuperi e/o conguagli, mentre, qualora il differenziale risultasse diverso dall'1,10%, si provvederà a calcolare il conguaglio da effettuare sull'incremento dei minimi per il biennio 1-7-2008/30-6-2010.

## **APPENDICE**

- Protocollo aggiuntivo 3.11.1999 in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro
- Scala parametrica ex accordo 27.10.2003
- Indennità di contingenza ex accordo 3.11.1999

- Aumenti periodici di anzianità: disciplina per i lavoratori in servizio a tempo indeterminato al 6.12.1980
- Protocollo aggiuntivo 10.12.1977
- Protocollo aggiuntivo 6.12.1980
- Stralcio accordo 11.1.1972

#### **PROTOCOLLO AGGIUNTIVO 3.11.1999 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**

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 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 l'ANEC e le OO.SS. dei lavoratori SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILSIC-UIL.

Nei circuiti o gruppi con più di 200 dipendenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza devono essere 3.

Il RLS resta in carica 3 anni ed 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, lettere b,c,d,g,i, l del 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 del 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 ed 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 del D.Lgs. n.626/94 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 l'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 all'O.P.N.

#### **SCALA PARAMETRALE CCNL 27.10.2003**

##### **Monosale e multisale**

1	100
2	112
3	132

##### **Multiplex e megaplex**

A	100
B	122
C	140



3S	137
4	159
4S	165
5	176
5S	185
Q	220

D	150
E	165
F	185
QB	220
QA	240

IMPORTI INDENNITÀ DI CONTINGENZA PER MONOSALE E MULTISALE		IMPORTI INDENNITÀ DI CONTINGENZA PER MULTIPLEX E MEGAPLEX	
Liv.	Importo indennità di contingenza	Liv.	Importo indennità di contingenza

<b>1</b>	<b>504,11</b>	<b>A</b>	<b>504,11</b>
<b>2</b>	<b>505,37</b>	<b>B</b>	<b>506,49</b>
<b>3</b>	<b>507,80</b>	<b>C</b>	<b>508,80</b>
<b>3S</b>	<b>508,36</b>	<b>D</b>	<b>509,92</b>
<b>4</b>	<b>510,45</b>	<b>E</b>	<b>511,12</b>
<b>4S</b>	<b>511,12</b>	<b>F</b>	<b>513,34</b>
<b>5</b>	<b>512,34</b>	<b>QB</b>	<b>517,51</b>
<b>5S</b>	<b>513,34</b>	<b>QA</b>	<b>519,74</b>
<b>Q</b>	<b>517,51</b>		

**AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ: DISCIPLINA PER I LAVORATORI IN  
SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO AL 6.12.1980**

Impiegati

Per gli impiegati già in forza alle aziende alla data del 6 dicembre 1980 verrà mantenuto sino al 31 dicembre 1980 il sistema in atto ai sensi del CCNL 10 dicembre 1977, mentre dal 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 al 1° gennaio 1980 escluso il valore dei 34 punti maturati al 31 gennaio 1977 e conglobati dal 1° gennaio 1981 nei minimi tabellari di retribuzione ai sensi dell'accordo 6 dicembre 1980; (1)
  - b) - la somma di €3,10 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 € 2,48 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, del CCNL 10 dicembre 1977.

- 2) Gli impiegati proseguiranno nella maturazione degli aumenti periodici di 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 di anzianità maturato successivamente al 31 dicembre 1980 che sia calcolato nella misura del 5% la somma fissa di €6,71 ed 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 si impegnano a non effettuare a decorrere dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici di anzianità sull'indennità di contingenza.

(1) L'importo della contingenza in vigore al 1° gennaio 1980, escluso il valore dei 34 punti conglobati, è pari a €88,83 mensili.

Operatori

Per gli operatori già in forza alle aziende alla data del 6 dicembre 1980 verrà mantenuto sino al 31 dicembre 1980 il sistema in atto ai sensi del CCNL 10 dicembre 1977, mentre dal 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 1° luglio 1954 si corrisponderà:
  - a) - un importo corrispondente alla percentuale complessiva di aumenti periodici di anzianità maturati successivamente al 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 al 1° gennaio 1980 escluso il valore dei 34 punti maturati al 31 gennaio 1977 e conglobati dal 1° gennaio 1981 nei minimi tabellari di retribuzione ai sensi dell'accordo 6 dicembre 1980; (1)
  - b) - la somma di €2,48 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 4% e di € 3,10 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 € 1,86 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 3% e di €2,48 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 il 1° luglio 1954, secondo le modalità previste dalla norma transitoria di cui all'art.15, parte II, del 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 il 1° luglio 1954.

Tali ulteriori aumenti periodici saranno calcolati sul solo minimo tabellare di retribuzione, nè 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 € 6,71 ed 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 dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici di anzianità sull'indennità di contingenza.

(1) L'importo della contingenza in vigore al 1° gennaio 1980, escluso il valore dei 34 punti conglobati, è pari a €88,83 mensili.

### Operai

Per gli operai già in forza alle aziende alla data del 6 dicembre 1980 verrà mantenuto sino al 31 dicembre 1980 il sistema in atto ai sensi del CCNL 10 dicembre 1977, mentre dal 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 al 1° gennaio 1980 escluso il valore dei 34 punti maturati al 31 gennaio 1977 e conglobati dal 1° gennaio 1981 nei minimi tabellari di retribuzione ai sensi dell'accordo 6 dicembre 1980; (1)
  - b) - la somma di €1,86 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 3% e di € 3,10 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 €1,24 per ciascun aumento periodico già maturato al 31 dicembre 1980 che sia stato calcolato nella percentuale del 2% e di €2,48 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 di anzianità triennali maturati entro il 29 febbraio 1972.

- 2) Calcolato a quale percentuale complessiva corrispondono gli aumenti periodici di anzianità maturati alla data del 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 di 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 € 6,71 per gli aumenti periodici di 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 dal 1° gennaio 1981 calcoli e ricalcoli degli aumenti periodici di anzianità sull'indennità di contingenza.

- (1) l'importo della contingenza in vigore al 1° gennaio 1980, escluso il valore dei 34 punti conglobati, è pari a €88,83 mensili.

## **PROTOCOLLI AGGIUNTIVI**

### Accordo 10 dicembre 1977

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

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

L'ANEC conferma altresì che la procedura di cui al protocollo aggiuntivo all'accordo 10 dicembre 1977 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 Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

#### **STRALCIO ACCORDO 11.1. 1972**

In relazione alle preoccupazioni espresse dalle Organizzazioni sindacali 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 n.72 del 29 luglio 1971 alle norme di sicurezza per le sale di pubblico spettacolo – soprattutto per quanto attiene all'abrogazione dell'art.182 della circolare n.16 del 15 febbraio 1951 – la Presidenza dell'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 R.D. 6 maggio 1940, n.635 e richiamato dall'art.4 del vigente CCNL circa l'obbligo di impiegare solamente operatori muniti di patentino.

## ***INDICE***

### ***TITOLO I***

#### ***SFERA DI APPLICAZIONE E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE***

	ART.	PAG.
– Classificazione del personale dipendente dai Multiplex e dai Megaplex.....	3	10
– Classificazione del personale dipendente dalle Monosale e Multisale Cinematografiche .....	2	7
– Disciplina contrattuale applicabile .....	4	13



– Sfera di applicazione .....	1	7
-------------------------------	---	---

## ***TITOLO II***

### **REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI IMPIEGATI ED AGLI OPERAI**

– Apprendistato .....	15	26
– Assenze .....	29	40
– Assunzione .....	5	17
– Aumenti periodici di anzianità.....	22	32
– Cessione o trasformazione di azienda.....	32	42
– Condizioni di miglior favore.....	46	56
– Congedi per la formazione.....	38	47
– Congedo matrimoniale.....	23	37
– Contratto a termine.....	12	21
– Contratto di fornitura di lavoro temporaneo.....	13	23
– Contratto di inserimento.....	16	28
– Contratto di lavoro a tempo parziale.....	14	24
– Decorrenza e durata del contratto.....	48	56
– Diritti sindacali.....	34	43
– Disciplina dei licenziamenti.....	40	49
– Divise.....	25	39
– Doveri del lavoratore.....	30	40
– Ferie.....	19	31
– Formazione professionale.....	37	46
– Indennità di anzianità - Trattamento di fine rapporto.....	43	52
– Indennità in caso di morte.....	44	55
– Inscindibilità delle disposizioni del contratto.....	47	56
– Lavoro dei minori.....	9	19
– Lavoro domenicale.....	18	30
– Missioni temporanee.....	26	39
– Mutamento temporaneo di mansioni.....	8	19
– Norme speciali.....	45	56
– Organizzazione del lavoro.....	11	20
– Osservatorio nazionale.....	36	46
– Periodo di prova.....	7	18
– Permessi.....	27	40
– Personale addetto ai turni.....	10	19
– Piccolo Esercizio.....	41	50
– Preavviso.....	42	51
– Premio annuale.....	21	32
– Previdenza complementare.....	39	48
– Provvedimenti disciplinari.....	31	41
– Rappresentanze sindacali.....	33	43
– Relazioni sindacali.....	35	44
– Riposo settimanale.....	17	30

– Servizio militare.....	28	40
– Tredicesima mensilità o gratifica natalizia.....	20	32
– Tutela della maternità e paternità.....	24	37
– Visita medica.....	6	18

### ***TITOLO III***

#### **REGOLAMENTAZIONE PER I LAVORATORI CON QUALIFICA OPERAIA**

– Chiusure stagionali.....	52	60
– Corresponsione ed elementi della retribuzione.....	55	63
– Festività.....	54	61
– Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	53	61
– Malattia ed infortunio.....	56	64
– Orario di lavoro.....	49	59
– Recuperi.....	51	60
– Sospensioni ed interruzioni del lavoro.....	50	59
– Trasferimenti.....	57	66

### ***TITOLO IV***

#### **REGOLAMENTAZIONE PER I LAVORATORI CON QUALIFICA IMPIEGATIZIA**

– Corresponsione ed elementi della retribuzione.....	64	72
– Festività.....	62	71
– Indennità di cassa.....	63	72
– Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	61	70
– Orario di lavoro.....	60	69
– Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato.....	58	69
– Passaggio di livello.....	59	69
– Trasferimenti.....	66	74
– Trattamento di malattia ed infortunio.....	65	73

### ***TITOLO V***

#### **MINIMI RETRIBUTIVI E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

– Contrattazione integrativa.....	81
– Premio di risultato.....	83
– Stralcio della parte economica dell'accordo 27.10.2003.....	83
– Tabella retributiva minima per i lavoratori dipendenti dai multiplex e dai megaplex.....	80
– Tabella retributiva minima per i lavoratori dipendenti dalla monosale e multisale cinematografiche.....	79

## **APPENDICE**

– Importi indennità di contingenza per monosale e multisale, multiplex e megaplex.....	94
– Protocolli aggiuntivi.....	95
– Protocollo aggiuntivo 3.11.1999 in tema di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.....	90
– Scala parametrica CCNL 27.10.2003.....	93
– Stralcio accordo 11.1.1972.....	91