

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELL'INDUSTRIA
CINEAUDIOVISIVA**

(Distribuzione - Importazione Film e Telefilm; Doppiaggio; Produzione Cinematografica, Televisiva e Cartoni animati; Sviluppo e stampa; Teatri di posa; Post produzione video e audio; creazione di visual effects)

Addi

TRA

P.A.N.I.C.A. - ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINEMATOGRAFICHE E AUDIOVISIVE E MULTIMEDIALI - in persona del suo Presidente Alessandro Usai e del Segretario Generale Gaetano Blandini;
dei Presidenti di Sezione ANICA:

Presidente Unione Industrie Tecniche nella persona di Ranieri De Cinque Quintili;

Presidente della Unione Produttori nella persona di Benedetto Habib;

Presidente della Unione Distributori nella persona di Luigi Lonigro

con l'ausilio di Andrea Canali responsabile dell'Ufficio Relazioni Industriali e del personale dell'ANICA e dei membri della delegazione trattante Giovanni Pantanella, Arnaldo Ciulla, Susanna Selva e David Delli Iaconi, Manuela Cacciamani, Fabiola Solvi e l'Avv. Paolo Sabbatucci, tutti assistiti dall'Avv. Giuliano Montaretto Marullo.

E

SLC CGIL rappresentato dal Segretario Generale Riccardo Saccone, dai Segretari Nazionali Sabina Di Marco, Giulia Guida, Marco del Cimmuto, Nicola Di Ceglie, assistiti da Umberto Carretti e Fabio Scurpa, dalle segreterie territoriali e dalla delegazione dei lavoratori.

FISTEL-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Alessandro Faraoni, dai Segretari Nazionali, Laura Ferrarese, Paolo Gallo, Fabrizio Morroni, Vito Antonio Vitale assistiti da Nicola Pellicano e Roberto Di Francesco con la partecipazione delle delegazioni territoriali.

la UILCOM-UIL, UNIONE ITALIANA LAVORATORI DELLA COMUNICAZIONE, rappresentata dal Segretario Generale Salvo Uglierolo, dai Segretari Nazionali Rossella Manfrini, Pierpaolo Mischi, Giulio Neri e Roberto Retrosi, dai Coordinatori Nazionali Roberto Corirossi, Francesco Melis assistiti da Cristiano Migliorelli e da una delegazione composta dalle segreterie territoriali e dalla delegazione dei lavoratori del settore.

Premesse

Il contratto collettivo per i dipendenti (operai e impiegati) da Case di produzione cineaudiovisiva; per i dipendenti (operai e impiegati) da Case di distribuzione, importazione ed esportazione film; per i dipendenti (operai, intermedi e impiegati) da Stabilimenti di doppiaggio, Post produzione video e audio e creazione di visual effects; per i dipendenti (operai e impiegati) da Aziende esercenti lo sviluppo digitale e/o la stampa di pellicole cinematografiche e per i dipendenti (operai, intermedi e impiegati) da Aziende che gestiscono teatri di posa è scaduto il 31 dicembre 2021 sia per la Parte Economica sia per la Parte Normativa.

Le parti, secondo le norme convenute nei precedenti contratti per la progressiva unificazione della parte normativa in un unico testo contrattuale valevole per tutti i settori, hanno inteso portare avanti l'opera di unificazione contrattuale in tutti i casi in cui ciò fosse possibile ed opportuno mantenendo per i singoli settori la regolamentazione di alcuni istituti con norme specifiche quando necessario.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, nel convenire che il contratto assorbe ed esaurisce tutte le richieste di modifiche agli istituti economici e normativi proposti in sede di trattativa, concordano sulla inderogabile esigenza delle Aziende interessate di poter programmare la propria attività sulla base di elementi predeterminati per tutta la durata del contratto.



In relazione a ciò le parti assumono l'impegno di rispettare e di far rispettare ai propri iscritti, a tutti i livelli, il presente contratto per il periodo di relativa validità.

Nel quadro di quanto sopra convenuto è stata stipulata la seguente ipotesi di contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i dipendenti da aziende inquadrare nei settori sopra indicati che andrà sottoposto alla consultazione dei lavoratori ed alla loro approvazione.

L'erogazione economica qui prevista comprensiva dell'anticipo erogato dal mese di luglio 2025 a tutto il personale in forza alla data di sottoscrizione è considerata in acconto dei futuri miglioramenti contrattuali e subordinata allo scioglimento della riserva.

Dopo lo scioglimento della riserva le Parti si incontreranno al fine di procedere e verificare la stesura definitiva del testo del CCNL definitivo.

Tutto ciò premesso e ritenuto, si conviene:

1) che il presente contratto è applicabile ai dipendenti, impiegati ed operai, delle aziende di produzione cinematografica, televisiva e cartoni animati (escluso il personale addetto alle troupes delle produzioni cinematografiche); delle Aziende di distribuzione, importazione-esportazione film e telefilm; degli Stabilimenti di sviluppo e stampa; delle Aziende che gestiscono teatri di posa; degli Stabilimenti di doppiaggio, nonché ai lavoratori delle categorie speciali o intermedie dipendenti da Aziende che gestiscono teatri di posa e da Stabilimenti di doppiaggio;

2) che il presente contratto è costituito da una parte normativa generale - già suddivisa nelle regolamentazioni per gli operai, per gli impiegati e nella parte comune, ora testo unificato - e nei seguenti accordi particolari di settore con relative tabelle retributive:

- Aziende di distribuzione, importazione-esportazione film e telefilm;
- Stabilimenti di doppiaggio;
- Aziende di produzione cinematografica, televisiva e di cartoni animati, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- Aziende esercenti lo sviluppo, la digitalizzazione e la stampa;
- Aziende che gestiscono teatri di posa.

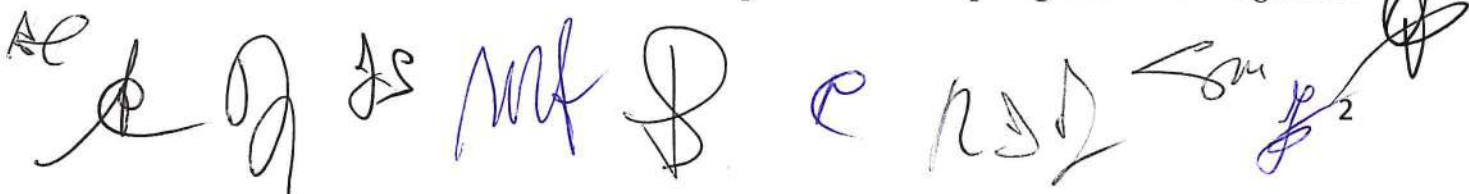
Fermo restando quanto sopra, le parti si danno atto della necessità di promuovere - se del caso anche congiuntamente - lo sviluppo e l'impulso innovativo per tutto il settore del cineaudiovisivo sia dal lato della produttività delle imprese sia da quello della tutela e della promozione dell'occupazione.

Inoltre

Le parti stipulanti e titolari del CCNL, in coerenza con quanto previsto dalle norme relative agli assetti contrattuali, come da Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 e relative modifiche o aggiornamenti, condividono l'esigenza di fornire risposte tempestive, flessibili e qualificate all'evoluzione del mercato e della tecnologia in relazione all'elevato livello di competitività ed alla crescente dinamicità dei contesti di riferimento, anche perseguendo modelli di tipo partecipativo nel qualificare i rapporti tra le parti - ai vari livelli - e nel valorizzare la risorsa lavoro, fermi restando i distinti ruoli e le rispettive responsabilità delle parti stesse.

A tal fine individuano quali valori di riferimento per il presente contratto:

- la centralità dell'autonomia collettiva nella gestione delle problematiche e delle linee evolutive del rapporto di lavoro e la strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di governo dei processi settoriali e aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise in grado di assicurare il perseguimento degli obiettivi di competitività delle imprese garantendo, al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità ed il coinvolgimento delle risorse umane su obiettivi di qualità, con particolare riguardo alla soddisfazione del cliente;
- l'individuazione di un assetto relazionale che sia fattivamente orientato alla prevenzione ed al superamento dei motivi di conflitto;
- la funzionalità dell'assetto contrattuale ad una dinamica delle relazioni di lavoro che sia improntata al rilancio della crescita economica e all'aumento della produttività ed al perseguimento di una gestione



controllata, corretta e programmabile del costo del lavoro, nonché di modelli e strumenti di flessibilità adeguati alle esigenze presenti e future del settore.

Relazioni Industriali - Osservatorio

Le parti con il presente accordo convengono di promuovere un modello avanzato di relazioni industriali ispirato al metodo partecipativo fondato sul reciproco riconoscimento dei ruoli, sul rispetto delle distinte prerogative e sulla sistematicità di rapporti, contribuendo alla costruzione di una cultura industriale per affrontare le sfide di un mercato ampio, in continua evoluzione ed elevata competitività.

Art. 1 Natura dei contratti individuali

I contratti individuali di lavoro possono essere, nei limiti consentiti dalla legge:

- a) a tempo indeterminato;
- b) a tempo determinato.

Nel contratto a tempo determinato la previsione del termine dovrà risultare da atto scritto.

Art. 2 Assunzione

I lavoratori dovranno essere regolarmente assunti secondo le norme di legge.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro rilascerà una lettera di assunzione, copia della quale dovrà essere contro firmata dal lavoratore, dalla quale risulteranno:

- a) la data di assunzione e la durata dell'eventuale periodo di prova;
- b) la categoria e la qualifica (operaio, impiegato, quadro) cui viene assegnato ai sensi dell'art. 10 "Classificazione del personale" della presente Parte Comune;
- c) la natura (a termine o a tempo indeterminato) del rapporto;
- d) il trattamento economico iniziale;
- e) il luogo di lavoro;
- f) consenso al trattamento dei dati personali in conformità della Legge vigente

Art. 3 Documenti

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta di identità o altri documenti equivalenti;
- 2) comunicazione unica;
- 3) documenti richiesti dalle disposizioni contrattuali e di legge.

È in facoltà dell'azienda di richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi, nonché i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti che il lavoratore sia in grado di produrre.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificare i successivi mutamenti con la massima tempestività.

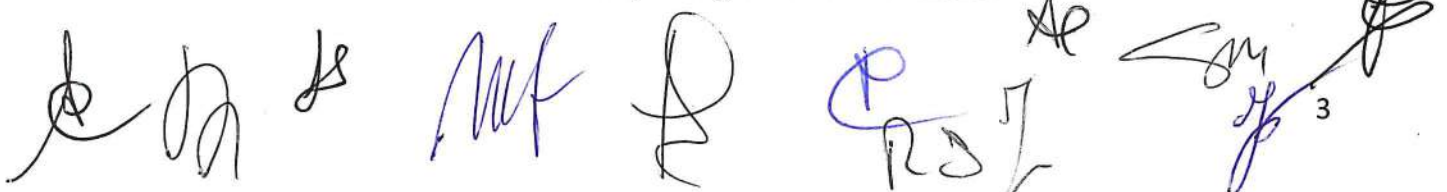
Per i documenti per i quali la legge od il contratto prevedono determinati adempimenti da parte del datore di lavoro, questi provvederà agli adempimenti stessi.

Art. 4 Periodo di prova

L'assunzione in servizio dei lavoratori avviene con un periodo di prova di lavoro effettivamente prestato, non superiore a: 5 mesi per i lavoratori di 7° super, 7°, 6° super e 6° livello; 3 mesi per i lavoratori di 5° super e 5° livello; 2 mesi per i lavoratori di 4° super, 4°, 3° e 2° livello; 1 mese per i lavoratori di 1° livello. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può avvenire in qualsiasi momento a iniziativa di ciascuna delle parti senza obbligo di preavviso, ma con diritto al pagamento della indennità sostitutiva delle ferie, dei ratei di 13^a e 14^a mensilità e dei ratei del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di prova il lavoratore ha diritto a percepire la retribuzione corrispondente al livello cui è stato assunto.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diverrà definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal primo giorno dell'assunzione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are approximately eight distinct marks, including what appear to be full names and various abbreviations or initials. A small number '3' is written near the bottom right of these signatures.

La durata del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non è ammessa né la proroga né la rinnovazione.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere servizio entro cinque giorni lavorativi. Durante il periodo di interruzione del periodo di prova per malattia non decorrerà né il trattamento economico, né l'anzianità di servizio.

Art. 5 Visita medica

Il lavoratore all'atto dell'assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del medico competente.

Art. 6 Certificati di lavoro - Restituzione documenti di lavoro

L'azienda rilascerà la documentazione che potrà essere necessaria al lavoratore e inerente il proprio rapporto di lavoro e che non risulti da comunicazioni on line gravanti sul lavoratore medesimo.

Art. 7 Riposo settimanale

Come previsto dalla legge, ogni lavoratore ha diritto nel corso della settimana ad una giornata di riposo che dovrà coincidere di regola con la domenica.

In considerazione di particolari esigenze di lavoro l'azienda può richiedere ai suoi dipendenti il lavoro nella giornata di domenica, spostando il riposo settimanale in un altro giorno non festivo della settimana successiva.

Il lavoro prestato nelle domeniche verrà retribuito secondo la disposizione dell'art. 14 del Testo Unificato e degli articoli sulle percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo di cui ai singoli accordi particolari di settore.

Art. 8 Abiti di lavoro

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne richiedano uno speciale, debbono essere forniti dalle aziende, gratuitamente, in uso, gli abiti da lavoro nella misura di uno o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produrre le lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Art. 9 Congedo per matrimonio o per unione civile

Al lavoratore, che versi in queste ipotesi, sarà concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi, con decorrenza della retribuzione.

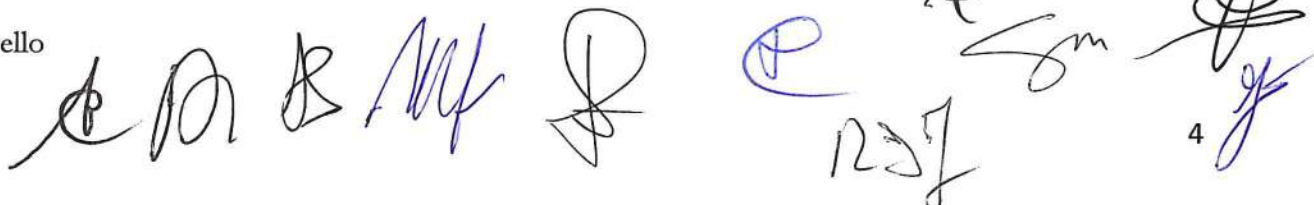
Tale trattamento è comprensivo, per gli aventi diritto, di quanto erogato allo stesso titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, fermo restando il diritto dell'azienda di detrarre l'importo corrisposto dal predetto Istituto.

Il permesso di cui al primo comma del presente articolo non è computato nel periodo delle ferie annuali. Le norme di cui sopra sono da considerarsi integrate e sostituite da quelle a carattere generale dettate da norme legislative o accordi interconfederali in materia.

Art. 10 Classificazione del personale

Il personale è inquadrato in una classificazione unica articolata sui seguenti 11 livelli in base alle relative declaratorie ed esemplificazioni, fermo restando che la distinzione tra operai e impiegati quindi viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme (legislative, contrattuali, fiscali, previdenziali, ecc.) che fanno riferimento a tali qualifiche.

1° Livello

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, arranged horizontally. From left to right, there are approximately ten distinct marks, including cursive signatures and block letters like 'M', 'P', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'. Some marks are more elaborate, while others are simple initials.

Declaratoria

Appartengono a tale livello i lavoratori che svolgono compiti manuali semplici e ripetitivi, richiedenti la conoscenza dell'uso dei relativi attrezzi e conoscenze professionali di tipo elementare.

Vi rientrano a titolo esemplificativo i lavori di manovalanza, facchinaggio, trasporto e pulizia, uscieri e fattorini, guardiani diurni e notturni, custodi, portieri.

2° Livello

Declaratoria

Fanno parte di questo livello i lavoratori che svolgono compiti amministrativi o tecnico-manuali variabili entro limiti definiti da norme, prassi e procedure e per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, conseguite mediante corsi professionali o con adeguato tirocinio.

Esemplificazioni

Centralinisti telefonici, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti alla macchina sviluppatrice, addetti al controllo sensitometrico, addetti alle macchine stampatrice e sviluppatrici.

Aiuti tecnici, autisti, addetti al laboratorio chimico e bagni, addetti al reparto truke, addetti alla pulizia negativo scene e colonna per stampa, elettricisti, pittori, falegnami, fabbri, idraulici, pontaroli, muratori. Addetti alla produzione film di animazione: aiuto coloritura, delinea a macchina; tecnico multimediale.

3° Livello

Declaratoria

A questo livello appartengono i lavoratori che con autonomia svolgono compiti richiedenti specifiche conoscenze tecnico-pratiche specializzate o che svolgono compiti amministrativi nella applicazione di norme, prassi e procedure a situazioni anche variabili, richiedenti appropriate conoscenze teoriche, con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici e avanzati.

Esemplificazioni

Impiegati d'ordine (stenodattilografi, addetti attività amministrative, commerciali, tecniche, aiuto contabili ecc.); autisti meccanici, operatori di cabina, addetti alla truke, addetti al controllo negativi; addetti preparazione originali; passafilm, operaio specializzato nel processo produttivo di sviluppo e stampa, operaio specializzato in manutenzione e impiantistica elettrica-elettronica, operaio specializzato in meccanica, operaio specializzato in termoidraulica, operaio addetto al controllo dei parametri standard chimico-fisici di processo, addetti al ricondizionamento e restauro, addetti al reparto negativi, addetto ricezione e consegne, macchinisti di I, pittori di I, struccatori di I, muratori di I, pompieri di I, fabbri di I, idraulici di I, pontaroli di I, giardinieri di I, falegnami di I, condizionatori di I, centralinisti.

Addetti alla produzione film animazione: intercalatore, assistente montatore, coloritore, delinea a mano, assistente operatore.

Recordisti video di II (addetti alla duplicazione video di cassette, nastri, ecc.), addetto al restauro in digitale, addetto al montaggio in digitale, tecnico multimediale, operatore agli effetti digitali e di computer grafica; aiuto segretarie addette ai programmi.

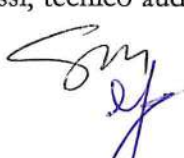
4° Livello

Declaratoria

In questo livello rientrano quei lavoratori sia tecnici che amministrativi che, con autonomia ed iniziativa nell'ambito di norme, prassi e procedure svolgono compiti richiedenti conoscenze specialistiche implicanti la capacità di elaborare dati e di analizzare e risolvere problemi complessi coordinando, ove necessario, altri lavoratori con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici avanzati.

Esemplificazioni

Operatore di cabina della distribuzione; segretaria addetta ai programmi, assistente al montaggio, addetto al montaggio in digitale, intagliatori, modellatori, decoratori, assistente tecnico di II, 1° operatore e 1° recordista, operaio specializzato in elettronica analogica e digitale, tecnico specializzato che opera e gestisce la manutenzione degli impianti capaci di operare su macchine utensili complessi, tecnico audio

AC        5 

addetto all'ispezione e al controllo del prodotto finito (quality check), operatore di telecinema, addetto al customer-service, addetto armato alla vigilanza, tecnico luci, addetto alla preparazione giornaliera di prima copia, operaio specializzato nei vari processi di restauro di pellicole cinematografiche, sincronizzatore, operaio specializzato capace di gestire complessi processi produttivi di sviluppo e stampa, operaio specializzato capace di gestire i parametri chimico-fisici di processo, meccanico ottico, operatore video, elettricista impiantista, pittore in scena in grado di eseguire lavori di scenografia sulla base di bozzetti e/o disegni, falegnami che con autonomia operativa realizzano oggetti e/o mobili per la scena, stuccatori, addetti taglio negativo scena e colonna anche con utilizzo di sistemi informatici ed elettronici, recordisti video di I (addetti alla duplicazione video di cassette, nastri, ecc.), sincronizzatore, data operator, digital content curator, virtual production, motion capture tracking, CG Generalist, Compositor Matt Painter, motion Graphic Artist, costruttore di scena di I.

L'assistente al montaggio è colui che, nell'ambito delle decisioni e delle scelte di chi realizza il montaggio del programma, opera per il funzionamento della moviola, la catalogazione, messa in ordine e l'accoppiamento del materiale.

Addetti alla produzione film animazione: assistente animatore, assistente scenografo, coloritore provetto, assistente layout, operatori agli effetti digitali e di computer grafica.

Digital Cleaner: colui che provvede al lavaggio della pellicola tramite lavatrice ad ultrasuoni ed è addetto alla pulizia digitale con apparati hardware in tempo reale.

Lab Technician (Tecnico di laboratorio).

Audio Restoration Artist: addetto al restauro audio che autonomamente e con esperienza e conoscenza usa creativamente tecnologie e software per il restauro.

Recorder Operator: si occupa della trascrizione delle colonne audio, della duplicazione dei supporti audio, della digitalizzazione dei supporti video.

Scanner Operator: operatore allo scanner.

Data Manager: addetto alla ricezione e la gestione di tutti i contenuti ricevuti da fonti interne ed esterne per la gestione di più formati digitali. Si occupa, altresì, dell'ingest di contenuti video e audio originali, utilizzando una varietà di software e strumenti.

DCP Packaging Operator: è il lavoratore addetto alla produzione su supporto di archivio di DCP con l'utilizzo di software e strumenti ed è addetto ai cloni DCP.

Per le Aziende che attuano sistemi organizzativi predeterminati basati sulla mobilità professionale e sulla ricomposizione e l'arricchimento dei contenuti professionali appartengono a questo livello lavoratori che realizzano la mobilità su più posizioni di lavoro distinte, comunque comprese nel terzo o quarto livello che non è possibile unificare in relazione alla loro ubicazione. Il lavoratore dopo l'acquisizione del livello, sarà tenuto a svolgere i compiti del livello diverso da cui proviene.

4° Livello Super

Appartengono a questo livello retributivo i lavoratori che oltre a svolgere le attività del 4° livello:

- a) effettuano con carattere di continuità da almeno un anno attività di tutoraggio formativo per apprendisti, aggiornamento o addestramento per i nuovi assunti;
- b) operano polifunzionalmente con carattere di continuità nell'ambito delle attività previste al 4° livello anche per effetto di innovazioni tecnologiche;

5° Livello

Declaratoria

Lavoratori tecnici ed amministrativi che, con discrezionalità ed iniziativa, pur entro norme e direttive, svolgono compiti variabili e di rilievo, eventualmente implicanti la programmazione del lavoro proprio e/o altrui o richiedenti la conoscenza completa di tecniche specialistiche nonché notevole capacità professionale con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici avanzati.

Esemplificazioni

Intagliatori, modellatori, costruttori, tutti che abbiano maturato particolare competenza e siano provetti di scena; fonico di doppiaggio (tecnico del suono), assistente tecnico di I, datore luci, impiegati con mansioni di concetto, capisquadra (operaio).

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Addetti alla produzione film animazione: montatore di disegni animati, capo reparto lucidatura, operatore effetti speciali, capo reparto intercalazione, operatore, animatore, direttore delinea e coloritura, rumorista (effetti sonori), operatore.

Data Manager.

Tecnici video addetti al telecinema, datori di luci e operatori di video-analyzer; operatori agli effetti digitali e di computer grafica; addetto al restauro digitale, addetto al montaggio digitale; pittore/decoratore capace di disegnare immagini artistiche complesse, documentalista audiovisivo (ordinamento, catalogazione e descrizione di documenti audiovisivi con conoscenze di informatica), recordista che ha la capacità di operare su macchine digitali conoscendone tutte le possibili applicazioni, impiegato all'ufficio stampa, tecnici specializzati addetti al telecinema con funzione di colorista, tecnici specializzati esperti in sistemi analogici e digitali per montaggio elettronico ed effetti speciali, tecnici specializzati nel lighting responsabili nell'approntamento della prima copia, pipeline, media lab technician, assistente planning coordinator, social media manager, data manager, sincronizzatore.

Digital Artist: è il lavoratore che con l'utilizzo di software di grafica vettoriale, provvede alla manipolazione delle immagini, animando e dando vita a progetti come: sigle televisive, titolazioni cinematografiche, infografiche animate, intro video per siti internet o videogame, presentazioni, spot, logo animation.

Modeler: è un lavoratore specializzato in Compositing 3d con piena conoscenza di software come: Cinema 4D, MODO, 3D Studio, Maya, Blender.

Animator: un artista che con l'utilizzo di software dedicati, crea più immagini e le movimenta. La specializzazione è in vari campi, tra cui film, televisione e videogiochi, cartoni animati.

Matchmover: colui che conosce ed utilizza software di manipolazione 3d (Matchmover di autodesk) con cui gestisce i dati e la messa a punto delle telecamere 3d.

Digital Restoration Artist Junior: addetto al restauro digitale che con limitato grado di autonomia o su interventi di ridotta complessità utilizza software per il restauro.

Colorist Junior: colui che, su guida del direttore della fotografia, con limitato grado di autonomia, si occupa di color correction, che include bilanciamento dei colori, contrasto, saturazione e temperatura.

On line editor (anche conformer): addetto al conforming in alta risoluzione di programmi televisivi e film già montati in bassa risoluzione con l'utilizzo di software.

Digital Master Operator.

DCI (digital cinema initiatives): mastering che racchiude la creazione del master DCP.

Operatore DAW: addetto, tramite una digital audio workstation (DAW) per la registrazione, l'editing e la riproduzione dell'audio digitale con la capacità di manipolare liberamente i suoni, a tutto modo di un word processor che modifica le parole.

Tutti i profili in cui leggi senior hanno la stessa declaratoria del livello inferiore ma con esperienza acquisita.

Chiarimento a verbale

La collocazione dei "costruttori provetti di scena" al 5° livello, sarà effettuata, oltre che in base a quanto previsto dalla declaratoria, tenendo conto della complessità della struttura tecnica, produttiva e organizzativa dell'azienda.

5° Livello Super

Appartengono a questo livello retributivo i lavoratori che oltre a possedere le caratteristiche indicate per il 5° livello operino con alta specializzazione tecnica e/o amministrativa e con approfondite conoscenze delle diverse fasi del processo produttivo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: Fonico di doppiaggio di I (tecnico del suono), Sincronizzatore di I, Assistente tecnico di I, Datore luci di I; Tecnico con alta specializzazione e approfondite conoscenze delle diverse fasi del processo produttivo; Coordinatore dell'area di produzione, Responsabile della programmazione produttiva, Capi squadra.



Digital Restoration Artist: addetto al restauro digitale che in maniera autonoma decide e utilizza software per il restauro e oltre al lavoro di digital cleaning esegue operazioni di rimozione manuale ed automatica di righe, rotture, mancanze di fotogrammi e flickering ed è in grado di gestire in autonomia il lavoro ad esso affidato.

6° Livello

Declaratoria

Lavoratori che, con notevole discrezionalità ed iniziativa entro programmi e direttive di massima, svolgono con funzioni direttive compiti complessi e variabili implicanti la programmazione ed il coordinamento del lavoro proprio e/o altrui e richiedenti la conoscenza completa di tecniche specialistiche complesse nonché notevole esperienza, con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici avanzati.

Esemplificazioni

Responsabile di paghe, stipendi e contributi; responsabile amministrativo con specifiche conoscenze di contabilità e controllo di gestione; montatore; fonico di I, con conoscenza delle tecniche del missaggio e con compiti di assistenza al fonico extra (fonico di missaggio) e/o con utilizzo di macchina computerizzata in digitale; fonico di doppiaggio, con notevole capacità artistiche che opera in rapporto diretto con il cliente e che è capace di suggerire valide soluzioni tecniche; responsabile centro EDP; ricercatore documentalista audiovisivo capace di elaborare script e storyboard ed in grado di coordinare gruppi di lavori di catalogazione; assistente Ufficio stampa; responsabile acquisti magazzino e servizi generali.

Capi reparto, tecnico addetto alla macchina videocassette (datore luci da negativo a nastro), tecnico addetto alla registrazione del doppiaggio e missaggio elettronico, montatore RVM.

Addetti alla produzione film animazione: story board artist, animatore provetto, artista scenografo, supervisore riprese, artista layout.

Tecnici video addetti al telecinema con notevoli capacità artistiche che opera in rapporto diretto con il cliente e che è capace di suggerire valide soluzioni tecniche.

Colorist: colui che, su guida del direttore della fotografia, ma anche in maniera autonoma, opera artisticamente alla fotografia del film con il DOP e a volte anche con il regista in sala, si occupa inoltre di color grading, che consiste nella modifica di toni e contrasti, e di color correction, che include bilanciamento dei colori, contrasto, saturazione, temperatura e tramite maschere e chiavi colori permettono la modifica di una porzione dell'immagine (sia a livello colometrico che di densità) e per ciascuna immagine se ne possono fare infinite.

Addetti al montaggio ed effetti speciali RVM: il montatore è colui che operando autonomamente e con facoltà di scelta del materiale effettua il montaggio delle scene e delle colonne del filmato.

VFX Supervisor: colui che gestisce un progetto VFX (effetti digitali) dall'ideazione fino al completamento. Gestire e dirigere il personale tecnico, artistico e produttivo. Possiede una conoscenza di tecniche di effetti visivi con particolare attenzione alle impostazioni della telecamera e alla conoscenza del film con un occhio per la composizione e la fotocamera. Precisamente prevede i tempi ed i costi associati del progetto. Collabora nei processi di offerta e di negoziazione.

VFX Producer: colui che d'accordo con il produttore stanziava la somma e controlla le spese per il progetto.

System Administrator: è un tecnico specializzato che si occupa dell'installazione, configurazione, gestione/manutenzione, aggiornamento e monitoraggio di un sistema operativo e più in generale di uno o più sottosistemi di un sistema informatico. Il ruolo del sistemista è quello di gestire, a livello infrastrutturale, il buon governo dell'hardware e del software del sistema affinché essi funzionino in modo corretto, ovvero, affinché l'insieme dei servizi offerti dal sistema informativo possa essere erogato nella maniera più efficiente possibile agli utenti, divenendone dunque responsabile. Assieme allo sviluppo (programmazione) costituisce il filone produttivo di business nell'ambito dell'informatica aziendale.

Planning Coordinator: addetto alla programmazione e alla gestione delle attività di produzione e post produzione. Conoscenza di tutte le fasi operative per la produzione e post produzione cinematografica e televisiva. Gestione del personale a lui assegnata per il coordinamento delle lavorazioni.

Fonico Mix: colui che conosce le tecniche di missaggio ed assiste il Fonico Extra.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Technical Director: è il responsabile di tutta l'area tecnica a lui assegnata. Ha piena conoscenza degli impianti audio e video e delle apparecchiature installate, effettua un primo intervento tecnico in casi di guasti e gestisce la manutenzione di tutte le apparecchiature.
Sound editor.

Tutti i profili in cui leggi senior hanno la stessa declaratoria del livello inferiore ma con esperienza acquisita e di coordinamento. Stessa cosa vale per i Supervisor.

6° Livello Super

Declaratoria

Lavoratori che, oltre alle prerogative previste al 6° livello, in ragione della maggiore esperienza maturata o delle prerogative professionali di alta specializzazione, sono chiamati in via continuativa a svolgere attività di direzione e coordinamento di altri lavoratori nell'ambito di un reparto tecnico o di un processo produttivo.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo possono rientrare nel 6° livello super i Responsabili della falegnameria, Responsabili dei servizi tecnici aziendali, Archive Producer con responsabilità di budget e di spesa.

7° Livello - Quadri

Declaratoria

Lavoratori che con funzioni autonome, oltre a possedere le caratteristiche indicate per il 6° livello, coordinano e controllano un settore organizzativo o produttivo, anche di notevole entità e importanza svolgendo i relativi compiti ai fini dello sviluppo dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici.

Esemplificazioni

Responsabile dell'area amministrativa che oltre ad avere le caratteristiche e le capacità indicate per il 6° livello, coordina l'attività dell'area di competenza ed elabora, in piena autonomia, il bilancio aziendale.

Responsabile di paghe stipendi e contributi e dei trattamenti per le prestazioni lavorative (lavoro autonomo, collaborazioni coordinate e continuative, dirigenti), nonché le attribuzioni relative al costo del personale.

Capo ufficio stampa (addetto stampa).

Responsabile di tutti i sistemi informatici.

Addetti alla produzione film animazione: regista, sceneggiatore, soggettoista, direttore artistico, supervisore dell'animazione, supervisore layout, direttore di produzione.

La declaratoria di cui al 7° livello della classificazione del personale identifica la qualifica di quadro, prevista dalla legge n. 190/1985 che si colloca in posizione intermedia tra la categoria dei dirigenti ed il restante personale dell'azienda.

Resta convenuto che alla qualifica di quadro si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati, secondo quanto disposto dalla citata legge n. 190/1985.

Fonico Extra: ha una visione d'insieme del film, progetto, ecc. lavora a stretto contatto col regista e firma il film.

Digital Restoration Manager: responsabile restauro digitale. Si preoccupa della ricerca dei materiali originali per procedere al restauro. Garantisce l'integrazione del prodotto restaurato. Coordina i restauratori, conosce e sa valutare i software più adatti al singolo restauro.

Digital Intermediate Manager: è responsabile del processo di creazione di un contenuto multimediale, primariamente cinematografico o di alta serialità, coordina le attività della post produzione, dalla gestione dei giornalieri al conformino, color correction, finalizzazione e titoli, decide i workflow più idonei al processo produttivo, anche interfacciandosi con la produzione, e coordina le attività delle singole fasi di lavorazione.

Audio Department Manager: come il Digital Intermediate Manager solo che coordina il settore audio, compreso il doppiaggio.

Tutti i profili in cui leggi senior hanno la stessa declaratoria del livello inferiore ma con esperienza acquisita e di coordinamento. Stessa cosa vale per i Supervisor.

Livello 7° Super

Lavoratori che con funzioni di ampio margine e autonomia e capacità decisionale e con responsabilità tecnico e operativa mediante coordinamento di risorse appartenente al 7° Livello, oltre a possedere le caratteristiche indicate al 7° Livello, coordinano e controllano più settori organizzativi o produttivi svolgendo compiti principalmente destinati allo sviluppo dell'attuazione degli obbiettivi dell'impresa con la possibilità di utilizzo di mezzi e supporti tecnologici anche complessi.

Art. 11 Esclusione dall'obbligo di riserva

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma, art. 25, L. 23/7/1991 n. 223, le parti convengono che al fine del calcolo delle percentuali di cui ai commi 1 e 6 del citato articolo, non si tiene conto delle assunzioni di personale inquadrato nei seguenti livelli della scala classificatoria:

7° livello super - Quadri

7° livello - Quadri

6° livello super

6° livello

5° livello super

- Capi - squadra dei teatri di posa

5° livello

- Assistente tecnico di I

- Tecnico-video addetto al telecinema

- Operatore di videoanalyzer

4° livello super

4° livello

- Operatore elettronico

- Assistente animatore

3° livello

2° livello

1° livello

Chiarimento a verbale

Il penultimo e l'ultimo comma si interpretano nel senso che, per le aziende con sistemi organizzativi predeterminati basati sulla mobilità professionale e sulla ricomposizione ed arricchimento dei contenuti professionali, la realizzazione, da parte dei lavoratori, della mobilità su posizioni di lavoro distinte ricomprese nel terzo e quarto livello di difficile unificazione in uno specifico profilo comporta per gli stessi l'assegnazione al quarto livello e il mantenimento dei compiti già svolti ricompresi nel livello inferiore.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

Art. 12 Mutamento di mansioni

Quando il lavoratore assegnato a mansioni superiori non sia destinato a sostituire altro lavoratore assente ed avente diritto alla conservazione del posto, esso acquisirà definitivamente il livello superiore dopo 90 giorni di prestazione superiore.

Art. 13 Passaggio e cumulo di mansioni

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza nel tempo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Per il passaggio e cumulo di mansioni si richiamano le vigenti disposizioni di legge (Legge 20 dicembre 1970, n. 300, art. 13).

Art. 14 Orario di lavoro

Si conviene che l'orario di lavoro contrattuale è di 40 ore settimanali, fermo restando che la durata normale dell'orario di lavoro è quella prevista dalle norme di legge e dalle relative deroghe ed eccezioni. L'orario contrattuale di 40 ore settimanali verrà distribuito di norma uniformemente su 5 giorni, salvo particolari esigenze organizzative aziendali o di singole unità produttive, previo incontro informativo con le rappresentanze sindacali. Restano salvaguardate le situazioni in atto.

È fatto salvo il principio dello scorrimento della seconda giornata non lavorativa per il singolo lavoratore limitatamente al lunedì seguente.

Resta peraltro fermo che a tutti gli effetti degli istituti contrattuali il sabato, o comunque la seconda giornata non lavorativa per effetto della ripartizione dell'orario su 5 giorni alla settimana, sarà considerata giornata lavorativa.

Nel caso di orario spezzato, la pausa giornaliera non potrà di norma essere superiore alle due ore e sarà collocata di massima, a metà dell'orario di lavoro giornaliero, cosicché le singole frazioni non siano superiori tendenzialmente al 50% di detto orario giornaliero. Per i turnisti e per coloro che svolgono lavoro continuato, sarà riconosciuta una mezz'ora di pausa retribuita nell'arco della giornata lavorativa, fatta eccezione per il sabato, nella quale giornata non si farà luogo alla attribuzione della pausa, se non superiore alle 6 ore nel rispetto della L. 66/03.

Gli istituti contrattuali riferiti a giornata lavorativa sono ragguagliati a giornate di retribuzione pari a 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

Fermo restando l'orario ordinario settimanale stabilito dal presente articolo, la media di 48 ore settimanali di cui all'articolo 4, comma 4, del D.lgs. n. 66/2003 potrà essere realizzata in un arco temporale di 9 mesi, al termine del quale sarà effettuata la comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro sul superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni straordinarie e fatti salvi i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore, per i quali la scadenza del contratto rappresenta il limite entro il quale rispettare tale media.

Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia alle norme sull'orario di lavoro eventualmente contenute negli accordi particolari di settore.

Per i lavoratori discontinui o svolgenti mansioni di attesa e custodia l'orario contrattuale di lavoro è di 48 ore settimanali. Fermo restando per detti lavoratori la retribuzione mensile fino a 40 ore settimanali prevista dal presente CCNL, le ore effettuate oltre le 40 e fino alle 48 verranno compensate come paga ordinaria e senza maggiorazioni.

Per la categoria dei guardiani notturni ci si richiama alle speciali disposizioni e consuetudini.

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale di 40 ore, verrà effettuata su base annua, una riduzione di cinque gruppi di 8 ore ciascuna.

Al predetto monte ore di riduzione contrattuale su base annua, sono state aggiunte a decorrere dal 1° gennaio 2002, ulteriori 10 ore di riduzione di orario, sempre su base annua, per un totale di 50 ore annue. Tale riduzione, al pari delle precedenti, non si applica, fino a concorrenza, nelle situazioni in atto aziendalmente per effetto di riduzioni di orario a vario titolo già intervenute, comportanti regimi di orario più favorevoli per i lavoratori.

Restano confermati i criteri già previsti dalla normativa contrattuale relativamente ad attuazione e fruizione della riduzione di orario su base annua: nell'arco dell'anno solare e tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive.

Il lavoratore dovrà richiedere di fruire dei R.O.L. con un preavviso di almeno 72 ore prima, il Datore di Lavoro dovrà darne autorizzazione o diniego motivato entro 48 ore dalla richiesta. Nei casi di imprevista necessità il lavoratore può far richiesta in un tempo inferiore a 72 ore prima, e il datore di lavoro dovrà darne autorizzazione o diniego entro 24 ore dalla richiesta.

Le 50 ore annue o pro-rata per assunzioni in corso dell'anno o riproporzionamento per part-time e periodi di assenza, vanno godute dal dipendente entro 12 mesi dalla fine del periodo di maturazione (31/12 dell'anno successivo). Il datore di lavoro cercherà, secondo le proprie esigenze di servizio, di agevolarne il godimento; trascorso tale termine (12 mesi) le ore maturate e non ancora godute andranno retribuite al dipendente, con il successivo cedolino di gennaio.

Nota a verbale 1

Qualora l'orario settimanale dei turnisti venga predeterminato mediante un ciclo plurisettimanale, verranno considerate ore straordinarie e compensate con la relativa maggiorazione, solo le ore eccedenti, nel ciclo stesso, l'orario predeterminato.

Nota a verbale 2

In relazione di quanto disposto dal D.lgs. n. 66/2003 relativamente ad aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro a salvaguardia, in particolare, della prestazione dei lavoratori, le parti si danno atto che l'applicazione della normativa contrattuale in materia di orario di lavoro di cui al presente articolo debba risultare in tutto coerente con la predetta normativa di legge.

Ciò anche al fine di assicurare che alla distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro nei diversi giorni della settimana non derivi pregiudizio all'esigenza, da parte dei lavoratori, di poter fruire del riposo giornaliero in termini congrui.

L'Osservatorio nazionale costituisce sede di monitoraggio dell'andamento applicativo della regolamentazione contrattuale in materia di orario di lavoro, sulla base degli elementi concernenti i regimi praticati nelle aziende.

Art. 15 Riposo giornaliero

I turni di lavoro devono essere organizzati in modi da garantire a ciascun lavoratore 11 ore tra la fine di un turno e l'inizio di quello successivo.

In presenza di straordinarie esigenze tecniche-organizzative e produttive relative alle attività dei teatri di posa e di post-produzione, le parti convengono la deroga al suddetto limite di 11 ore assicurando comunque un riposo giornaliero continuativo non inferiore a 9 ore. Ai lavoratori interessati, per le due ore residue, saranno accordate equivalenti ore di riposo con modalità di godimento da definire a livello aziendale.

Art. 16 Orario multiperiodale

Per accrescere la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo della capacità produttiva, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato e le conseguenti variazioni di intensità dell'attività produttiva delle aziende, le parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti, o per singoli reparti o uffici - di un'articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale, in base alla quale l'orario, in relazione all'art. 13 della legge n. 196/1997, viene realizzato in regime ordinario come media plurisettimanale in un periodo non superiore a dodici mesi.

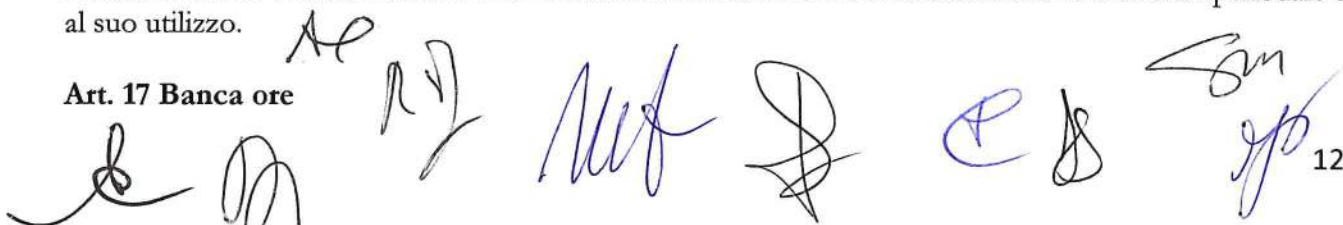
A tal fine sarà possibile alternare periodi con settimane a prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale, e periodi con settimane a prestazioni inferiori all'orario contrattuale stesso.

In tali casi i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

I conseguenti assetti e regimi di orario, anche al fine di tener conto delle esigenze di coinvolgimento dei lavoratori, saranno definiti a livello aziendale previa valutazione congiunta con la rappresentanza sindacale unitaria.

Semestralmente verranno forniti della direzione aziendale alla RSU dati relativi all'orario multiperiodale e al suo utilizzo.

Art. 17 Banca ore



Ferma restando la normativa in materia di lavoro straordinario, a livello aziendale, mediante istituzione di un'apposita banca ore, il lavoratore potrà, per adesione volontaria, fruire di riposi compensativi di prestazioni di lavoro straordinario, anche limitatamente ad una parte delle prestazioni stesse, con il riconoscimento, per gli aspetti retributivi, della sola maggiorazione prevista per il lavoro straordinario. La concessione dei riposi ed il loro utilizzo avverrà nel pieno rispetto delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative delle aziende, di norma entro l'anno di maturazione o nel primo semestre dell'anno successivo. Trascorso tale periodo senza fruizione del riposo, si procederà alla liquidazione della quota ordinaria di retribuzione in atto.

Art. 18 Lavoro straordinario, festivo e notturno

È considerato lavoro straordinario quello compiuto oltre l'orario contrattuale previsto dall'art. 14 del presente CCNL.

La qualificazione legale e i relativi adempimenti per il lavoro straordinario rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge.

Per lavoro notturno si intende il lavoro ordinario compiuto nelle ore notturne comprese nei limiti disposti dagli accordi particolari per ciascun settore.

Per lavoro festivo si considera quello compiuto la domenica e negli altri giorni festivi di cui all'art. 28.

Si intende per lavoro straordinario notturno quello compiuto di notte nelle ore oltre le 8 giornaliere.

Si intende per lavoro straordinario festivo quello compiuto di domenica o nelle altre giornate festive oltre le 8 ore giornaliere.

Il lavoro notturno agli effetti delle maggiorazioni contrattuali decorre dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

Le ore di lavoro previste dal presente articolo dovranno essere compensate, con l'esclusione dell'E.A.R., maggiorando la quota oraria della retribuzione globale di fatto di cui all'art. 24 delle percentuali per ciascun tipo di lavoro indicate nei singoli accordi particolari di settore.

Le percentuali di cui ai singoli accordi particolari di settore non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Il ricorso del lavoro straordinario sarà contenuto per ciascun lavoratore nei limiti di 250 ore annue. Previo confronto con le strutture sindacali aziendali o territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL, è altresì consentito il superamento del limite di cui sopra fino al limite previsto dall'art. 5, comma 3, del D.lgs. n. 66/2003. Oltre tali termini, qualora si verificano casi:

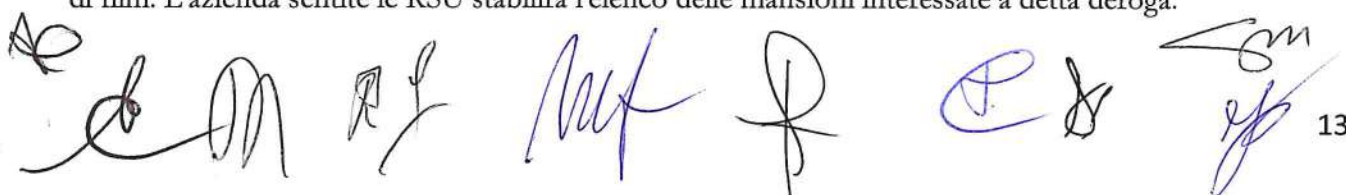
- a) di eccezionali esigenze tecnico-produttive e nell'impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- c) eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimenti di prototipi modelli o simili predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24/12/1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali; è ammesso il ricorso al lavoro straordinario prevedendo che intese a livello aziendale provvedano a definire le modalità di compensazione, in alternativa alle maggiorazioni, attraverso riposi compensativi.

Le limitazioni sopra indicate non riguardano i lavoratori discontinui.

Sono altresì escluse dalle limitazioni di cui sopra le prestazioni giustificate da esigenze di riparazioni, manutenzioni, e lavaggi. Ferma rimanendo l'esigenza imprescindibile di effettuare le operazioni sopraindicate e la responsabilità tecnica dell'azienda in materia, la direzione aziendale d'intesa con le RSU in un apposito incontro stabilirà le modalità con le quali intende attuare dette prestazioni.

Nel caso di personale di produzione impiegato nelle operazioni di manutenzione e lavaggi degli impianti, l'azienda si avvarrà nella richiesta di prestazioni straordinarie del criterio della rotazione.

Sono anche esclusi dalle limitazioni delle prestazioni straordinarie i dipendenti del settore dei Teatri di Posa che esplicano la propria opera in stretta connessione con gli addetti alle troupes per la produzione di film. L'azienda sentite le RSU stabilirà l'elenco delle mansioni interessate a detta deroga.



Con la cadenza bimestrale e a scopo informativo la direzione aziendale darà comunicazione alle RSU delle ore di lavoro straordinario effettuate.

Il lavoro notturno agli effetti delle maggiorazioni contrattuali decorre dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare nei limiti previsti dalla legge il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo deve essere disposto e autorizzato dall'azienda.

Art. 19 Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello previsto dal presente contratto così come attualmente disciplinato dal D.Lgs. 15 Giugno 2015, n.81.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera di assunzione, ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

Ove non ostino oggettivi impedimenti organizzativi o l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, nel limite del 5% del personale in forza a tempo indeterminato.

In questo ambito le aziende fermo restando quanto previsto dall'art. 8 co.4 del D.Lgs. 15 Giugno 2015, (patologie oncologiche), tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri simili conviventi senza alcuna possibilità di assistenza gravemente ammalati o che accedano a programmi terapeutici e di abilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli conviventi fino a 13 anni di età, ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

È consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimane, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

L'instaurazione del rapporto part-time deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore e deve risultare compatibile con le esigenze organizzative o produttive dell'azienda. Tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza, sia nuovi assunti.

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 81/2015, l'azienda considererà nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa i lavoratori già in forza che ne abbiano fatta richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'articolazione dell'orario di lavoro, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare, in relazione ad esigenze tecniche organizzative produttive, clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite per esigenze tecniche organizzative produttive o sostitutive clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, e comunque non oltre, il normale orario di lavoro settimanale a tempo pieno.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto anche contestuale al contratto di lavoro. Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente delle RSU indicato dal lavoratore medesimo.

AP
e
M
RDR
M
J
E
S
Com

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

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

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Il periodo di prova può essere prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano i settori dell'industria cineaudiovisiva, è consentita, con l'accordo degli interessati, l'effettuazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di prestazioni di lavoro supplementare.

Il lavoro supplementare - fatte salve eventuali diverse pattuizioni già convenute in materia - non potrà superare l'orario di lavoro settimanale a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementari, calcolate su base annua, saranno compensate con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 22%, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore ha un diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, quest'ultimo su richiesta del lavoratore e previo accordo tra le parti potrà avere durata predeterminata.

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 occupati 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.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, primo comma, del D.lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

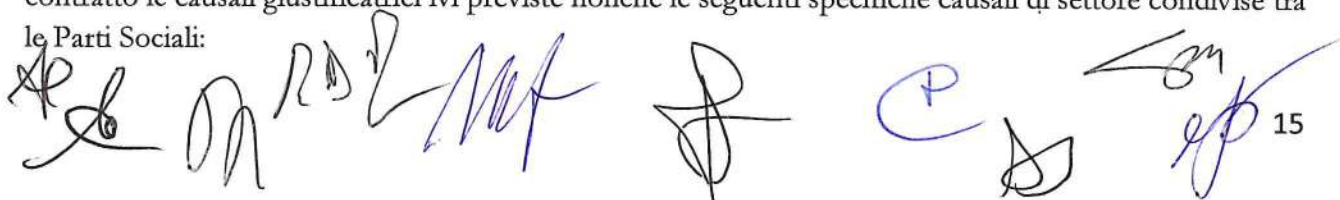
Art. 20 Contratto a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

I contratti a tempo determinato stipulati dalle imprese in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime della organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro in sede aziendale e/o territoriale.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può essere di regola prorogato per oltre 4 volte nel limite massimo di dodici mesi.

Il contratto a tempo determinato può tuttavia superare i 12 mesi fino ai 24 mesi, secondo quanto disposto dal decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante "Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro", convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, apponendo al nuovo contratto le causali giustificatrici ivi previste nonché le seguenti specifiche causali di settore condivise tra le Parti Sociali:



- a) punte di più intensa attività conseguenti anche ad esigenze di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo (a titolo esemplificativo e non esaustivo, iniziative programmate o estemporanee previste dal settore e/o lavorazioni di specifici film e/o serie);
- b) gestione di variazioni temporali per la collocazione di prodotti cinematografici e/o di serialità non previsti;
- c) lancio, sviluppo e implementazione di nuovi processi di innovazione aziendale e/o di gruppo;
- d) esigenza di collocare sul mercato diverse tipologie di attività non presenti nella quotidianità dell'industria cineaudiovisiva;
- e) La sostituzione di lavoratori temporaneamente addetti ad altre attività anche per scorrimento;
- f) Temporanea indisponibilità di organico a seguito di smaltimento ferie, rol, permessi ecc.

GA
Palm

Resta in ogni caso possibile superare il limite dei ventiquattro mesi così come previsto dalla vigente normativa di legge in materia tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- a) la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- b) la stipula di un ulteriore contratto a termine della durata massima di 12 mesi ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2015, raggiunti il limite di 24 mesi, **presso la sede dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.**

du

I contratti a tempo determinato sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura del 25% in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.

In situazioni particolari, sempre per le ipotesi sopra indicate, in sede aziendale, con accordo tra direzione e RSU/RSA e, in mancanza di queste ultime, con le Organizzazioni Sindacali territoriali, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 30%.

Sono comunque in ogni caso consentite 5 assunzioni a termine purché non venga superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire i rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

Sono salvi i diritti di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. 81/2015 e successive modificazioni e integrazioni.

I contratti a termine generano il diritto al percepimento degli istituti differiti in ratei.

Le aziende forniranno annualmente alle RSU/RSA e alle Organizzazioni Sindacali territoriali informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato stipulati.

Le parti convengono che l'assunzione di personale a tempo determinato o temporaneo in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in congedo di maternità/paternità può avvenire, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 151/2000, con anticipo fino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo, nonché per i due mesi successivi al rientro del dipendente sostituito.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine è previsto un periodo di prova non superiore a 20 giorni.

Nel caso di contratti a termine di durata uguale o inferiore ai due mesi il periodo di prova non potrà superare i 10 giorni.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che nel settore dei Teatri di posa, considerate le particolari caratteristiche ed esigenze del comparto, i limiti quantitativi di utilizzo percentuale di cui al comma 5 potranno essere elevati di intesa con le RSU/RSA.

ART. 20 Bis. LAVORO AGILE (c.d. Smart working)

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

1. L'evoluzione tecnologica rende possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti.
2. Per quei lavoratori per i quali, la propria attività lo consenta, è intendimento delle Parti sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.
3. Le Parti, nel richiamare quanto indicato in materia dalla legge n. 81 del 22 maggio 2017 (artt. 18 – 24) e s.m.i., intendono promuovere e regolamentare il lavoro agile.

Definizione

Per lavoro agile si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

Costituzione del rapporto e Modalità di svolgimento

Il ricorso al lavoro agile avviene compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e ferme le priorità previste dalla legge, tenuto altresì conto delle condizioni personali e familiari delle lavoratrici/lavoratori.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale/o individuale, l'attività lavorativa in modalità agile potrà essere prestata presso: – altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori; – residenza privata/domicilio della lavoratrice/lavoratore; – altro luogo stabilito dalle parti collettive, o indicato dalla lavoratrice/lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda. La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal ccnl, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza e fermo quanto previsto in tema di disconnessione dal presente ccnl. La lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione in lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare. Gli accordi aziendali/di gruppo e/o individuali stabiliscono la durata (a tempo determinato o indeterminato) del ricorso al lavoro agile, le relative modalità di adesione, revoca e recesso.

Diritti e doveri. Lo svolgimento del lavoro agile:

- a) non muta i diritti e i doveri posti in capo alle imprese e alle lavoratrici/lavoratori dalla normativa tempo per tempo vigente;
- b) l'eventuale attribuzione del buono pasto, se previsto, sarà regolata in sede di contratto individuale o aziendale.
- c) non costituisce variazione della sede di lavoro ai conseguenti effetti, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- d) non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Salute e sicurezza

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla

lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Per la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nell'attuazione delle norme di prevenzione, si terrà conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro. La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della l. n. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento di dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare i provvedimenti stabiliti dalle direttive aziendali atti a garantire tale riservatezza. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 115 del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il datore di lavoro è tenuto a garantire alla lavoratrice/lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.

Formazione

L'adesione al lavoro agile sarà accompagnata ove necessario da specifici interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Informativa alle Organizzazioni sindacali

Nell'ambito dell'incontro annuale (art. 33 CCNL), l'impresa fornisce un'informativa sul numero delle lavoratrici/lavoratori coinvolti e sulle diverse modalità di svolgimento.

Diritti sindacali

Alle lavoratrici/lavoratori in modalità agile vanno garantiti tutti i diritti sindacali regolati dall'accordo sulle libertà sindacali previsti dalla normativa vigente.

Art. 21 Apprendistato

Le parti dichiarano che, in tema di apprendistato, verrà applicato il D.lgs. n. 81 del 2015 così come modificato dal successivo D.lgs. n. 202 del 2017

La parti convengono che la durata potrà essere quella massima prevista dalle leggi di cui sopra e che di norma l'inquadramento iniziale potrà essere di due livelli inferiori a quello di destinazione finale.

Cumulo dei periodi di apprendistato

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 previste dalla legge purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende riferiti alla stessa qualifica professionale.

Formazione

AP 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Per formazione deve intendersi 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.

L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale.

Le ore di formazione di base e trasversali e quelle professionalizzanti sono comprese nel normale orario di lavoro.

La formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali è relativa ad un monte complessivo di 120 ore per il triennio, articolata in 40 ore per ciascun anno, ferma restando la possibilità di anticipare nel corso dell'anno precedente un massimo di 20 ore.

Tale formazione è disciplinata dalla Regione e, ai fini dell'applicazione della disciplina, per le Aziende plurilocalizzate, si potrà fare riferimento alla Regione nella quale l'Azienda ha la sede legale.

Le parti hanno condiviso la seguente articolazione della formazione di base:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza e igiene sul lavoro;

Inoltre le parti convengono che la formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:

- conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale;
- conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
- conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

In ordine all'articolazione della formazione di base o trasversale e professionalizzante si rinvia a quanto previsto dal paragrafo successivo "Periodo Transitorio e Commissione Paritetica".

L'Azienda, con cadenza annuale, dovrà fornire all'apprendista un certificato di valutazione individuale sull'andamento dell'iter formativo.

Di norma annualmente l'azienda farà pervenire alla Commissione paritetica territoriale un rapporto completo, che sarà consegnato, in apposito incontro, alle RSU laddove esistenti, riferito al numero di apprendisti assunti ed alla formazione effettuata.

Tutor o Referente aziendale

È necessaria la presenza di un tutor interno, ovvero del referente aziendale, per l'apprendistato, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa e avrà il compito di seguire l'attuazione del Piano Formativo Individuale oggetto del contratto di apprendistato, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente CCNL.

Il tutor per l'apprendistato, ovvero il referente aziendale, sarà necessariamente un soggetto che ricopre la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possieda competenze adeguate e un livello di inquadramento superiore a quello di destinazione dell'apprendista.

Il tutor o il referente aziendale può essere lo stesso imprenditore.

Piano Formativo Individuale (PFI)

Il PFI definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo relativo alla qualifica professionale da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor, ovvero il referente aziendale.

Registrazione della formazione

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare tutta la documentazione a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista.

I limiti quantitativi alle assunzioni di apprendisti sono quelli previsti nel D.lgs. n. 81 del 2015 così come modificato dal successivo D.lgs. n. 202 del 2017.

Fatte salve specifiche previsioni di legge i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi, così come previsto dall'art. 7, comma 3, del D.lgs. 167/11, dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Assunzione

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'articolo 2 del CCNL, saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la progressione secondo quanto previsto dal presente contratto e la categoria di destinazione.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano Formativo Individuale (PFI).

Inquadramento e retribuzione

La retribuzione, corrispondente al livello di inquadramento del lavoratore, sarà così determinata:

Iter per 3[^] - 4[^] - 4[^]S. - 5[^] - 5[^]S. - 6[^] - 6[^]S. - 7[^] - 7[^]S. livello:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante, due livelli di inquadramento sotto quello di destinazione;

- nel secondo periodo di apprendistato professionalizzante, un livello di inquadramento sotto quello di destinazione.

Iter per il 2[^] livello di inquadramento:

- Il periodo di apprendistato professionalizzante è da esplicarsi nel 1[^] livello di inquadramento.

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 65% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato si sia compiuto nei diciotto mesi precedenti.

Le imprese che hanno un organico fino a 15 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante devono aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia terminato nei diciotto mesi precedenti.

A tali fini 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.

Trattamento di malattia ed infortunio

Per quanto riguarda il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto dall'art. 35 del presente CCNL.

Art. 22 Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

Il contratto di somministrazione a tempo determinato è regolato dal D. Lgs 81/2015 come riformato dal decreto legge n.87/2018 convertito in Legge n.96/2018 e dalla Legge 13 dicembre 2024 n.203.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere definito, oltre che nei casi previsti dalla Legge, nelle seguenti fattispecie:

- a) aumento temporaneo delle attività;
- b) sostituzione temporanea, non superiore a tre mesi, per il reperimento di un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione lavorativa resasi vacante;
- c) temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda.

Resta inteso che nei casi definiti dalle fattispecie a) b) di somministrazione di lavoro il periodo iniziale della missione potrà essere prorogato fino all'esaurirsi delle causali che lo hanno posto in essere.

I lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato per le fattispecie sopraindicate non potranno superare in media annua l'8% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

In sede aziendale sulle fattispecie suindicate, con accordo tra la direzione e le RSU o in mancanza di quest'ultima con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, la percentuale di cui al comma precedente può essere elevata fino al 12%.

Sono comunque consentiti, ai titoli di cui sopra, 5 contratti di somministrazione a tempo determinato.

Non rientrano nei limiti quantitativi sopra esposti i lavoratori utilizzabili:

- nella fase di avvio di nuove attività;
- da imprese start-up innovative di cui all'art. 25 DL 179/2012 per il periodo di quattro anni dalla costituzione;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- qualora si tratti di lavoratori di età superiore a 50 anni.

Art. 23 Lavoro dei minori

Per il lavoro dei minori si fa rinvio alle disposizioni di legge in materia.

Art. 24 Elementi della retribuzione

Gli elementi della retribuzione mensile sono i seguenti:

- 1) stipendio o paga mensile;
- 2) aumenti periodici di anzianità;
- 3) eventuali superminimi e compensi corrisposti a carattere continuativo.

Nota a verbale

Le parti hanno convenuto di effettuare con decorrenza 30 giugno 2009 il conglobamento nei minimi contrattuali (fermi restando gli attuali parametri) degli importi relativi all'indennità di contingenza, all'E.D.R. e all'E.A.R. contrattuali.

Art. 25 Retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 173 la retribuzione mensile di cui all'art. 24 del presente CCNL.

Art. 26 Gratifica natalizia o 13^a mensilità

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore in servizio in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica natalizia o 13^a mensilità di importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione dell'intera gratifica natalizia o 13^a mensilità avverrà entro e non oltre il 20 dicembre.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero di servizio.

Il periodo di prova è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 27 14^a mensilità

L'azienda corrisponderà ai lavoratori, fra il 1° giugno e il 31 luglio di ogni anno, e comunque prima del godimento delle ferie annuali, una 14^a mensilità ragguagliata all'intera retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

In caso di inizio o cessazione del rapporto durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Il periodo di prova è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui al comma che precede.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero di servizio.

Art. 28 Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n.370 sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale diversi dalla domenica.

Agli effetti della legge 27 maggio 1949, n.260, della legge 5 marzo 1977, n.54 e del DPR 28 dicembre 1985, n.792, sono considerati giorni festivi:

A) le festività del 25 aprile (anniversario della Liberazione), del 1° maggio (festa dei Lavoratori) e del 2 giugno (festa della Repubblica);

B) le festività di cui appresso:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania del Signore (6 gennaio);

3) Pasqua (mobile);

4) Lunedì di Pasqua;

5) il giorno del Santo Patrono (SS Pietro e Paolo per il comune di Roma, 29 giugno);

6) Assunzione di M.V. (15 agosto);

7) Ognissanti (1° novembre);

8) Immacolata Concezione (8 dicembre);

9) Natale (25 dicembre);

10) S. Stefano (26 dicembre).

C) In applicazione di quanto previsto dalla legge n. 148/2011 art. 1, comma 24, sono stabilite annualmente, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri da emanare entro il 30 novembre dell'anno precedente, le date in cui ricorrono le festività introdotte con legge dello Stato (escluse quelle oggetto di accordo con la Santa Sede), le celebrazioni nazionali e le festività dei Santi Patroni ad esclusione del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno.

Le Parti confermano che la giornata del 16 agosto (San Rocco) è festiva.

Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi di cui sopra, anche se infrasettimanali, saranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione, con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle suddette festività cada di domenica ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa ovvero ragguagliata ad 1/6 dell'orario settimanale normale per i lavoratori non retribuiti in misura fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, fruendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Al trattamento in parola si aggiunge inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto in caso di lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno per tali prestazioni.

Nel caso che taluna delle elencate solennità cada di domenica, l'Azienda e le RSU/RSA potranno determinare di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, altrettante festività sostitutive delle prime non cadenti di domenica. Tale norma si applica anche nel caso che due delle festività di cui ai punti precedenti coincidano fra esse o con una giornata domenicale.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori solennità oltre quelle elencate sopra, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato e variato con le nuove solennità riconosciute.

Art. 29 Festività abolite

In sostituzione delle 4 (3 per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma a seguito del ripristino della festività del 29 giugno - SS Pietro e Paolo) festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/1977, verranno concessi ai lavoratori altrettanti gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

Detti permessi saranno goduti individualmente o mediante rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva e comunque compatibilmente con le esigenze tecnico produttive ed organizzative delle aziende.

I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto alla scadenza.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al primo comma per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

Per quanto riguarda la festività nazionale del 4 novembre la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva, resta fermo il disposto di cui alla lett. a) del punto 3) dell'accordo interconfederale 26 gennaio 1977.

Art. 30 Aumenti periodici di anzianità

Gli aumenti periodici di anzianità sono in forma fissa come da seguente tabella:

1° livello	euro	12,65
2° livello	"	13,17
3° livello	"	13,94
4° livello	"	14,46
4° livello S	"	15,22
5° livello	"	16,01
5° livello S	"	16,79
6° livello	"	17,56
6° livello S	"	18,34
7° livello	"	19,37
7° livello S	"	20,17

Gli aumenti periodici decorrono dal primo del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio a livello di grado superiore sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nei livelli di provenienza.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria.

Art. 31 Ferie

Per la disciplina delle ferie le parti dichiarano che verranno applicate le disposizioni contenute nel decreto legislativo 66/03 e successive modifiche.

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie con corresponsione della retribuzione, pari a quattro settimane corrispondenti a ventiquattro giorni lavorativi. Ogni settimana di ferie dovrà essere raggiunta a sei giorni lavorativi. In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, i gironi lavorativi fruiti come ferie sono computati per 1,2 ciascuno, sia agli effetti del computo del periodo di ferie, che agli effetti della retribuzione relativa. I giorni festivi di cui all'art. (giorni festivi) che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo. Nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dei lavoratori. Eventuali periodi di chiusure collettive

formeranno oggetto di un esame congiunto a livello aziendale ovvero di unità organizzativa interessata con le RSU/RSA.

Le ferie devono normalmente essere godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo feriale deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane consecutive su richiesta del lavoratore.

Il lavoratore che durante le ferie sia richiamato in servizio ha diritto al trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio e fruirà dei rimanenti giorni di ferie appena siano cessati i motivi che hanno determinato il richiamo oppure durante un nuovo periodo scelto dall'interessato, ma normalmente entro l'anno.

In caso di eccezionali esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio, le eventuali ferie residue fino alle quattro settimane saranno fruite entro i 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Nello stabilire i periodi di ferie si terrà conto che, nei periodi di maggiore domanda di servizio l'aliquota di personale contemporaneamente in ferie in quelle aree di attività ove si verifichi tale maggiore domanda, risulti contenuta in relazione alle necessità di espletamento del servizio medesimo. A livello aziendale le Parti procederanno alla definizione per dette aree del numero massimo dei giorni di ferie concedibili in particolari periodi dell'anno.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà per ogni mese di servizio prestato un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore a quindici giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Nei casi di assenze non valide agli effetti del servizio prestato, o di cessazione del rapporto di lavoro, nei confronti del lavoratore che abbia fruito delle ferie in misura maggiore a quelle spettanti, si provvederà al recupero della retribuzione corrispondente.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. La risoluzione per qualsiasi motivo del rapporto di lavoro non provoca la decadenza del diritto alle ferie, e pertanto, in tal caso, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie residue maturate e non fruite.

Non possono essere concesse ferie per i periodi di inferiori alla giornata.

Il decorso delle ferie resta interrotto qualora sia sopraggiunta una malattia o un infortunio che abbiano determinato il ricovero in ospedale o in casa di cura ovvero che abbiano effettivamente determinato un pregiudizio al recupero psicofisico regolarmente prescritto.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva tempestivamente agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento previsto dalle norme vigenti anche ai fini dell'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti. Qualora non sia stato espressamente autorizzato a fruire in prosecuzione del periodo di ferie da recuperare, il lavoratore avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, della malattia o dell'infortunio. In tal caso il lavoratore fruirà successivamente dei periodi di ferie da recuperare.

Nota a verbale

Nel corso di ciascun anno feriale i lavoratori del settore dello sviluppo e stampa che abbiano prestato continuativamente servizio in camera oscura per oltre tre mesi, beneficeranno di un giorno di ferie in aggiunta alla misura prevista per gli altri lavoratori; coloro che abbiano prestato continuamente servizio in camera oscura per oltre sei mesi beneficeranno di due giorni di ferie in aggiunta alla misura prevista per gli altri lavoratori.

Ai fini di cui sopra non si intendono "camere oscure" quei luoghi di lavoro in cui le lavorazioni vengono svolte in condizioni normali di luce.

Art. 32 Sicurezza del lavoro - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

Le parti, confermando l'importanza delle iniziative volte ad eliminare i fattori di rischio, pericolosità e/o nocività presenti negli ambienti di lavoro, convengono di dare, con il presente contratto, una regolamentazione concreta sul piano applicativo alla legislazione vigente, e in particolare alla normativa

di cui al Testo Unico sulla sicurezza 81 del 2008 che ha modificato e innovato al D.lgs. 626/94 e all'Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 con l'istituzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), così come da allegato in appendice.

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'azienda, per la tutela della sua salute; in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dall'azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

L'azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti, da sottoporre a periodica disinfezione.

Ove motivi di igiene lo esigano, le aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde i lavoratori possano usufruirne al termine del lavoro.

Nella materia della sicurezza del lavoro le parti dichiarano di conformarsi altresì alla disciplina del D.lgs. 81/08 già richiamato in coerenza con i concetti espressi nella direttiva UE in essa recepita.

Art. 33 Ambiente di lavoro

Restano ferme, in quanto compatibili, le previgenti disposizioni in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, nonché le iniziative previste dai precedenti contratti in materia di rilevazione dei dati ambientali.

Nei casi in cui a seguito delle indagini ambientali vengano individuate situazioni di particolare rischio, le parti concorderanno di volta in volta l'attuazione di accertamenti medici specifici per il personale interessato all'area di rischio individuata.

Per i lavoratori soggetti alle visite periodiche di legge per coloro che saranno sottoposti agli accertamenti medici specifici di cui sopra viene istituito il libretto sanitario e di rischio individuale.

L'individuazione dei lavoratori soggetti alle visite periodiche di legge avverrà in sede aziendale tra la direzione e la RSU.

In tale libretto verranno registrati i dati analitici concernenti:

- 1) visite di assunzione;
- 2) visite periodiche compiute dall'azienda per obbligo di legge o ai sensi di quanto sopra convenuto;
- 3) visita di idoneità compiuta da Enti pubblici ai sensi dell'art. 5, comma 3 della legge 300/1970;
- 4) gli infortuni e le malattie professionali.

Il libretto sanitario di rischio sarà compilato a cura dell'azienda e potrà essere consultato dal lavoratore interessato.

Le parti convengono sulla necessità di promuovere una politica attiva dell'ambiente di lavoro, e a tal fine potranno tenere incontri a livello nazionale e/o territoriale diretti a sensibilizzare le Autorità competenti anche nel quadro di una più completa attuazione della legge di riforma sanitaria, nonché per la stipulazione, in quanto dovute, di convenzioni con istituti specializzati.

Art. 34 Infortuni sul lavoro e malattie professionali

In materia si richiamano le disposizioni di legge sia per quanto concerne gli obblighi di assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto perché questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'articolo relativo al trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro.

Nei casi di infortunio sul lavoro o malattia professionale l'azienda conserverà al lavoratore il posto sino alla guarigione clinica comprovata, o, per i lavoratori assunti con contratto a termine, fino alla scadenza del termine, e corrisponderà l'intera retribuzione per il detto periodo con deduzione di quanto egli abbia diritto a percepire dall'Istituto assicuratore contro gli infortuni, a titolo di indennità temporanea.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea, come anche al termine del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento. Per quanto non previsto dal presente articolo si richiamano le disposizioni dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 35 Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro

Il lavoratore impossibilitato a presentarsi in servizio a causa di malattia deve darne tempestivamente avviso all'azienda entro il primo giorno in cui si è verificata l'assenza e, comunque in anticipo rispetto all'inizio del proprio orario/turno di lavoro; sono fatte salve situazioni di comprovati motivi di carattere eccezionale. Contestualmente deve comunicare il luogo ove si trovi degente, se diverso dal domicilio, nonché eventuali variazioni successive del luogo stesso espressamente autorizzate dal medico.

Il lavoratore, inoltre, deve giustificare l'assenza facendo pervenire all'Azienda entro due giorni il numero di protocollo identificativo del certificato inviato dal medico in via telematica. Tale comunicazione va effettuata a mezzo posta elettronica certificata o raccomandata a/r o con le diverse modalità che potranno essere concordate a livello aziendale.

Per la decorrenza del periodo farà fede, in ogni caso, la data di invio del certificato telematico.

In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore è tenuto a recapitare o ad inviare con raccomandata A/R oppure con posta elettronica certificata all'Azienda entro un giorno la certificazione medica che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo. Tale documentazione potrà anche essere anticipata tramite posta elettronica ai riferimenti indicati dall'Azienda.

In caso di prosecuzione dell'assenza per malattia il lavoratore, fermo restando l'obbligo di darne avviso, nei termini di cui sopra, entro il primo giorno in cui egli avrebbe dovuto riprendere il servizio, dovrà far pervenire all'Azienda il numero di protocollo del certificato ovvero la relativa certificazione cartacea (secondo le modalità sopra indicate) entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nel precedente certificato medico.

Il lavoratore è tenuto a comunicare all'Azienda la durata della prognosi contestualmente al rilascio dei certificati di cui sopra.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni di cui ai precedenti punti nonché in caso di ritardo nella giustificazione dell'assenza, saranno considerate assenze ingiustificate le giornate non coperte da certificazione medica e quelle di ritardo nella comunicazione e nell'invio o nel recapito della certificazione. In caso di assenza per malattia, l'Azienda ha facoltà di far controllare lo stato di salute del lavoratore ai sensi delle vigenti norme di legge.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore, pur in presenza di una espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutta la durata della malattia, a farsi trovare a disposizione nel domicilio comunicato all'azienda, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite da norme legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni, compresi quelli domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Salvo casi di forza maggiore debitamente documentati il lavoratore, qualora debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dal luogo di degenza per prestazioni indilazionabili o accertamenti specialistici inerenti lo stato di malattia ovvero per altri gravi motivi, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Azienda e, successivamente, a fornire documentazione giustificativa.

Nel caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, sempre che non sia causato da eventi gravemente colposi compiuti dal lavoratore (esempio: ferimento in rissa da lui provocata,

ubriachezza, ecc.), al lavoratore non in prova spetta la conservazione del posto per 12 mesi ed il seguente trattamento:

Anzianità di servizio e Trattamento economico:

1. non superiore a 5 anni - 3 mesi a retribuzione intera e 3 dimezzata;
2. da 5 a 10 anni - 5 mesi a retribuzione intera e 4 dimezzata;
3. superiore a 10 anni - 8 mesi a retribuzione intera e 4 dimezzata.

Nel caso di più malattie o infortunio non sul lavoro, i periodi di conservazione del posto di cui al comma precedente, si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei 24 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

L'Azienda corrisponderà ai lavoratori una integrazione pari alla differenza fra l'indennità corrisposta dall'Istituto assicuratore e la normale retribuzione globale di fatto netta, in modo che il lavoratore, fra trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore e indennità corrisposta dal datore di lavoro, venga a percepire complessivamente il trattamento economico di cui alla tabella precedente. Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei 24 mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Il conguaglio sarà effettuato alla fine del periodo di infermità e potranno essere erogati proporzionali acconti su richiesta dell'operaio.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

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

Nell'ipotesi di malattie di particolare gravità, clinicamente documentata, al lavoratore interessato, alla conclusione del periodo di compenso, sarà concesso, dietro richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 6 mesi.

Il trattamento di cui sopra compete al lavoratore anche durante il periodo di preavviso, ma soltanto fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini di cui sopra, ove l'Azienda proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il normale trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità di preavviso.

Qualora la prosecuzione della infermità oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di licenziamento.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Inoltre, per quanto concerne l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, nonché i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio, si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Il rapporto del lavoratore eventualmente assunto in sostituzione di quello assente per malattia o infortunio non sul lavoro si risolve all'atto del ritorno al lavoro del lavoratore ammalato o infortunato, senza alcun preavviso o indennità sostitutiva.

Nota a verbale

Fatto salvo il periodo di conservazione del posto di lavoro, nel computo dei limiti del trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale i periodi di terapie salvavita effettuate in ricovero ospedaliero, in day hospital ovvero presso il domicilio, fino ad un massimo di 60 giorni complessivi.

Art. 36 Tutela della maternità e della paternità

Le parti dichiarano che in tema di tutela della maternità e paternità verrà applicata la normativa vigente.

Art. 37 Tutela a favore dei soggetti portatori di handicap

Le parti concordano che riguardo alla "Tutela a favore dei soggetti portatori di handicap" verrà applicata la normativa vigente.

Art. 38 Congedi per la formazione professionale

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 gli 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 2% 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 25 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. 39 Permessi per i lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 40 Diritto allo studio - Lavoratori studenti

Il diritto allo studio, per le finalità e nelle articolazioni sotto specificate, è riconosciuto a tutti i lavoratori con le seguenti modalità di esercizio del diritto stesso.

Le facilitazioni per tale esercizio saranno garantite dalle aziende, sia per corsi regolari finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali, secondo quanto previsto e precisato al successivo paragrafo a), sia per la frequenza ad altri corsi di studio finalizzati alla ricerca ed al miglioramento della propria preparazione, secondo quanto previsto e precisato al successivo paragrafo b):

a) I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli, saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e festivo.

Saranno presi in esame, a livello aziendale, casi particolari in cui l'ubicazione della scuola suggerisca l'adozione di orari di lavoro particolari e la concessione di permessi retribuiti.

I lavoratori studenti compresi quelli universitari che debbono sostenere prove di esame, possono usufruire di permessi retribuiti secondo modalità da stabilire a livello aziendale.

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

b) I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio presso Istituti di istruzione pubblici, riconosciuti o parificati, al fine di migliorare ed ampliare anche in relazione all'attività aziendale, la propria preparazione, potranno usufruire a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite e nei limiti di un monte ore globale distribuito tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico dell'azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

Le 150 ore pro capite per triennio potranno essere usufruibili mediante concentrazione anche in un solo anno.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il due per cento del totale della forza occupata nel turno stesso; nell'unità produttiva dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.

Il lavoratore che richiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi della presente norma dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare la frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppie di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento del terzo del monte ore triennali o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quarto comma, la direzione Aziendale e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, fermo restando quanto previsto al quarto comma, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali su monte ore complessivo fissando i criteri obiettivi (quali l'età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con la indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e le RSU.

Le aziende erogheranno durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruagliabili commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

La normativa di cui al presente paragrafo b) ha avuto decorrenza dal 1° ottobre 1976.

I trattamenti di cui ai paragrafi a) e b), ferme restando le rispettive condizioni di applicabilità, sono cumulabili in capo agli stessi lavoratori.

Art. 41 Assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro 12 ore o comunque nel minor tempo possibile dal momento dell'impedimento, per gli eventuali accertamenti.

Per quanto riguarda la giustificazione delle assenze in caso di malattia e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia delle assenze al datore di lavoro, la stessa dovrà essere comunicata tramite e-mail certificata o raccomandata con indicazione del numero di protocollo identificativo del certificato inviato per via telematica dal medico. Per la decorrenza del periodo farà comunque fede la data di invio del certificato telematico. L'assenza ingiustificata può essere punita con le sanzioni previste dall'art. 42.

L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non comporta la decorrenza della retribuzione.

Art. 42 Provvedimenti disciplinari

Il lavoratore è tenuto a mantenere in servizio un contegno rispondente ai doveri inerenti alla mansione affidatagli.

Le infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della qualità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa fino all'importo di 4 ore di paga;
- 4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;
- 5) licenziamento disciplinare.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni e alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata debbono essere affisse a cura della direzione dell'azienda in luogo accessibile a tutti i lavoratori in modo che questi possano prenderne conoscenza.

Secondo le vigenti disposizioni di legge, il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare a carico del lavoratore senza avergli prima contestato per iscritto, a mezzo raccomandata, l'addebito (tranne che nel caso di rimprovero verbale) e senza averlo sentito a sua difesa, ove il lavoratore lo desideri, con l'assistenza di un rappresentante del Sindacato cui aderisce o cui conferisce mandato.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione scritta del fatto che vi ha dato causa.

Ferma restando la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può promuovere, nei venti giorni successivi alla contestazione dell'addebito, anche per mezzo del Sindacato cui sia iscritto o conferisce mandato, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro, la costituzione di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro.

Ove il lavoratore richieda la costituzione del Collegio, la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia del lodo da parte del Collegio stesso.

Qualora il datore di lavoro non provveda entro dieci giorni dall'invito, rivoltagli dall'Ufficio del Lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui ai precedenti commi, la sanzione disciplinare non potrà avere applicazioni. Ove il datore di lavoro adisca l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto, né ai fini della recidiva né ad alcun altro fine, delle sanzioni disciplinari dopo decorsi due anni dalla loro applicazione.

Multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione il lavoratore che, in via esemplificativa:

- a) non si presenti al lavoro senza giustificare l'assenza nei modi o nelle forme previste dalla presente regolamentazione;
- b) ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
- c) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- d) introduca bevande alcoliche nei locali dell'azienda senza l'autorizzazione della direzione;
- e) costruisca nei locali dell'azienda oggetti per proprio uso, svolga lavoro per proprio conto o per conto di terzi diversi dal datore di lavoro;
- f) rechi offesa ai compagni di lavoro e in genere al personale addetto all'azienda;
- g) sia trovato addormentato;
- h) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperperi non gravi di materiale dell'azienda;
- i) non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- l) effettui irregolare movimento di medaglia, irregolare scritturazione o timbratura di scheda o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;
- m) sia sorpreso a fumare nei luoghi ove è vietato;

n) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni della presente regolamentazione o dei regolamenti interni, o commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

Licenziamento disciplinare

Salva ogni altra azione legale, nel caso in cui il lavoratore assuma comportamenti di particolare gravità incorre nel licenziamento con preavviso ovvero senza preavviso (o, nel caso di contratto a termine, con risoluzione anticipata del contratto senza diritto ai compensi per il periodo mancante allo scadere del termine) ma con trattamento di fine rapporto (o del cosiddetto premio di fine lavoro ex lege 230/1962). Incorre nel licenziamento senza preavviso il lavoratore che venga meno ai suoi doveri, anche se non richiamati dalla presente regolamentazione, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, che producano all'azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in concomitanza col rapporto di lavoro, come ad esempio:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti a quelli festivi o seguenti alle ferie;
- b) condanna del lavoratore con sentenza passata in giudicato ad una pena detentiva anche per fatti non commessi in relazione al rapporto di lavoro;
- c) abbandono del posto di lavoro, o atti colposi che implicino pregiudizio o alla integrità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, ivi compresa la stabilità delle opere anche provvisoria o gravi danni agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali, e pregiudizio all'igiene ed alla sicurezza del lavoro;
- d) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, o rissa nei locali della azienda che causi grave perturbamento alla vita aziendale o grave offesa ai compagni di lavoro;
- e) inadempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, che costituiscano recidiva in quanto nei due anni precedenti siano stati già applicati i provvedimenti disciplinari di cui all'articolo precedente;
- f) inosservanza del divieto di fumare quando questo sia apposto ai fini di evitare l'incendio di materie infiammabili e danni al materiale in lavorazione;
- g) guasto o danneggiamento volontario di materiale dell'azienda;
- h) trafugamento di schede, di disegni di macchine o di utensili o commercio di materiale illustrativo di prove o di procedimenti di lavorazione;
- i) insubordinazione verso i superiori;
- l) abbandono ingiustificato del posto da parte dei guardiani, custodi, portinai e personale di vigilanza.

Art. 43 Molestie sessuali e stalking

Le Parti riconoscono quanto previsto dall'accordo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL 25 gennaio 2016 nonché al Protocollo antimolestie del Cineaudiovisivo intervenuto tra le medesime OO.SS., ANICA, APA e APE del 2 Maggio 2019 e si impegnano a darne piena attuazione. Con il presente contratto viene recepita la disciplina relativa a "Molestie e molestie sessuali" presente nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna come modificato dalla Legge di Bilancio (L. 205/2017 art. 1, c. 218) riconoscendo più ampie tutele alle lavoratrici ed ai lavoratori che denunciano discriminazioni per molestia o molestia sessuale.

Pertanto la suddetta disciplina si considera richiamata integralmente nel presente contratto anche relativamente al profilo sanzionatorio.

Le parti condannano altresì qualsiasi comportamento persecutorio e vessatorio sul luogo di lavoro che comprenda molestie e minacce tali da cagionare gravi stati di ansia e di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o altrui ovvero da costringere il soggetto ad alterare le proprie abitudini di vita.

Salvo eventuali profili penali, la sanzione minima prevista per tali comportamenti è la sospensione.

Art. 44 Visite di controllo

Per le visite personali di controllo sul lavoratore si richiamano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 45 Trattenute per risarcimento danni

È in facoltà dell'azienda di richiedere al lavoratore il risarcimento di qualsiasi danno agli utensili o materiali causato da colpa o dolo del lavoratore medesimo, debitamente comprovati.

La direzione dell'azienda che intenda avvalersi della facoltà di cui al comma precedente dovrà contestare per iscritto al lavoratore interessato, non appena ne venga a conoscenza, l'ammontare e la natura del danno da risarcire.

Il danno sarà risarcito dal lavoratore mediante ritenute sulla retribuzione, rateizzato in misura tale che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 5% del suo importo. In caso di risoluzione del rapporto, la ritenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

Sono fatte salve le disposizioni della presente regolamentazione in materia di sanzioni disciplinari.

La effettiva applicazione delle ritenute dovrà essere comunicata per iscritto al lavoratore interessato, con indicazione della motivazione della ritenuta e del suo esatto ammontare almeno cinque giorni prima dell'applicazione.

Art. 46 Indennità in caso di morte

Al riguardo dispongono le norme del Codice Civile (articolo 2122) che disciplinano la materia.

In base a dette norme nel caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso e il T.F.R. previsti dalla corrispondente regolamentazione saranno liquidati agli aventi diritto secondo le vigenti norme di legge.

Art. 47 Trasferimenti

Il trasferimento deve essere comunicato al lavoratore per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano alla nuova destinazione. Presso le località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per la mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto e alla indennità di preavviso, salvo che per i lavoratori per i quali sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel quale caso il lavoratore che non accetti il trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto escluso il preavviso. Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte del lavoratore dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, per raggiungere la nuova sede di lavoro, per sé e per le persone di famiglia conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo), nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc., il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda).

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo un'indennità di trasferta una tantum commisurata a mezza mensilità della retribuzione (minimo tabellare e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro; quando invece si trasferisca con famiglia, detta indennità è commisurata all'intera mensilità (minimo tabellare e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo di anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito della provincia entro il raggio di cinquanta chilometri dalla sede di lavoro.

Fermo restando quanto previsto in materia dell'art. 2103 c.c. in caso di trasferimenti individuali il lavoratore potrà rappresentare all'Azienda direttamente, ovvero tramite le RSU/RSA, eventuali ragioni a suo parere ostative al trasferimento stesso, derivanti da casi comprovati e oggettivi.

I trasferimenti collettivi formeranno oggetto di preventiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e, a richiesta delle stesse, incontri esplicativi.

Art. 48 Trasferta

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (viaggi in ferrovia non inferiori alla prima classe);
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi ad incontrare tali spese;
- c) il rimborso delle eventuali spese necessarie per l'espletamento della missione;
- d) un'indennità pari al 10% della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1), 2) e 3) dell'art. 24, se la missione dura dalle ore 12 alle ore 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 10% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Restano salve forme di trasferta concordate preventivamente, in quanto nel complesso più favorevoli per il lavoratore.

Art. 49 Mezzi e strumenti

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve far richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili e dell'abito di lavoro che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sul trattamento di fine rapporto, l'importo relativo alle cose non consegnate.

È preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli; in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza; il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 45 ("Trattenute per risarcimento danni"), del presente contratto.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiali subiti.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 50 Permessi di entrata e uscita

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è con sentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non autorizzato dalla Direzione. Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuta apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo capo immediato nella prima mezz'ora di lavoro. Il permesso richiesto ed ottenuto per l'uscita nella prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Al dipendente che ne faccia domanda l'azienda può accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali permessi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 51 Sospensione ed interruzione del lavoro

In caso di interruzioni di lavoro per breve durata, dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto alla corresponsione di tutte le indennità salvo accordo fra le Organizzazioni sindacali per il prolungamento di tale termine.

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore purché il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 52 Accordi Interconfederali

Gli accordi interconfederali vigenti fra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e le Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 53 Minimi tabellari ed ex indennità di contingenza

I minimi tabellari applicati ai lavoratori regolamentati dal presente contratto sono quelli risultati dalle tabelle allegate.

Art. 54 Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore sarà corrisposto un trattamento di fine rapporto in base a quanto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297 per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 in poi.

Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 anche agli effetti della maturazione del diritto al trattamento di fine rapporto e in attuazione delle stesse, gli elementi della retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui all'art. 1 della legge predetta, che ha modificato l'art. 2120 C.C., è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi: minimo retributivo; aumenti periodici di anzianità; aumenti di merito e altre erogazioni corrisposte in via continuativa che siano di ammontare determinato e in quanto espressamente computabili; 13^a e 14^a mensilità.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, si fa riferimento alle disposizioni contrattuali in materia di indennità di anzianità, nelle misure stabilite dagli accordi particolari di settore.

Ai fini del computo dell'indennità di anzianità, le frazioni di anno si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero di servizio prestato.

Art. 55 Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso e trattamento di fine rapporto per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattia ed infortunio, puerperio).

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute "ad personam".

Art. 56 Reclami e controversie

Per le controversie individuali e collettive, su istanza scritta dell'Azienda o delle OO.SS verrà esperito un primo tentativo di composizione a livello aziendale entro cinque giorni lavorativi dalla richiesta.

In caso di esito negativo nei successivi tre giorni la controversia sarà portata all'esame delle Parti nazionali stipulanti il presente CCNL che esperiranno il tentativo di conciliazione entro dieci giorni lavorativi dalla data della richiesta.

Sino a conclusione dell'iter di cui sopra, ciascuna delle Parti non potrà intraprendere alcuna iniziativa unilaterale.

Le controversie per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno portate all'esame delle organizzazioni stipulanti, le quali in caso di mancato accordo avvieranno la procedura di cui all'art. 56 del presente contratto.

Art. 57 Cessione e trasformazione d'azienda

In caso di cessione e trasformazione d'azienda, le parti dichiarano che verrà applicato l'art. 2112 c.c. e la disciplina ivi contenuta nonché le relative norme regolamentari in quanto applicabili.

Art. 58 Mobilità orizzontale

Le Aziende con più di 35 dipendenti informeranno preventivamente, con un apposito incontro, le RSU e il sindacato territoriale di categoria convocato tramite l'Associazione imprenditoriale, di competenza degli spostamenti non temporanei nell'ambito aziendale che interessino più di un terzo dei lavoratori. Gli incontri si svolgeranno in sede associativa datoriale con la partecipazione delle parti sopra indicate.

Art. 59 Rapporti tra società di distribuzione nazionali e agenzie di zona per l'applicazione del presente contratto

Le società di distribuzione nazionale che si servono di agenti di zona inseriranno tra le clausole del loro contratto di agenzia, una clausola risolutiva del contratto stesso che obblighi gli agenti ad adottare, nei riguardi del personale dipendente dai detti agenti, il presente contratto di lavoro.

In occasione degli incontri organizzati nell'ambito dell'Osservatorio, l'Unione Nazionale Distributori Film, fornirà alle Organizzazioni Sindacali nazionali di categoria notizie circa lo stato di applicazione di quanto riportato nel precedente comma.

Art. 60 Aspettativa

Al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali e familiari, l'azienda concederà una aspettativa fino ad un massimo di due anni.

Il periodo di aspettativa non viene retribuito, né computato ad alcun effetto contrattuale.

Le richieste di aspettativa di cui sopra, potranno essere concesse anche in caso di tossicodipendenza, ai fini dell'effettuazione di terapie riabilitative, da effettuarsi presso strutture del S.S.N. o altre strutture specialistiche autorizzate dal S.S.N., di cui debba beneficiare il lavoratore o familiare a carico, dietro presentazione di adeguata documentazione.

Art. 61 Pari opportunità

Le parti convengono di istituire una Commissione nazionale paritetica costituita da 6 componenti, 3 indicati dall'ANICA e 3 nominati da SLC-CGIL, FISTel-CISL e UILCOM-UIL che per i propri studi si avvarrà anche dei dati conoscitivi prodotti dall'Osservatorio Nazionale.

La Commissione avrà i seguenti compiti: promuovere ed incentivare azioni di prevenzione ed informazione contro la discriminazione di genere e di persone LGBTQIA+; analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore; promuovere interventi per facilitare il rientro in servizio delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità; promuovere iniziative di tutela della dignità delle donne nell'ambiente di lavoro in coerenza con i principi comunitari e promuoverne i percorsi di carriera.

La Commissione si riunirà di norma con cadenza semestrale, o su richiesta congiunta delle parti. In tale occasione si prenderà atto degli sviluppi delle azioni/studi effettuati.

Art. 62 Lavoratori disabili

Le aziende si adopereranno, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, per dare idonea soluzione al problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei lavoratori disabili avviati obbligatoriamente ai sensi della legge n. 482/1968 e n. 68/1999.

Art. 63 Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali

Per l'aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali si richiamano le vigenti disposizioni di legge (Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 31.)

Art. 64 Permessi per cariche sindacali, provinciali e nazionali

A lavoratori che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni Sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di Categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per il disimpegno delle loro mansioni quando il permesso venga espressamente richiesto per iscritto dai lavoratori interessati per il tramite delle Organizzazioni Sindacali cui essi appartengono.

Il limite massimo di tali permessi sarà di 8 ore mensili cumulabili bimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti (con l'indicazione dell'Azienda presso cui sono occupati i lavoratori interessati) all'ANICA, che provvederanno a darne comunicazione alle aziende cui il lavoratore appartiene.

Art. 65 Versamento dei contributi sindacali

Le aziende opereranno le trattenute dei contributi sindacali nella misura dell'1% della retribuzione base tabellare 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 esiste, 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, bimestre o trimestre sulle competenze del lavoratore.

Le quote trattenute dalle aziende saranno versate su conti correnti bancari indicati dai Sindacati interessati. Restano invariati diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali già concordanti e in atto in sede aziendale.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (Legge 20 maggio 1970, n. 300, art. 26).

Art. 66 Rappresentanze sindacali unitarie

Le parti si danno atto che le rappresentanze dei lavoratori in azienda sono costituite dalle RSU nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA del 10 Gennaio 2014 e relative modifiche ed integrazioni.

Viene pertanto recepito l'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie nonché gli accordi interconfederali del 10 gennaio 2014 e del 28 febbraio 2018 che, in attuazione ai contenuti dell'Accordo del 28/6/2011, del Protocollo del 31/5/2013, hanno aggiornato i contenuti dell'Accordo sulle RSU del 20/12/1993 e che costituiscono i testi di riferimento in tema di rappresentanza sindacale e che regolano: la misurazione della rappresentanza sindacale a livello nazionale e aziendale; la titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale; le modalità volte a garantire l'effettiva applicazione degli accordi sottoscritti nel rispetto delle regole concordate.

Resta fermo, relativamente alla costituzione delle RSA, il disposto dell'art. 19 della L. 300/70, come modificato dal referendum abrogativo dell'11/6/1995.

Art. 67 Affissioni

Le rappresentanze sindacali aziendali e le Organizzazioni provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto hanno diritto di affiggere su appositi spazi che il datore di lavoro ha obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, pubblicazioni, testi e comunicati in materia di interesse sindacale e del lavoro.

Le comunicazioni dovranno essere firmate dai rappresentanti sindacali aziendali o dai segretari responsabili delle Organizzazioni sindacali.

Le copie delle comunicazioni da affiggere dovranno essere tempestivamente comunicate alle Direzioni aziendali.

Il contenuto della comunicazione affissa non dovrà risultare lesivo del rispetto e dell'onorabilità dell'imprenditore e dei dirigenti dell'impresa.

Art. 68 Assemblea

Nelle unità produttive nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui all'art. 66 che precede.

La richiesta di convocazione sarà inoltrata alla Direzione aziendale e alla competente Associazione dei datori di lavoro con un preavviso di almeno 3 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni saranno tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso si potranno svolgere durante l'orario quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, la assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Le riunioni avranno luogo in locali messi a disposizione di volta in volta dall'azienda nell'unità produttiva o, in caso di impossibilità, in locali nelle immediate vicinanze di essa.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria che hanno costituito le Rappresentanze Sindacali Aziendali o dirigenti sindacali da essi delegati, i nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all'azienda.

Art. 69 Formazione e aggiornamento professionale

Le finalità della formazione e dell'aggiornamento professionale sono quelle di consentire ai lavoratori di conseguire professionalità attinenti i processi di adeguamento strutturale che interessano il settore cineaudiovisivo e fornire i necessari supporti formativi finalizzati anche a favorire relazioni sindacali partecipative e una coerente azione contrattuale ai diversi livelli di competenza.

Per il perseguimento delle finalità in materia di formazione e aggiornamento professionale, le parti dichiarano di avvalersi di ASFORCINEMA: Organismo bilaterale presso l'ANICA a livello nazionale per la formazione e l'aggiornamento professionale, costituito da 18 componenti, 9 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e altrettanti di espressione datoriale.

L'Organismo bilaterale per la formazione e l'aggiornamento professionale, oltre compito di individuare i fabbisogni formativi e di valutare le linee di intervento più appropriate, ha la funzione di mantenere e sviluppare rapporti sistematici con le Istituzioni preposte alla formazione in senso lato, per promuovere il miglior collegamento tra sistema produttivo e sistema formativo, inteso come insieme di istruzione scolastica, universitaria, ricerca, formazione.

Nell'indicato contesto, saranno curati interventi di interlocuzione anche nei confronti dei Fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, tenuto conto di quanto previsto nell'accordo interconfederale del 28 febbraio 2018 fra Confindustria e CGIL, CISL, UIL in materia di formazione,

per assicurare ai settori dell'industria cineaudiovisiva e dello spettacolo in generale una adeguata rappresentazione dei reali fabbisogni in tema di formazione e aggiornamento professionale, per il possibile reperimento di ogni utile misura di sostegno.

Le parti, anche con riferimento alle disposizioni contenute negli accordi interconfederali in materia di formazione, nonché nella normativa di legge riguardanti anche i lavoratori apprendisti in merito alla formazione, ritengono che nell'attuale fase di riassetto e riorganizzazione industriale, caratterizzata dalla ricerca di più elevati livelli di competitività, dall'esigenza di valorizzare le risorse umane e da una evoluzione del sistema di relazioni industriali, il positivo rapporto scuola-industria e la formazione assumano un ruolo di particolare rilevanza per assecondare la crescita e lo sviluppo delle professionalità utilizzabili sul mercato del lavoro.

A tal fine, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità derivanti da norme di legge, di accordi interconfederali e del contratto nazionale, le parti convengono che la formazione debba perseguire in particolare le finalità di:

- contribuire ad un più proficuo inserimento nel mondo del lavoro attraverso opportuni raccordi tra fasi di addestramento e concrete esperienze lavorative;
- favorire l'indirizzo dei processi di adeguamento strutturale, consentendo ai lavoratori di acquisire nuove e diverse professionalità, indotte dalle mutate realtà derivanti da innovazioni tecniche ed organizzative, nonché per accedere a nuovi sbocchi occupazionali.

Per consentire il raggiungimento di tali finalità, le parti convengono sulla utilità di:

- promuovere presso i Ministeri competenti le iniziative atte a sostenere le esigenze del settore dell'industria cineaudiovisiva;

- individuare specifiche proposte da portare all'attenzione delle istituzioni e degli organismi competenti per ottenere, tenuto conto delle caratteristiche del mercato del lavoro, la migliore programmazione degli interventi formativi e di riqualificazione professionale ritenuti necessari, nonché la messa a disposizione delle risorse conseguenti, a livello nazionale e comunitario, per consentire al sistema produttivo del settore di rispondere tempestivamente e con flessibilità ai cambiamenti.

L'utilizzazione delle risorse esterne per il finanziamento delle iniziative formative deve sostenere in maniera significativa i costi della formazione professionale.

- prevedere la possibile predisposizione di progetti di formazione, anche sulla base di esperienze già realizzate a livello nazionale e territoriale, nonché di studi e ricerche per:

- * approfondire il rapporto intercorrente tra innovazione tecnologica, evoluzione di processo e delle strutture produttive, da un lato ed esigenze formative, dall'altro;

- * valorizzare le potenzialità occupazionali per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentire una migliore funzionalità nell'impiego dei lavoratori;

- * elaborare linee guida per progetti formativi, che le parti potranno presentare agli organismi pubblici competenti per l'adozione di adeguate iniziative in materia di formazione professionale che interessino il settore;

- * valutare possibili interventi sul versante della formazione con riferimento alle problematiche correlate all'ambiente di lavoro, all'igiene e alla sicurezza, in armonia con quanto previsto dal D.lgs. 81/08 e successive modifiche e/o integrazioni;

- * per le azioni positive per le pari opportunità, le parti convengono sull'opportunità di predisporre programmi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive in favore del personale femminile, mediante la costituzione di un'apposita sezione nell'ambito dell'Osservatorio nazionale.

Tali approfondimenti serviranno per predisporre e mettere a punto, anche in relazione alle raccomandazioni della UE ed alla legislazione nazionale, schemi di progetti di azioni positive e di formazione professionale i quali, ove concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati "progetti convenuti con le organizzazioni sindacali". L'eventuale loro utilizzo da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le parti promuoveranno presso le proprie strutture associative la conoscenza dei progetti di formazione concordati e verificheranno l'efficacia dei programmi applicati;

- approfondire le problematiche della formazione professionale per fornire ai lavoratori conoscenze funzionali rispetto ai mutamenti tecnologici ed organizzativi. A tal fine si verificheranno le possibili iniziative tendenti a:

* migliorare l'integrazione tra scuola e lavoro per favorire l'inserimento dei giovani attraverso strumenti appropriati, quali il contratto a tempo determinato, il contratto di lavoro temporaneo, il lavoro a tempo parziale, i tirocini formativi, per i quali andranno ricercate soluzioni che ne favoriscano la realizzazione anche nel corso dell'anno scolastico;

* recuperare al mercato del lavoro soggetti appartenenti a fasce deboli, attraverso iniziative mirate di qualificazione e/o riqualificazione professionale;

* studiare le opportune iniziative perché gli enti preposti alla formazione professionale organizzino corsi specifici intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti invalidi o portatori di handicap, allo scopo di favorirne le utili collocazioni in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle aziende.

Considerata la particolare competenza delle Regioni in materia di formazione, le parti invitano le proprie strutture ad attivare e sviluppare il confronto nelle sedi regionali competenti, al fine di realizzare opportuni raccordi e convergenze tra le rispettive iniziative.

A livello aziendale, le direzioni delle imprese segnaleranno alle RSU le eventuali esigenze formative indotte dall'inserimento di giovani, nonché dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo e forniranno indicazioni sulle conseguenti iniziative. Sulle tematiche suindicate, le parti interessate procederanno ad una valutazione congiunta.

Inoltre, le direzioni aziendali informeranno le RSU circa il numero dei corsi di formazione realizzati nell'anno precedente il numero dei partecipanti e la tipologia dei corsi.

Le aziende consulteranno i rappresentanti per la sicurezza per la predisposizione di progetti formativi in tema di ambiente, igiene e sicurezza, secondo le previsioni legislative.

In merito alla formazione esterna degli apprendisti, verrà fatto riferimento ai programmi ed ai percorsi didattici che saranno convenuti a livello nazionale.

In occasione di avviamenti di lavoratori disabili o invalidi effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, direzione aziendale e RSU verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti ed utilizzarne al meglio le attitudini lavorative, anche mediante la frequenza di corsi di formazione e riqualificazione professionale promossi o realizzati dalle Regioni.

Art. 70 Organismo Bilaterale per la Formazione "Asfor Cinema"

Le Parti, nel riconoscere il ruolo strategico che la formazione riveste nella valorizzazione professionale delle risorse umane attraverso processi di sviluppo e ri-orientamento delle competenze, confermano Asfor Cinema quale Organismo Bilaterale per la Formazione dell'intera filiera del cineaudiovisivo.

Le Parti convengono che, per il suo funzionamento, l'Organismo sarà finanziato dalle Aziende che applicano il presente CCNL, con un contributo dello 0,2% del minimo tabellare per ciascun dipendente e per ogni mese solare di vigenza del CCNL.

Art. 71 Osservatorio

Le parti ritengono che l'approfondita conoscenza del settore e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo tra le parti sociali stesse e rafforzare relazioni industriali partecipative.

La politica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo, attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e l'individuazione di possibili soluzioni, di valorizzare le opportunità di crescita del settore, migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore essenziale di sviluppo.

A tal fine le parti si danno atto della necessità di assicurare piena operatività all'Osservatorio nazionale.

Le parti convengono circa la necessità di ridefinire la materia delle relazioni industriali ai fini di una loro sistemazione e attualizzazione, in coerenza con l'obiettivo di promuovere un efficace coinvolgimento partecipativo dei lavoratori.

A tal fine verrà istituita una commissione di lavoro paritetica, che opererà per produrre una proposta che le parti valuteranno con lo scopo di integrarla nel CCNL. Le parti attribuiscono all'autonomia della contrattazione collettiva funzione essenziale per la gestione delle relazioni di lavoro mediante il metodo partecipativo, funzionale al consolidamento e allo sviluppo delle potenzialità del settore, sia sotto l'aspetto economico e produttivo sia con riferimento all'occupazione, anche per il tramite di possibili interventi, nei confronti degli organi governativi, diretti all'adozione di misure in grado di corrispondere adeguatamente alle esigenze di valorizzazione del settore;

Ciò premesso, le parti, nella convinzione che lo sviluppo e il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppone una comune conoscenza dell'andamento e delle linee di evoluzione del settore, dei suoi punti di forza e dei suoi punti di debolezza e del grado di aderenza delle norme di legge e contrattuali alle sue esigenze, convengono di costituire un Osservatorio nazionale, composto pariteticamente da esponenti all'ANICA, nonché delle Organizzazioni Sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente contratto.

L'Osservatorio nazionale costituisce lo strumento più idoneo per consentire alle parti di disporre di un quadro aggiornato della situazione economica e produttiva del settore e delle sue prospettive di sviluppo, con specifico riferimento alle problematiche di relazioni industriali più significative.

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, l'Osservatorio esaminerà in particolare, con la periodicità ritenuta opportuna in relazione alle specifiche esigenze, i seguenti argomenti:

- andamento e prospettive del mercato interno e internazionale dei singoli comparti e dell'intero settore;
- andamento e prospettive degli investimenti, anche in rapporto a nuovi insediamenti e relative localizzazioni;

- evoluzione delle tecnologie, della struttura produttiva, dei processi produttivi, dei modelli di organizzazione e delle professionalità;

- andamento e prospettive dell'occupazione, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, in rapporto alle caratteristiche del mercato del lavoro e ad una sua gestione diretta a facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Particolare attenzione verrà riservata alle problematiche dell'occupazione giovanile e di quella femminile, con l'impegno a fornire, anche tramite le iniziative dell'apposito Gruppo di lavoro paritetico nazionale, idonei orientamenti per favorire la migliore realizzazione delle pari opportunità;

- problematiche ed iniziative in materia di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, nell'intento di valorizzare la qualificazione e lo sviluppo delle risorse umane;

- problematiche dell'ambiente di lavoro e della sicurezza, anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni. Per consentire l'approfondimento delle problematiche suindicate, verranno utilizzati anche elementi elaborati dalla Banca Dati dell'ANICA, elementi che, non rivestendo carattere di riservatezza, possano risultare utili agli effetti dell'arricchimento del quadro informativo complessivo riguardante situazioni e prospettive produttive, investimenti, innovazione, mercato e occupazione.

Le parti possono congiuntamente richiedere alla Banca Dati dell'ANICA ulteriori elementi di informazione, finalizzati ad ulteriori analisi ed approfondimenti.

L'attività dell'Osservatorio nazionale potrà anche prevedere fasi di informazione/consultazione a livello territoriale, strutturate nei termini seguenti.

Di norma annualmente, a livello territoriale, ciascuna delle Unioni aderenti all'ANICA per le aziende ad essa associate, forniranno alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali riferite alle imprese associate, riguardanti le prospettive produttive le previsioni degli investimenti complessivi.

Le predette Associazioni imprenditoriali porteranno a conoscenza delle Organizzazioni territoriali nazionali di categoria dei lavoratori la struttura presente nel territorio, il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età.

In tale sede potranno anche esser esaminati programmi che comportino nuovi insediamenti industriali con riferimento alle prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulla mobilità nel territorio.

Nel corso dell'incontro le parti potranno esaminare congiuntamente gli effetti degli investimenti su occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni, esprimendo le loro autonome valutazioni.

Potranno costituire altresì oggetto di esame le problematiche concernenti formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale, quelle relative all'ambiente e alla sicurezza.

Inoltre gli incontri di cui sopra potranno essere richiesti da una delle parti anche in caso di notevole alterazione dei livelli di occupazione di un settore.

L'Osservatorio è costituito pariteticamente da 6 componenti per ciascuna delle due parti; per la propria attività si avvale di una segreteria tecnica istituita presso l'ANICA.

Regolamento dell'attività dell'Osservatorio

Le Unioni aderenti ad ANICA e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, convenendo di operare per una gestione dell'Osservatorio ispirata a criteri di praticità ed efficienza, concordano sulle seguenti modalità di attuazione degli adempimenti relativi all'osservatorio stesso.

- L'Osservatorio è costituito dalle due Organizzazioni rispettive e rappresenta la sede di loro confronti sui tempi previsti.

- L'Osservatorio si concretizzerà in incontri con cadenza funzionale all'efficace trattazione dei vari argomenti. Si conviene comunque di realizzare almeno due incontri per anno.

- Onde rendere possibile l'effettuazione di studi e contatti preparatori, l'ordine del giorno specifico degli incontri sarà previsto d'intesa tra le due Organizzazioni con anticipo.

- Considerato che gli incontri potranno condurre a valutazioni convergenti o meno, ma anche a decisioni di iniziative comuni o parallele, gli incontri ufficiali potranno dar luogo alla redazione di un verbale di riunione, da utilizzare come riferimento per la pubblicizzazione delle posizioni rispettive delle due Organizzazioni.

Le parti confermano le finalità degli incontri di cui alla normativa contrattuale.

In tale senso gli aspetti informativo-statistici assumono il significato di una base conoscitiva su cui realizzare i necessari approfondimenti e le opportune valutazioni per quanto riguarda i dati aziendali, questi saranno forniti da parte imprenditoriale seguendo criteri obiettivi di elaborazione concordati con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, assicurando la necessaria riservatezza nel rispetto della normativa di legge.

Resta altresì confermato il possibile ricorso agli elementi informativi elaborati dalla Banca dati dell'ANICA.

Anica, Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil, nell'individuare quale obiettivo comune la realizzazione di condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività delle aziende del settore cineaudiovisivo, manifestano il proprio interesse in favore del prolungamento della stagione cinematografica nell'arco dell'anno.

A tal fine verranno valutate, per la successiva adozione, le iniziative più idonee al perseguimento degli obiettivi sopra enunciati, coinvolgendo le Istituzioni e le Associazioni di categoria competenti, nel rispetto degli specifici ruoli e competenze.

Nel caso di attuazione di nuovi procedimenti meccanici o di sistemi di produzione o di riorganizzazione del lavoro che facciano sorgere nell'ambito aziendale problemi relativi ai livelli di occupazione e alla qualificazione professionale, le aziende prima dell'entrata in servizio di tali procedimenti e sistemi tramite l'ANICA, ne daranno tempestiva notizia alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria dei lavoratori al fine di esaminare le situazioni derivanti dalle suddette innovazioni.

Gli incontri si svolgeranno in sede associativa con la partecipazione delle parti direttamente interessate. Le direzioni aziendali e le RSU assistite dalle rispettive Organizzazioni territoriali, esamineranno i programmi che prevedono l'introduzione di nuove tecnologie o la riorganizzazione del lavoro, che facciano sorgere nell'ambito aziendale problemi significativi riguardanti gli organici, la riqualificazione del personale, la modifica dei processi produttivi.

Art. 72 Appalti

Le parti stipulanti convengono sulla esigenza di ottimizzare le capacità produttive interne, nella logica della migliore utilizzazione delle risorse con specifico riferimento alla qualità e alla quantità della produzione cinematografica.

Al fine di garantire la migliore qualità del servizio e, nel contempo, assicurare il pieno rispetto delle condizioni di lavoro, anche in coerenza con le risoluzioni e gli orientamenti adottati in materia a livello

comunitario, le Parti considerano prioritario definire un sistema che consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare.

Conseguentemente, nella piena osservanza delle norme di legge in materia, le aziende committenti inseriranno nei contratti di appalto di opere e servizi clausole di rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici nonché di tutte le disposizioni previdenziali, assicurative ed antinfortunistiche. A tal fine, i capitolati disciplineranno forme e modalità per la verifica del rispetto della regolarità dell'appalto, attraverso le certificazioni Inps e Inail, tenendo anche conto delle vigenti norme di legge in tema di responsabilità dell'appaltante.

La possibilità di ricorrere al subappalto da parte delle aziende appaltatrici, nel rispetto delle condizioni sopra indicate - ivi comprese le norme che regolano la responsabilità dell'appaltatore in materia di appalto - dovrà essere previsto dal capitolato di appalto e riguardare solo le attività indicate tassativamente dal capitolato stesso. Le aziende appaltanti inseriranno nei capitolati le più incisive e opportune forme di tutela contrattuale per contrastare eventuali forme di lavoro irregolare o sommerso da parte dei subappaltatori.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale costituirà oggetto di esame l'andamento del ricorso agli appalti e di altre forme di decentramento produttivo che interessino un consistente numero di lavoratori, sulle base di dati raccolti nelle sedi aziendali.

Le parti firmatarie del presente CCNL considerano prioritario definire un sistema che consenta di contrastare l'insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare, con particolare attenzione e salvaguardia delle attività cd. "core" e, a tal fine, concordano di costituire la Commissione Paritetica di Garanzia (CPG), composta da 6 componenti di parte sindacale e 6 componenti di parte datoriale, con il seguente ambito di attività:

- garantire l'applicazione del CCNL, fornendo a tutti i soggetti operanti nel settore le informazioni utili per la corretta interpretazione ed applicazione delle norme;
- stilare un elenco aperto a tutti i soggetti che adempiono agli obblighi derivanti dalle norme contrattuali;
- monitorare ogni forma di alterazione dei rapporti economici al fine di evitare che i soggetti rispettosi delle norme contrattuali risultino, rispetto ad un mercato non regolamentato, non competitivi e, in quanto tali, a rischio di esclusione;
- svolgere attività di Osservatorio con particolare attenzione ai dati macroeconomici di tendenza del settore;
- esperire tentativi di conciliazione in caso di contenzioso tra le parti;
- assumere tutte le determinazioni necessarie nel caso di accertato lavoro non dichiarato o irregolare.

Le parti si impegnano, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, a comunicare i nominativi dei componenti della Commissione Paritetica di Garanzia (CPG).

Le direzioni delle imprese che occupano almeno 50 lavoratori, in conformità alla direttiva 2002/14/CE, forniranno annualmente in apposito incontro alle RSU o alle RSA aziendali ed alle organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti, tramite l'associazione territoriale di competenza, informazioni su:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Su richiesta scritta dalle RSU/RSA o, in mancanza, dai sindacati stipulanti presentata nei 5 giorni dal ricevimento delle informazioni, l'azienda è tenuta ad avviare un esame congiunto, nel livello di pertinenza di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato.

I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere al quale il datore di lavoro darà risposta motivata.

La consultazione deve concludersi decorsi 15 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza delle informazioni fornite in via riservata e qualificate come tali dalla direzione aziendale.

Eventuali contestazioni sulla riservatezza delle informazioni sono deferite ad una Commissione di conciliazione composta da 6 membri di cui tre designati dalle organizzazioni sindacali e tre da Anica. La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla ricezione del ricorso. Le parti si danno atto che le procedure previste dalla legge n. 223/91 e dalla legge n. 428/90 nonché del DPR n. 218/2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia.

Informazione in sede nazionale

L'ANICA, nel corso di apposito incontro con cadenza annuale fornirà anche con riferimento agli elementi e valutazioni provenienti dall'Osservatorio, alle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti i dati aggregati riferiti alle seguenti tematiche:

- a) linee essenziali delle strategie e piani di investimento del settore;
- b) andamento dei livelli occupazionali disaggregati per sesso, tipologie, fasce d'età e relative dinamiche;
- c) prospettive dei singoli comparti del settore;
- d) tipologie delle attività conferite in appalto, localizzazione, entità dei lavoratori interessati.

Informazioni a livello territoriale

Le associazioni imprenditoriali territoriali competenti forniranno alle corrispondenti organizzazioni sindacali stipulanti le informazioni di cui ai punti da a) a d) del precedente paragrafo riferite al contesto territoriale considerato.

Art. 73 Distribuzione del contratto

Le aziende distribuiranno gratuitamente ai lavoratori in servizio una copia del presente contratto anche in formato digitale.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto, avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il contratto stesso.

Art. 74 Assetti contrattuali e contrattazione aziendale

Il sistema contrattuale è articolato su due livelli:

contratto collettivo nazionale di categoria con durata triennale sia per la parte economica che per la parte normativa; contrattazione aziendale con vigenza triennale.

In coerenza con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, nonché dagli Accordi Interconfederali del 10 gennaio 2014 e del 28 febbraio 2018, le parti concordano quanto segue.

Al fine di favorire lo sviluppo economico e occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative di uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL.

Tali intese sono definite a livello aziendale, tra Azienda e RSU/RSA, con l'assistenza delle Associazioni Industriali territoriali e delle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, che le sottoscrivano in quanto coerenti con le previsioni dei due commi precedenti.

Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata, i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL oggetto di modifica, le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità dell'accordo con provvedimenti a carico degli inadempimenti di entrambe le Parti.

Le intese modificative non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici di anzianità e l'elemento di garanzia retributiva oltre che i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge ed i limiti previsti dall'art. 8 della L. 148/2011 nonché dal recente art. 51 della L. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

Contratto nazionale

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha durata triennale tanto per la parte economica che la parte normativa.

Il presente CCNL garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale. Definisce, inoltre, forme di bilateralità e le tematiche relative alle pari opportunità ed alla previdenza complementare.

Le proposte per il rinnovo del contratto Collettivo Nazionale di Lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Secondo livello di contrattazione

La contrattazione a livello aziendale, con principi uniformi per tutte le realtà produttive dell'azienda, riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e che non siano stati già negoziati al primo livello.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle Imprese, nonché maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Impresa.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e le RSU costituite ai sensi del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL e le RSU/RSA. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

Gli accordi aziendali hanno durata triennale.

La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali. Ricorrendone le condizioni, pertanto, gli accordi aziendali possono essere stipulati a partire dalla seconda metà dell'arco temporale di vigenza del presente CCNL.

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali, dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati al precedente comma presentate all'Azienda e contestualmente all'Associazione Industriale territoriale cui l'Azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque, per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le Parti definiranno le pattuizioni a garanzia dell'esigibilità degli accordi aziendali prevedendo provvedimenti a carico degli inadempimenti di entrambe le Parti così come previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011.

CAE

Le parti fanno riferimento all'Accordo Interconfederale 26.11.1996 di recepimento della direttiva dell'Unione Europea 45/1994 ed al D.lgs. 2/4/2002 n. 74 e alla Direttiva dell'Unione Europea 38/2009, riguardo l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensione comunitaria.

Art. 75 Previdenza complementare

Le parti, in coerenza con la determinazione a suo tempo assunta, diretta ad assicurare ai lavoratori dei settori dell'industria cineaudiovisiva la possibile fruizione, a carattere volontario, di prestazione di previdenza complementare, convengono di realizzare l'obiettivo indicato mediante adesione al Fondo Nazionale Pensione Complementare Byblos avendo preliminarmente acquisito il parere favorevole da parte dei soggetti istitutivi del fondo predetto.

L'accordo istitutivo di Byblos, Fondo Nazionale Pensione Complementare è riportato in appendice insieme allo statuto e al regolamento elettorale.

a) Saranno destinatari e soci del Fondo di previdenza complementare tutti i lavoratori, quadri, impiegati e operai, non in prova, dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato (pari o superiore a 6 mesi presso la stessa impresa nell'arco dell'anno solare).

b) L'adesione al Fondo comporterà, per i comparti disciplinati dal presente contratto, una contribuzione a carico del datore di lavoro pari all'1% della retribuzione contrattuale annua (paga tabellare, aumenti periodici di anzianità, e.d.r., e.a.r., 13° e 14° mensilità).

c) Per i lavoratori di prima occupazione, assunti dopo il 28 aprile 1993 è prevista l'integrale destinazione del T.F.R. maturando nell'anno.

d) Quota del T.F.R. pari al 27% del trattamento di fine rapporto maturando per tutti i lavoratori non definiti dal punto c).

Art. 76 Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti concordano di prevedere una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto.

A tal fine, le parti individueranno il Fondo di riferimento per le imprese e i lavoratori del settore, cui saranno iscritti tutti i lavoratori a tempo indeterminato al superamento del periodo di prova, ed il relativo costo pro dipendente sarà integralmente a carico dell'azienda, che verserà un contributo non inferiore a 120 euro annuali.

Art. 77 Decorrenza e durata

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente dichiarate, decorre dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027 e avrà durata triennale.

TESTO UNIFICATO

Art. 1 Corresponsione della retribuzione e reclami sulla paga

Operai

La retribuzione normale agli operai sarà corrisposta in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.

Al riguardo pertanto valgono le seguenti norme:

a) agli operai che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro e che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività e per altre cause che comportino il diritto alla retribuzione, salvo quanto previsto all'art. 35 Parte Comune («Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro»), verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tale modo, si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 28 della Parte Comune, escluse solo quelle coincidenti con la domenica oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa;

b) agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un orario inferiore a quello contrattuale per cause diverse da quelle sopra indicate, verrà detratta per ogni ora non lavorata una quota oraria pari ad 1/173^a della retribuzione mensile di cui all'art. 24 della Parte Comune per ogni ora non lavorata.

A richiesta dei lavoratori le aziende corrisponderanno un acconto quindicinale fino al 90 per cento della retribuzione maturata.

All'atto del pagamento della retribuzione, ai sensi della legge 5 gennaio 1953, n. 4 verrà consegnata una busta paga o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome dell'Azienda, il nome del lavoratore, la qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono la retribuzione nonché distintamente, le singole trattenute.

Il D.L. 112/2008, ha abrogato una serie di normative che prevedevano una molteplicità di libri obbligatori in materia di lavoro sostituendoli con il LUL, il quale prevede che le singole annotazioni sul prospetto di paga debbono corrispondere esattamente alle registrazioni eseguite sul LUL.

Al datore di lavoro è concessa la facoltà di avvalersi di tale strumento.

L'articolo 39, D.L. 112/2008, in merito al LUL, elenca i seguenti dati obbligatori da indicare per ciascun lavoratore:

- il nome e cognome;
- il codice fiscale;
- la qualifica e il livello di inquadramento contrattuale;
- la retribuzione base;
- l'anzianità di servizio;
- le relative posizioni assicurative e previdenziali;
- qualsiasi annotazione che sia riferita a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, ossia le somme a titolo di rimborso spese, le trattenute a qualsiasi titolo effettuate, le detrazioni fiscali, i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare, le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali;
- le registrazioni delle somme erogate a titolo di premio o per prestazioni di lavoro straordinario con indicazione separata e specificata.

Ai sensi dell'articolo 39, comma 5, D.L. 112/2008, con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel LUL il datore di lavoro adempie agli obblighi di cui alla L. 4/1953. Tanto in pendenza del rapporto, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà intanto essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Impiegati

La retribuzione deve essere corrisposta mensilmente, in giorni da determinarsi dall'azienda non oltre la fine di ciascun mese, con la specificazione degli elementi costitutivi di essa mensilmente liquidati.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in più del tasso legale, nel limite comunque del tasso usurario, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente.

Inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di anzianità e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazioni sullo stipendio e su altri elementi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 2 Preavviso

Operai

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente non in prova, salvo il caso di cui all'articolo 2119 C. C., può aver luogo in qualsiasi giorno della settimana con un preavviso, da notificarsi per iscritto, della durata di 15 giorni lavorativi.

Per gli operai con anzianità di servizio superiore a 5 anni, la durata del preavviso sarà pari a 30 giorni lavorativi.

AP L'azienda può esonerare il lavoratore dalla prestazione dell'opera durante tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli peraltro la retribuzione normale globale di fatto per il numero di giornate lavorative corrispondenti al preavviso non lavorato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

M R2

AP

AP

Ai fini del preavviso, in caso di adozione della settimana corta, il sabato o l'eventuale seconda giornata non lavorati saranno considerati giorni lavorativi.

Il preavviso non compete, né compete la relativa indennità sostitutiva per la risoluzione dei contratti a termine alla scadenza del termine.

Ai fini del preavviso la giornata lavorativa equivale ad 1/6 dell'orario settimanale contrattuale.

Impiegati

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti, salvo il caso di cui all'articolo 2119 C.C., senza preavviso.

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

In caso di dimissioni i termini di preavviso qui di seguito indicati sono ridotti alla metà.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza del termine di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità sostitutiva, pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Tanto il licenziamento che le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto, e, nel caso di licenziamento, ne dovrà essere data la motivazione.

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

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi per la ricerca di nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

La durata del preavviso è la seguente:

Fino a 5 anni di servizio:

7° super, 7°, 6° super e 6° livello 2 mesi;

5° super, 5° livello 1 mese e mezzo;

4° super, 4°, 3°, 2°, 1° livello 1 mese.

Da 5 a 10 anni di servizio:

7° super, 7°, 6° super e 6° livello 4 mesi;

5° super, 5° livello 2 mesi e mezzo;

4° super, 4°, 3°, 2°, 1° livello 2 mesi.

Oltre i 10 anni di servizio:

7° super, 7°, 6° super e 6° livello 5 mesi;

5° super, 5° livello 4 mesi;

4° super, 4°, 3°, 2°, 1° livello 3 mesi.

In via eccezionale ai soli fonici è riconosciuto un preavviso pari a quello fissato per il 6° livello.

Art. 3 Indennità di anzianità

Le parti dichiarano che in tema di indennità di anzianità verrà applicata la Legge 287/1982.

Art. 4 Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato

In caso di passaggio, nella stessa azienda di un operaio ad una categoria impiegatizia, il lavoratore, avrà riconosciuta ai fini del trattamento di malattia, e del preavviso, l'intera anzianità maturata come operaio.

In caso di passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato, l'operaio mantiene la retribuzione goduta se superiore a quella della categoria impiegatizia cui viene assegnato.

Art. 5 Indennità maneggio denaro e cauzione

L'indennità verrà corrisposta per dodici mensilità, nei valori fissi come da tabella che segue, fatte salve diverse condizioni di miglior favore a livello aziendale/individuale

1 livello NO

2 livello NO

3 livello	103,00
4 livello	111,00
4 livello super	116,18
5 livello	118,21
5 livello super	121,00
6 livello	130,00
6 livello super	135,00
7 livello	144,00
7 livello super	154,29

Art. 6 Indennità di disagiata sede

Qualora la località ove l'impiegato svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio né mezzi pubblici adeguati di trasporto che colleghino la località con i centri abitati, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale corrisponderà un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE DISTRIBUZIONE FILM

Percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo

Lavoro notturno	25%
Lavoro straordinario diurno	35%
Lavoro straordinario prestato nel 6° giorno	35%
Lavoro straordinario notturno	60%
Lavoro festivo normale	60%
Lavoro straordinario festivo	70%
Lavoro straordinario notturno festivo	80%

È da considerare lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

Assicurazione infortuni viaggiatori

Le aziende provvederanno ad assicurare i propri viaggiatori contro gli infortuni da incidenti di viaggio, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 4 del T.U. delle leggi sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), con una compagnia di assicurazioni di loro scelta e con i massimali di otto mensilità di retribuzione per il caso di morte e di dieci mensilità di retribuzione per il caso di invalidità permanente.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE DOPPIAGGIO FILM

Percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo

Lavoro straordinario prestato nel 6° giorno	30%
Lavoro straordinario: prime due ore 30%; ore successive 40%	
Lavoro festivo normale	50%
Lavoro straordinario festivo	85%
Lavoro notturno ordinario, compreso o non compreso in turni avvicendati	25%
Lavoro straordinario notturno: prime due ore 50%; ore successive 85%	
Lavoro straordinario notturno festivo	100%

Orario di lavoro: norma transitoria

Le parti nel prendere atto che il normale orario di lavoro degli stabilimenti di sincronizzazione sarà di norma distribuito in parti egualmente ripartite, ravvisano l'esigenza di armonizzare all'interno di tale orario i vari aspetti dell'attività produttiva in una logica di contenimento dei costi di produzione.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA

(Lavoratori assunti a tempo indeterminato)

Percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo

Lavoro notturno	25%
Lavoro straordinario diurno	35%
Lavoro straordinario prestato nel 6° giorno	35%
Lavoro straordinario notturno	60%
Lavoro festivo normale	60%
Lavoro straordinario festivo	70%
Lavoro straordinario notturno festivo	80%

È da considerare lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

GBP
mu

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE SVILUPPO E STAMPA DI PELLICOLE CINEMATOGRAFICHE

du

Orario di lavoro

In caso di orario spezzato l'orario giornaliero sarà interrotto da una pausa di almeno un'ora che non sarà retribuita e che normalmente cadrà dopo la quarta ora di lavoro, salvo diverse esigenze delle aziende.

Tra una giornata lavorativa e l'altra dovrà intercorrere una pausa intermedia di almeno 8 ore.

Ove esistono orologi di stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri, e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dalla azienda.

Nei turni regolari periodici, il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima aver avuto la sostituzione dal lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 18 della Parte Comune della presente regolamentazione di settore.

Per l'impiegato la cui prestazione è connessa con il lavoro dello stabilimento, vale la disposizione stabilita dal normale orario di fabbrica.

W

Percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

Lavoro straordinario prestato nel 6° giorno 25%;

Lavoro straordinario: 1ª ora 25%, 2ª ora 35%; ore successive 40%

Lavoro notturno compreso o non compreso in turni avvicendati 25%

Lavoro straordinario notturno: 1ª ora 60%, ore successive 80%

Lavoro festivo ordinario 60%

Lavoro festivo straordinario 80%

È considerato lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

L'effettuazione di lavoro straordinario o festivo dovrà essere preavvisato dall'azienda nella giornata lavorativa precedente a quella in cui sarà effettuato, salvo caso di esigenze impreviste o casi eccezionali.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla Legge n. 653 del 26 aprile 1934 per la tutela del lavoro delle donne e dei minori dovrà essere retribuita.

Sono esclusi dalla maggiorazione per il lavoro notturno i guardiani notturni.

St
Sm

Abiti da lavoro

I lavoratori di cui all'art. 8 del Testo Unificato sono i seguenti: addetti alla riparazione delle macchine sviluppatrici, alle batterie, alle caldaie, alla pulizia delle sviluppatrici, ai bagni.

È fatto obbligo a tutte le operaie addette alle lavorazioni o alla pulizia di portare una cuffia che sarà fornita a cura dell'azienda.

Re

M

MF

D

W

ES

JP

Le parti dichiarano di conformarsi altresì alla disciplina del D.lgs. 81/08 in coerenza con i concetti espressi nella direttiva UE in essa recepita.

Indennità per lavorazioni nocive, pericolose e svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose

Nel caso in cui ci fossero lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, il relativo speciale trattamento economico sarà stabilito da apposito accordo aggiuntivo.

Le parti dichiarano di conformarsi altresì alla disciplina del D.lgs. 81/08 in coerenza con i concetti espressi nella direttiva UE in essa recepita.

ACCORDO PARTICOLARE DI SETTORE TEATRI DI POSA

Orario di lavoro

L'orario di lavoro giornaliero è diviso di regola in due turni di 4 ore ciascuno: dalle 8 alle 12 e dalle 13 alle 17.

L'azienda concederà al lavoratore un'ora di riposo intermedio, di regola tra le 12 e le 13 senza retribuzione. Nessuna pausa sarà concessa il sabato nel caso che il lavoro svolto sia solo di 3 ore.

In caso di giustificate esigenze l'azienda potrà modificare il suddetto orario purché lo stesso rientri di norma nei limiti tra le ore 7 antimeridiane e le 19 pomeridiane.

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Le parti dichiarano che verranno applicate le disposizioni contenute nel D.lgs. 66/03 e successive modifiche.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni di lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

Lavoro straordinario prestato nel 6° giorno	30%
Lavoro straordinario feriale:	
prime due ore:	30%
terza ora:	40%
dalla 4ª ora in poi:	60%,
Lavoro in regolari turni periodici notturni	30%,
Lavoro normale festivo	60%,
Lavoro festivo straordinario:	
prime due ore:	80%
terza ora:	90%
sino alle ore 24:	100%

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore. Si intende per lavoro notturno il lavoro ordinario compiuto nelle ore comprese fra le 21 e le 6 a.m.

Tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio della successiva al lavoratore spetta un riposo continuativo non inferiore a otto ore.

Nota a verbale

Per gli impiegati la percentuale prevista per il lavoro straordinario prestato nel 6° giorno e per lo straordinario diurno, viene mantenuta nella misura del 35%.

Vitto

Per la colazione dovrà essere concessa un'ora di pausa non prima delle ore 11 antimeridiane e non oltre le ore 14. Se il lavoro si protrae oltre le ore 21, dovrà essere concessa una ulteriore pausa per il pasto; qualora non venisse concessa la pausa, al lavoratore spetterà il cestino.

Negli stabilimenti sprovvisti di mensa aziendale e in quelli in cui la mensa stessa non funziona durante la pausa, al lavoratore spetterà il cestino.

Lavoro fuori stabilimento

Per la lavorazione in esterni fuori stabilimento, l'orario avrà inizio e termine al momento dell'arrivo e della partenza sul luogo di lavorazione.

Fermo restando l'orario di lavoro complessivo di otto ore e un'ora di pausa per tutte le località accessibili con i normali mezzi di trasporto pubblici e privati, sarà corrisposto al lavoratore un ulteriore compenso pari ad un'ora lavorativa a titolo di indennizzo per il tempo stabilito per recarsi sul posto di lavorazione, sempre che questo sia fuori dal Comune.

Nel caso in cui il luogo di lavorazione non fosse accessibile con i mezzi suddetti, l'orario avrà inizio al momento della partenza e terminerà al rientro in sede.

Al dipendente che lavori fuori dello stabilimento e non possa usufruire della mensa aziendale, dovrà essere attribuito il cestino.

Qualora il lavoro si svolgesse in zone nelle quali è prevista una speciale indennità determinata dalle locali autorità sanitarie, sarà corrisposta al lavoratore una maggiorazione del 100 per cento della normale paga giornaliera.

Ambito di applicazione del contratto

Il presente accordo si applica agli impiegati delle aziende la cui attività esclusiva o prevalente è quella di esercizio di teatri di posa.

TABELLE

...

...

Pacchetto Welfare

Le parti concordano che i dipendenti possano richiedere su base volontaria l'erogazione del "pacchetto welfare" per l'acquisto delle tipologie di servizi prescelte dal lavoratore e indicate nell'art. 51 del TUIR come previsto dalla vigente normativa in materia, a titolo esemplificativo e non esaustivo.

Beneficiari dei servizi welfare	Tipologie di servizi welfare	Limiti di spesa previsti dalla normativa
in favore delle famiglie	- rimborso rette di iscrizione ad asili nido, scuole materne, primarie, secondarie, università e master - rimborso campus e vacanze studio - rimborso testi scolastici - rimborsi costi per mense scolastiche e prescolastiche - rimborso spese per case di cura e badanti anziani non autosufficienti - rimborsi interessi pagati su mutuo casa, prestiti e finanziamenti	senza limiti di spesa
in favore del dipendente e dei suoi familiari a carico	- spese sanitarie	entro il limite annuale di 3.614€

	- polizza integrativa sanitaria - spese assistenza disabili - voucher per check up medici e odontoiatrici	
in favore del dipendente	- buoni per beni e servizi offerti con finalità di formazione, cultura e ricreazione, abbonamenti televisivi, cinema, spettacoli, parchi divertimenti, teatro, ... - abbonamenti a riviste - buoni per viaggi vacanze presso TWT - abbonamenti palestra - corsi di formazione di lingue, salute, fotografia, ricreazione, ...	senza limiti di spesa

458

du

Fringe benefit ovvero una tantum, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

in favore del dipendente	- buoni di acquisto beni e servizi - buoni spesa - buoni carburante - ricariche telefoniche - buoni per acquisto libri - buoni per acquisto elettronica
--------------------------	--

Clausole di attuazione e non assorbibilità in tema di "Welfare"

In linea generale, tutte le voci retributive contrattate in azienda o erogate unilateralmente dalla stessa azienda prima della data del 01/01/2018 non sono computabili nel perimetro di attuazione del presente accordo in tema di welfare anche se la contrattazione avesse fissato la loro erogazione successivamente a tale data.

Nei casi in cui siano già previste ipotesi di erogazioni o riconoscimenti che siano in sovrapposizione con elementi che rientrino nei possibili pacchetti welfare qui previsti, le medesime erogazioni avranno efficacia fino alla vigenza delle medesime già esistenti.

ANICA

[Signature]

SLC-EGIL

[Signature]
Gabriela Sange

Fistel CISL

[Signature]
Roberto S. Vares

UILCOMUIL

[Signature]
Melis J. J. J.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Allegato n. 1

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Fondo "Salute Sempre"

In attuazione di quanto previsto all'art. 76, le parti individuano in Salute Sempre il Fondo di assistenza sanitaria integrativa a cui faranno riferimento le imprese e i lavoratori del settore.

Le parti convengono che con decorrenza dal 01/01/2018 saranno iscritti automaticamente al Fondo tutti i lavoratori disciplinati dal CCNL industria cineaudiovisiva a tempo indeterminato al superamento del periodo di prova.

Il costo pro-dipendente sarà interamente a carico dell'azienda che verserà al Fondo il contributo pari a euro 10 mensili (euro 120 annuali).

Sono escluse dal presente obbligo contrattuale le aziende che hanno istituito forme di assistenza sanitaria integrativa, che prevedano versamenti complessivamente non inferiori.

ANICA

SLC-CGIL FISTEL-CISL VILCOOT-UIL

Andrea C

John M. L. L.

Michele P. L. L.

ANICA
G. Bianchi

St. S. S.

Renzo S. S.

Michele S. S.

C

2

By

(Fernando Guillot)

(Fornale Giulio)

Blueberry
2-1-10

Unionville
Sec-Cell
FIVE-ONE
in 1944

Tabella "A"

TABELLE RETRIBUTIVE CCNL INDUSTRIA CINEAUDIOVISIVA

(in vigore dal 31/12/2024)

1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	4° Liv. Sup	5° Livello	5° Liv. Super	6° Livello	6° Liv. Super	7° Livello	7° Liv. Super
Scala parametricale	100	119	140	161	171	182	188	212	219	249

Minimo Tabellare	1.197,74	1.329,09	1.476,27	1.620,32	1.720,94	1.764,62	1.805,86	1.972,52	2.037,65	2.229,53	2.328,05
------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

TABELLE RETRIBUTIVE CCNL INDUSTRIA CINEAUDIOVISIVA

Rinnovo C.C.N.L. Cineaudiovisivo in vigore dal 01/01/2025

	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	4° Liv. Sup	5° Livello	5° Liv. Super	6° Livello	6° Liv. Super	7° Livello	7° Liv. Super
Retr. al 31/12/2024	1.197,74	1.329,09	1.476,27	1.620,32	1.720,94	1.764,62	1.805,86	1.972,52	2.037,65	2.229,53	2.328,05
Aumento Tabellare dal 01/01/2025	27,95	33,26	39,13	45,00	47,80	50,87	52,55	59,25	61,21	69,60	72,67
Minimo Tabellare dal 01/01/2025	1.225,69	1.362,35	1.515,40	1.665,32	1.768,74	1.815,49	1.858,41	2.031,77	2.098,86	2.299,13	2.400,72
Arretrati Periodo 01 - 06 / 2025	195,65	232,83	273,91	315,00	334,57	356,09	367,83	414,78	428,48	487,17	508,70
Aumento Tabellare dal 01/01/2026	27,95	33,26	39,13	45,00	47,80	50,87	52,55	59,25	61,21	69,60	72,67
Minimo Tabellare dal 01/01/2026	1.253,64	1.395,61	1.554,53	1.710,32	1.816,53	1.866,36	1.910,95	2.091,03	2.160,07	2.368,72	2.473,39
Aumento Tabellare dal 01/07/2026	55,90	66,52	78,26	90,00	95,59	101,74	105,09	118,51	122,42	139,19	145,34
Minimo Tabellare dal 01/07/2026	1.309,54	1.462,13	1.632,79	1.800,32	1.912,12	1.968,10	2.016,05	2.209,54	2.282,49	2.507,92	2.618,73
Aumento Tabellare dal 01/07/2027	55,90	66,52	78,26	90,00	95,59	101,74	105,09	118,51	122,42	139,19	145,34
Minimo Tabellare dal 01/07/2027	1.365,44	1.528,66	1.711,05	1.890,32	2.007,71	2.069,84	2.121,14	2.328,05	2.404,92	2.647,11	2.764,07
Aumento Tabellare dal 01/01/2028	55,90	66,52	78,26	90,00	95,59	101,74	105,09	118,51	122,42	139,19	145,34
Minimo Tabellare dal 01/01/2028	1.421,34	1.595,18	1.789,31	1.980,32	2.103,30	2.171,58	2.226,23	2.446,56	2.527,34	2.786,30	2.909,42

(Formale: Tabella)