

27 ottobre 2003

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRALI

### 1) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DALLE MONOSALE E MULTISALE CINEMATOGRAFICHE

L'art.2 del CCNL 3.11.1999 è così sostituito:

“Con decorrenza dal 1-8-2003 i lavoratori dipendenti dalle monosale e multisale cinematografiche sono inquadrati nei seguenti livelli.

#### **1° livello**

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

esemplificazioni: personale di pulizia; maschera addetta alla sorveglianza del pubblico in sala ed all'accompagnamento.

#### **2° livello**

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

esemplificazioni: centralinista; dattilografo

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

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

#### **3° livello**

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

esemplificazioni: cassiera che provvede alla compilazione del borderò e con funzioni di collaborazione e/o supplenza temporanee ai servizi di sala e di ristorazione; caposala; stenodattilografo.

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

esemplificazioni: operatore di cabina addetto alla proiezione ed alla manutenzione degli impianti di cabina, degli impianti elettrici ed acustici e con funzioni di collaborazione e/o supplenza temporanee ai servizi di cassa, di sala e di ristorazione.

### **3° livello super**

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

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

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

### **4° livello**

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

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

esemplificazioni: operatore di cabina cui, oltre ai compiti di cui ai livelli 3b) e 3b) super, compete la responsabilità del perfetto funzionamento degli impianti di cabina, degli impianti elettrici ed acustici, rispondendo verso il datore di lavoro della loro piena e costante efficienza.

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

### **4° livello super**

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

esemplificazioni: tecnici di impianti di cabine e di impianti tecnologicamente avanzati.

## **5° livello**

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

esemplificazioni: direttore di locale cinematografico.

## **5° livello super**

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

esemplificazioni: direttore di multisala cinematografica con almeno 3 schermi.

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

## **Quadro**

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

esemplificazioni: programmatista.

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

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

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

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

norma transitoria

- Gli operatori di cabina in servizio alla data del 31-7-2003 ed a tale data inquadrati nel livello 4°b) della scala classificatoria unica di cui al CCNL 3.11.1999 sono inquadrati nel livello 4°b) della presente scala classificatoria.
- Gli operatori di cabina in servizio alla data del 31-7-2003 ed a tale data inquadrati nel livello 3°b) della scala classificatoria unica di cui al CCNL 3.11.1999 sono inquadrati nel livello 3°b) della presente scala classificatoria.

- Ai fini del raggiungimento dei 2 anni di effettivo esercizio delle mansioni proprie del livello 3°b) si terrà conto del periodo di lavoro prestato anteriormente al 1-8-2003.
- Ai fini del raggiungimento dei 3 anni di inquadramento nel 3° livello super si terrà conto del periodo di servizio prestato anteriormente al 1-8-2003, fermo restando che l'inquadramento nel livello 4° b) non potrà comunque avvenire prima del 1-2-2004.
- Ai fini del raggiungimento della anzianità di servizio nelle mansioni prescritte per l'inquadramento del direttore di multisala e della cassiera, rispettivamente, nel livello 5° super e nel livello 3°a) super della presente scala classificatoria, si terrà conto, per il personale in servizio alla data del 31-7-2003 dell'anzianità di servizio nelle mansioni maturata anteriormente al 1-8-2003”.

#### SCALA PARAMETRALE PER MONOSALE E MULTISALE CINEMATOGRAFICHE DECORRENTE DAL 1-8-2003

livello	parametro
1	100
2	112
3	132
3 super	137
4	159
4 super	165
5	176
5 super	185
Q	220

#### 2) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DAI MULTIPLEX E DAI MEGAPLEX

- E' inquadrato nel livello B l'addetto di sala con compiti di manutenzione ordinaria ed elementare quali, ad esempio, la sostituzione delle lampade, la sistemazione delle poltrone, la sistemazione dei segnapagina, la sistemazione dell'arredo del foyer.
- E' inquadrato nel livello D l'addetto di sala con compiti di manutenzione ordinaria ed elementare che, in possesso del patentino di operatore, può altresì intervenire con attività di manutenzione sulle macchine di proiezione e sostituire il proiezionista in caso di necessità, sia nelle attività di cabina che di montaggio film.

#### 3) CONTRATTO A TERMINE

L'art.12 del CCNL 3 novembre 1999 è così sostituito:

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

- a) esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo;
- b) periodi di più intensa affluenza del pubblico legati all'andamento della stagione cinematografica;
- c) aumento temporaneo dell'attività aziendale indotto da particolari esigenze;

- d) ragioni di stagionalità, ivi comprese le attività previste nell'elenco allegato al DPR 1525/1963 e successive modificazioni;
- e) sostituzione di lavoratori assenti;
- f) temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda;
- g) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o tecniche;
- h) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti.

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

- Fino a 3 dipendenti a tempo indeterminato: 1 lavoratore a termine
- Da 4 a 5 dipendenti a tempo indeterminato: 2 lavoratori a termine
- Da 6 a 7 dipendenti a tempo indeterminato: 3 lavoratori a termine
- Da 8 a 9 dipendenti a tempo indeterminato: 4 lavoratori a termine
- Oltre 9 dipendenti a tempo indeterminato: 20% dei lavoratori a tempo indeterminato con arrotondamento all'unità superiore, con un minimo di 4 lavoratori a termine.

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

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

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

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

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

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

#### 4) CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO

L'art. 13 del CCNL 3 novembre 1999 è così sostituito:

“Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 196/1997 può essere concluso nelle seguenti fattispecie:

- esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo;
- periodi di più intensa affluenza del pubblico legati all'andamento della stagione cinematografica;
- aumento temporaneo dell'attività aziendale indotto da particolari esigenze;
- temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda;
- sostituzione di lavoratori assenti;
- necessità connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino della funzionalità e della sicurezza degli impianti.

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

Possono essere utilizzati lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo per un numero di ore/anno pari al 5% del monte ore annuo complessivo dei lavoratori in forza con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il periodo di assegnazione inizialmente stabilito può essere prorogato con il consenso del lavoratore e con atto scritto per una durata non superiore a quella inizialmente concordata.

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

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

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

## 5) ORARIO DI LAVORO

- Gli artt. 52, comma 2 e 60, comma 2 sono così sostituiti:  
“Ferme restando le norme di cui all'art. 11 del presente contratto, si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre le 40 ore settimanali”.
- In riferimento al decreto legislativo 8/4/2003 n. 66 le parti concordano di incontrarsi entro il 31 dicembre 2003 per definire, ove congiuntamente ritenuto necessario, entro il 31 marzo 2004, la disciplina contrattuale di attuazione dello stesso decreto.

## 6) CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le parti, avuto riguardo alle modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale introdotte dal d.lgs. 100/2001 rispetto al d.lgs 61/2000 ed in previsione di eventuali ulteriori modifiche legislative concordano di incontrarsi entro il 30-6-2004 per esaminare e definire nuove norme contrattuali in materia. Fino a tale data restano in vigore le norme contrattuali vigenti.

## 7) TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA'

L'art. 24 del CCNL 3 novembre 1999 è così sostituito:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

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

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

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

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

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

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

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

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

## 8) CONGEDI PER LA FORMAZIONE

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

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

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

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

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

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

## 9) FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'art.37 del CCNL 3 novembre 1999 è così sostituito:

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

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

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

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

Le parti procederanno alla costituzione di un'apposita commissione composta da 3 rappresentanti datoriali e 3 rappresentanti delle OO.SS. entro 6 mesi dalla stipula del presente contratto. La commissione avrà compiti di studio, documentazione, acquisizione dati e individuazione congiunta di possibili percorsi atti a rendere possibili piani formativi aziendali o di settore.”

## 10) DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti dichiarano la loro attenzione al tema degli ammortizzatori sociali ed il loro impegno ad esaminarne aspetti e contenuti ed a ricercare percorsi operativi condivisi, anche alla luce delle preannunciate innovazioni legislative in materia.

## 11) AUMENTI RETRIBUTIVI

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

Dal 1-7-2003

### livello

1°	13,84
2°	15,50
3°	18,27
3° super	18,96
4°	22,00
4° super	22,84
5°	24,36
5° super	25,60
Quadro	30,45

Dal 1-1-2004

### livello

1°	10,06
2°	11,27
3°	13,28
3° super	13,78
4°	16,00
4° super	16,60
5°	17,71
5° super	18,61
Quadro	22,13

Dal 1-5-2004

livello

1°	15,72
2°	17,61
3°	20,75
3° super	21,54
4°	25,00
4° super	25,95
5°	27,67
5° super	29,08
Quadro	34,58

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

Dal 1-7-2003

livello

A	13,84
B	16,88
C	19,38
D	20,76
E	22,84
F	25,60
QB	30,45
QA	33,22

Dal 1-1-2004

livello

A	10,06
B	12,27
C	14,08
D	15,09
E	16,60
F	18,61
QB	22,13

QA 24,14

Dal 1-5-2004

**livello**

A	15,72
B	19,18
C	22,01
D	23,58
E	25,95
F	29,08
QB	34,58
QA	37,73

12) UNA TANTUM

Ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione della presente ipotesi di accordo e già in forza alle aziende alla data del 1 luglio 2002 sarà corrisposto, per il periodo 1-7-2002/30-6-2003 ed a totale e completa copertura di tale periodo, un importo lordo una tantum nelle misure di cui appresso.

Il suddetto importo sarà erogato per il 50% entro il 31 ottobre 2003 e per il restante 50% entro il 31 gennaio 2004.

L'importo sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo il 1 luglio 2002 ed in forza alle aziende, non in prova, alla data di stipulazione della presente ipotesi di accordo.

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

Il suddetto importo non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti legali e contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Monosale e multisale

Multiplex e megaplex

livelli	importi	livelli	importi
1	113,21	A	113,21
2	126,80	B	138,12
3	149,44	C	158,49
3S	155,10	D	169,82
4	180,00	E	186,80
4S	186,80	F	209,44
5	199,25	QB	249,06
5S	209,44	QA	271,70
Q	249,06		

13) TABELLA RETRIBUTIVA MINIMA

A) Con le decorrenze appresso indicate i minimi retributivi mensili lordi per i lavoratori dipendenti dalle monosale e multisale cinematografiche i cui minimi retributivi mensili lordi alla data del 30/6/2002 risultavano pari o superiori a quelli indicati nel punto 2) dell'accordo 9.11.2000 sono i seguenti:

dal 1-7-2003

<b>Livello</b>	<b>A*</b>	<b>B**</b>	<b>C***</b>
1°	192,72	43,85	67,43
2°	215,07	49,11	75,53
3°	254,39	57,88	89,01
3° super	264,03	60,07	92,38
4°	306,77	69,72	107,22
4° super	317,99	72,35	111,27
5°	340,03	77,18	118,69
5° super	356,54	81,12	124,75
Quadro	423,99	96,47	148,36

Dal 1-1-2004

<b>livello</b>	<b>A*</b>	<b>B**</b>	<b>C***</b>
1°	192,72	43,85	77,49
2°	215,07	49,11	86,80
3°	254,39	57,88	102,29
3° super	264,03	60,07	106,16
4°	306,77	69,72	123,22
4° super	317,99	72,35	127,87
5°	340,03	77,18	136,40
5° super	356,54	81,12	143,36
Quadro	423,99	96,47	170,49

Dal 1-5-2004

<b><u>livello</u></b>	<b>A*</b>	<b>B**</b>	<b>C***</b>
1°	192,72	43,85	93,21
2°	215,07	49,11	104,41
3°	254,39	57,88	123,04
3° super	264,03	60,07	127,70
4°	306,77	69,72	148,22
4° super	317,99	72,35	153,81
5°	340,03	77,18	164,07
5° super	356,54	81,12	172,44

Quadro	423,99	96,47	205,07
--------	--------	-------	--------

\* Minimi tabellari mensili lordi

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

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

Per quanto concerne i lavoratori i cui minimi retributivi mensili lordi alla data del 30/6/2002 risultavano inferiori a quelli indicati nel punto 2) dell'accordo 9.11.2000, in occasione dei prossimi rinnovi contrattuali formerà oggetto di esame e discussione la situazione relativa alla riduzione degli scarti rispetto ai minimi di cui sopra dei minimi retributivi mensili lordi risultanti a seguito dell'applicazione degli aumenti economici di cui al precedente punto 11).

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

Dal 1-7-2003

livello	A*	B**	C***
A	192,72	43,85	67,43
B	235,12	53,50	82,27
C	269,81	61,39	94,41
D	289,09	65,77	101,15
E	317,99	72,35	111,27
F	356,54	81,12	124,75
QB	423,99	96,47	148,36
QA	462,54	105,24	161,85

Dal 1-1-2004

livello	A*	B**	C***
A	192,72	43,85	77,49
B	235,12	53,50	94,54
C	269,81	61,39	108,49
D	289,09	65,77	116,24
E	317,99	72,35	127,87
F	356,54	81,12	143,36
QB	423,99	96,47	170,49
QA	462,54	105,24	185,99

Dal 1-5-2004

livello	A*	B**	C***
A	192,72	43,85	93,21
B	235,12	53,50	113,72
C	269,81	61,39	130,50
D	289,09	65,77	139,82
E	317,99	72,35	153,81
F	356,54	81,12	172,44
QB	423,99	96,47	205,07
QA	462,54	105,24	223,72

\* Minimi tabellari mensili lordi

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

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

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che, in occasione del rinnovo del biennio economico 1-7-2002/30-6-2004, qualora il differenziale tra inflazione effettiva ed inflazione programmata fosse uguale all' 1,15% non si darà luogo a recuperi e/o conguagli, mentre, qualora il differenziale risultasse diverso dall' 1,15%, si provvederà a calcolare il conguaglio da effettuare sull'incremento dei minimi per il biennio 1-7-2004/30-6-2006.

#### 14) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

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

- la contrattazione di secondo livello è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione che saranno definiti dal contratto nazionale di categoria;
- il contratto nazionale di categoria stabilisce la tempistica, secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali si articola la contrattazione di secondo livello;
- le parti, fermo restando il rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi ed il riferimento all'andamento generale ed alla redditività dell'esercizio cinematografico, concordano quanto segue:

A) Il secondo livello di contrattazione si esaurisce con la contrattazione integrativa aziendale/interaziendale o con la contrattazione integrativa territoriale, come di seguito disciplinate, restando inteso, ai sensi del comma 1 degli "Assetti contrattuali" del Protocollo sul costo del lavoro 23.7.1993, che la contrattazione integrativa aziendale/interaziendale e la contrattazione integrativa territoriale devono intendersi tra loro alternative.

I relativi accordi hanno la durata di 4 anni. Gli effetti economici degli accordi integrativi non potranno avere decorrenza anteriore all'1.7.2004 o, qualora successiva, alla data di scadenza degli accordi integrativi definiti in attuazione del CCNL 3.11.1999;

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

Non può avere per oggetto materie già definite a livello nazionale e può svolgersi sulla materia economica, secondo le linee del premio di risultato di cui appresso, nonché sulle materie per le quali nel contratto collettivo nazionale è previsto uno specifico rinvio in sede aziendale. Non può pertanto avere per oggetto istituti di carattere normativo, salvo quanto previsto all'art. 11 del presente contratto con riferimento all'utilizzazione delle prestazioni lavorative secondo diversi e più articolati regimi di flessibilità.

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

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

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

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

## 15) PICCOLO ESERCIZIO

Tutte le clausole del presente accordo non si applicano ai cinema attualmente inquadrati nella categoria del Piccolo esercizio. Le stesse clausole non si applicano altresì ai cinema che in futuro saranno riconosciuti tali per accordi intervenuti tra le organizzazioni territoriali dell'Anec e dei Sindacati.

## 16) DECORRENZA E DURATA

Salvo quanto diversamente stabilito dalle singole disposizioni, il presente contratto decorre dal 1 luglio 2002 e resterà in vigore fino al 30 giugno 2006 per la materia normativa e fino al 30 giugno 2004 per la materia retributiva.

Letto, confermato e siglato.

per la Commissione sindacale datoriale

per il SLC-CGIL

per la FISTEL-CISL

per la UILCOM-UIL