

L'anno 2011 il giorno 25 del mese di novembre presso la sede dell'AGIS in Roma, Via di Villa Patrizi, 10

TRA

l'ANEC

l'ANEM

E

l'anno 2011

il giorno 10

la SLC-CGIL

la FISTel-CISL

la UILCOM-UIL

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL 16 gennaio 2008 per il personale dipendente dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali, che le parti si riservano di sottoporre alle rispettive assemblee per l'approvazione.

4

*[Handwritten signatures and initials]*

# I. PARTE NORMATIVA

## 1. CLASSIFICAZIONE PERSONALE MULTIPLEX

Le parti stipulanti il presente accordo di rinnovo contrattuale:

- considerata la significativa evoluzione tecnologica ed organizzativa che va manifestandosi, in particolare, nell'ambito dei multiplex;
- condivisa l'opportunità di procedere ad una approfondita rivisitazione degli attuali assetti classificatori e (parametri) del personale;
- ritenuto che il miglioramento della efficienza e della produttività aziendali, oltre che su nuovi e più funzionali schemi di organizzazione del lavoro, non può non fondarsi anche sul rispetto e sulla valorizzazione dei diversi livelli di professionalità, convengono di costituire una Commissione paritetica, composta da tre componenti per ciascuna parte stipulante, con il compito di:

- a) individuare e delineare le nuove figure professionali emerse o emergenti;
- b) approfondire il possibile inquadramento delle nuove mansioni lavorative (emerse o emergenti che siano) e delle mansioni che, anche a seguito di innovazioni tecnologiche, abbiano subito nel tempo trasformazioni tali da modificarne la tipologia;
- c) analizzare e valutare, conclusivamente, la possibilità della introduzione di un nuovo sistema di inquadramento professionale ispirato ai principi ed ai criteri sopra indicati.

Le conclusioni dei lavori di analisi e di studio condotti dalla Commissione saranno trasmesse alle parti stipulanti il presente accordo di rinnovo contrattuale entro il 30 giugno 2012.

*[Area containing several illegible stamps and handwritten signatures]*

## 2. CLASSIFICAZIONE PERSONALE MONOSALE E MULTISALE

All'art. 2 del CCNL 16 gennaio 2008 sono apportate le seguenti variazioni:

### 2° Livello

declaratoria:

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

Esemplificazioni: centralinista.

declaratoria:

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

Esemplificazioni: custode; affissatore; addetto alla preparazione e vendita di alimenti e bevande con semilavorazione ed 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 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 stampa del borderò, ai servizi di sala e di ristorazione; caposala.

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 e degli impianti elettrici ed acustici, ai servizi di cassa, di sala e di ristorazione, alla conduzione ed alla manutenzione ordinaria degli impianti di condizionamento.

G  
C

**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, cui compete altresì lo svolgimento dei compiti di cui alla esemplificazione della declaratoria b) del 4° livello.



*[Handwritten signatures and initials]*

Vertical text on the right edge of the page, likely a page number or reference code.





5. FESTIVITA'

A decorrere dall'anno 2012, nell'elenco di festività di cui al comma 1 dell'art. 61 del CCNL è inserito "il giorno di Pasqua."

ES

ES

ES

ES

ES

ES

ES

ES

6. **FERIE**

A decorrere dall'anno 2012, il lavoratore ha diritto per ogni anno di anzianità di servizio presso l'azienda ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, pari a 24 giorni lavorativi.

In riferimento all'art. 10, comma 1 del d.lgs. 66/2003 come modificato dal d. lgs. 213/2004, le parti stipulanti il presente contratto convengono che il periodo feriale deve essere goduto per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, improrogabilmente nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

**NORMA TRANSITORIA**

In relazione a quanto previsto dal presente articolo il termine di fruizione delle ferie maturate al 31 dicembre 2010 è fissato al 31 dicembre 2012.

**NORMA AGGIUNTIVA**

Il numero dei giorni di ferie di cui sopra è fissato in 24 giorni escludendo dai 28 giorni di calendario le domeniche e non le festività infrasettimanali.

*[Area containing various handwritten signatures and initials, including names like 'R', 'B', 'G', and 'M']*

7. RAPPRESENTANZE SINDACALI

Nei gruppi industriali di rilevanza nazionale (multiplex e megaplex) le cui unità produttive sono ubicate in un numero di regioni tale da coprire ampia parte del territorio nazionale, è riconosciuta la costituzione di un Esecutivo paritetico nazionale espressione della RSU/RSA delle OO.SS. firmatarie il CCNL composto da 9 membri cui, oltre ai compiti generali di coordinamento delle attività sindacali, compete la funzione di agente contrattuale per le materie indicate nel CCNL.

Alle OO.SS. firmatarie del CCNL spetta complessivamente, in riferimento all'Esecutivo nazionale, un monte ore annuo di 290 ore per l'anno 2012, 440 ore per l'anno 2013 e 580 ore per l'anno 2014 di permesso sindacale. Non sono computabili nel monte ore annuo le ore utilizzate dall'Esecutivo per le riunioni convocate dalla direzione aziendale.

Al fine di garantire le esigenze operative delle aziende, i delegati facenti parte dell'Esecutivo, informata la propria Organizzazione Sindacale, presenteranno la richiesta di permesso sindacale alla Direzione del personale del Gruppo, di norma, 48 ore prima della sua utilizzazione - salvo casi eccezionali in cui, comunque, il preavviso non sarà inferiore a 24 ore -, specificando nella richiesta la tipologia del permesso richiesto.

Le ore di permesso sindacale usfruite verranno riportate in busta paga distinguendole da quelle riconosciute ai membri delle RSA/RSU e di organismi direttivi, e comunicate trimestralmente con apposito tabulato alle OO.SS. nazionali.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a large signature at the top center, a signature 'A' in the middle, and several other initials and signatures at the bottom.]*

## 8. RELAZIONI SINDACALI

L'ANEC, l'ANEM e le Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del CCNL ribadiscono l'esigenza di consolidare e rafforzare il sistema delle relazioni sindacali e di organizzare con regolarità e sistematicità l'esame ed il confronto su temi di interesse comune.

### LIVELLO NAZIONALE

Le parti concordano sull'opportunità di incontri periodici e, comunque, di regola annuali per l'esame della situazione generale del settore, del relativo andamento economico-produttivo e delle prevedibili implicazioni occupazionali per le diverse tipologie di esercizi (monosale, multisale, multiplex e megaplex) per indicazioni e consultazioni sugli strumenti che possono contribuire al risanamento e al rilancio del settore a salvaguardia delle strutture e dell'occupazione, nonché per l'individuazione di eventuali linee di intervento legislativo in tale direzione, per le quali comunque resta necessaria ed opportuna l'iniziativa autonoma dell'ANEC, dell'ANEM e delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

### LIVELLO TERRITORIALE

I temi di cui sopra costituiranno oggetto di esame da parte delle Organizzazioni territoriali di categoria firmatarie del CCNL con riferimento al comprensorio di competenza, per tale intendendosi quello in cui le unità produttive sono ubicate in una o più province ovvero in una o più regioni.

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

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

1. lo stato applicativo delle forme di organizzazione del lavoro di cui all'art. 11;
2. le prospettive di nuovi insediamenti, della loro localizzazione e delle prevedibili implicazioni sull'occupazione, mobilità e qualificazione professionale dei lavoratori;
3. gli eventuali processi di trasformazione e diversificazione delle strutture di pubblico spettacolo;

ANEC  
ANEM  
CCNL

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

4. le questioni attinenti alla migliore qualificazione dell'offerta di cinema in pubblica sala, dalla funzionalità del servizio alla qualificazione e aggiornamento professionali dei lavoratori.

#### LIVELLO DI GRUPPO

Nel corso di appositi incontri, di regola annuali, i Gruppi industriali di rilevanza nazionale le cui unità produttive sono ubicate in un numero di regioni tali da coprire ampia parte del territorio nazionale, assistiti dalle Associazioni nazionali imprenditoriali, forniranno all' Esecutivo nazionale espressione delle RSU/RSA, assistite dalle Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, informazioni relative allo stato della occupazione, agli orientamenti economici e produttivi, all'entità e al tipo degli investimenti (nuove tecnologie, nuovi insediamenti o consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti), illustrando i criteri generali della loro localizzazione e le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità, sulla qualificazione professionale dei lavoratori e sulle forme occupazionali.

#### LIVELLO AZIENDALE

Al di fuori dei livelli di informazione di cui sopra, informazioni generali saranno fornite a livello aziendale dalle imprese che occupano più di 15 dipendenti nel corso di un apposito incontro annuale.

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

*[Handwritten signatures and initials]*

## 9. OSSERVATORIO NAZIONALE

Le Parti, nella convinzione che lo sviluppo e il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppone una comune conoscenza 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.

L'Osservatorio sarà costituito pariteticamente da 6 esponenti delle Associazioni stipulanti che di volta in volta, potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, l'Osservatorio esaminerà i seguenti argomenti:

- andamento e prospettive del mercato interno e internazionale;
- andamento e prospettive degli investimenti;
- evoluzione delle tecnologie, dei processi produttivi, delle professionalità e dei modelli di organizzazione (con particolare riferimento all'articolazione delle forme occupazionali);
- andamento delle prospettive dell'occupazione
- percorsi formativi e di qualificazione e riqualificazione.

Inoltre, nell'ambito dell'Osservatorio viene costituita una Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta da 6 membri, per la metà designati dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle Organizzazioni sindacali stipulanti.

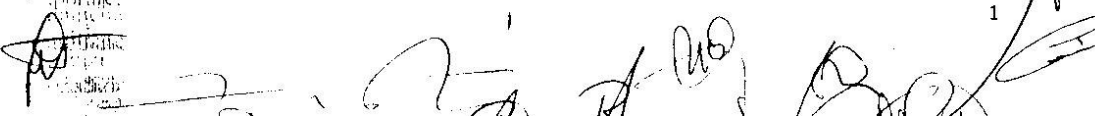
La Commissione avrà i seguenti compiti:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nei settori disciplinati dal c.c.n.l.;
- elaborare, con riferimento alla legge n. 125/1991, schemi di progetti di azioni positive;
- esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali;
- studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro, accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno.

Le Parti promuoveranno la conoscenza dei risultati del lavoro della Commissione presso le proprie strutture associative.

I lavori dell'Osservatorio avverranno sia sulla base dei dati già in possesso delle Associazioni, che sulla base di apposite rilevazioni che potranno essere concordate.

Le riunioni dell'Osservatorio si terranno con la periodicità ritenuta opportuna dalle Parti che, comunque, dovranno incontrarsi almeno tre volte l'anno o su richiesta di una delle Parti.



## 10. INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE

Nel duplice intento di valorizzare le professionalità dei lavoratori e di governare i processi di innovazione tecnologica è consentita nell'ambito di servizi o di aree omogenee (tecniche/amministrative) la mobilità e l'interscambiabilità del personale nel rispetto dei valori professionali individuali prefigurati dallo schema di classificazione unica.

In caso di processi di ristrutturazione aziendale, di introduzione di nuovi sistemi produttivi, oppure di significative modifiche all'organizzazione del lavoro, o di estesi interventi di riconversione professionale dei lavoratori, allo scopo di far fronte a nuove esigenze organizzative non altrimenti risolvibili e con particolare attenzione alla salvaguardia dei livelli occupazionali, le Direzioni aziendali informeranno preventivamente, per il tramite dell'Organizzazione datoriale competente, le Segreterie Nazionali o Territoriali delle Associazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto e la RSU/RSA ove esistente.

A tale comunicazione seguirà entro 10 giorni una riunione per l'esame della situazione cui, per i Gruppi, parteciperanno le Associazioni nazionali datoriali e l'Esecutivo nazionale espressione delle RSU/RSA delle Organizzazioni firmatarie il CCNL unitamente alle Segreterie nazionali dei sindacati dei lavoratori e ad una delegazione territoriale dei sindacati firmatari il CCNL.

Per le altre Aziende parteciperanno le Associazioni territoriali datoriali e le RSU/RSA delle OO.SS. firmatarie del CCNL unitamente alle Segreterie territoriali.

Trascorsi 30 giorni dall'invio dell'informativa, in assenza di accordo, troveranno applicazione le vigenti disposizioni di legge.

*[Area con diverse firme e iniziali manoscritte]*



## 11. TRASFERIMENTI

In riferimento alla disciplina sui trasferimenti di cui agli art. 36 e 65 del CCNL, le parti convengono che:

I trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso non inferiore a 20 gg.

Dovranno tenersi in debito conto da parte aziendale le obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengono disposti nell'ambito del comune, fatte salve le regolamentazioni eventualmente concordate dalle parti a livello di singola impresa / gruppo.

Trasferimenti

Trasferimen

adattive.

procedu

rimo le

atore di

ente

salve le

po.

adattati

di

di ogni

di ogni

di ogni

di ogni

di ogni

di ogni

di ogni

di ogni

di ogni

di ogni

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, flowing signature. To its right, there are several smaller, more distinct signatures and initials, some appearing to be in blue ink. The signatures are arranged in a somewhat horizontal line across the lower right portion of the page.

Vertical text on the right edge of the page, likely a page number or reference code.

## 12. PROCEDURE PER LA DEFINIZIONE DELLE CONTROVERSIE SINDACALI

Nel ribadire il comune intendimento di adottare tutte le misure utili per prevenire, esaminare e possibilmente risolvere i motivi di conflitto di lavoro che possono insorgere in sede aziendale o di gruppo nonché allo scopo di salvaguardare l'interesse dell'utenza, le parti concordano di sottoporre le controversie individuali e plurime al tentativo di composizione secondo le procedure che seguono, escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale ed all'Autorità giudiziaria.

Per le controversie aziendali attinenti l'applicazione delle norme contrattuali, il lavoratore che ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come regolato dal contratto, può richiedere che la questione venga esaminata tra la Direzione aziendale e gli Organismi rappresentativi aziendali.

La richiesta di esame avverrà, in ogni caso, per iscritto tramite la presentazione di apposita domanda alla Direzione aziendale, che dovrà contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale il lavoratore propone il reclamo e i motivi del reclamo stesso.

Qualora si tratti di controversia plurima, la richiesta di instaurare la procedura dovrà essere presentata per il tramite dei predetti Organismi rappresentativi aziendali.

I reclami dovranno essere esaminati e discussi entro 3 giorni dalla presentazione.

Qualora non si raggiunga un accordo tra la Direzione aziendale e i predetti Organismi rappresentativi aziendali, il reclamo potrà essere sottoposto ad un ulteriore esame con le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti i cui rappresentanti unitamente all'azienda dovranno ricevere la richiesta entro 3 giorni dal mancato accordo in sede locale. L'esame in sede sindacale dovrà essere effettuato entro 3 giorni dalla richiesta di cui sopra, salvo diverse intese tra le parti.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, non potrà farsi ricorso a qualsiasi forma di agitazione sindacale, né i lavoratori interessati potranno adire l'Autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

*[Handwritten signatures and initials, including a large 'P' and a signature that appears to be 'M. G.']*



#### 14. ORGANISMO BILATERALE

Le parti, nel ribadire quanto già espresso nei precedenti rinnovi contrattuali circa il ruolo strategico che la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale dei lavoratori rivestono, da un lato, per la elevazione della competitività aziendale e degli standard qualitativi dell'offerta cinematografica in sala pubblica e, dall'altro, per la valorizzazione professionale delle risorse umane, convengono di perseguire i suddetti obiettivi aderendo ad un Organismo bilaterale concordemente individuato.

Viene pertanto costituito un gruppo di lavoro paritetico di 6 esperti ( 3 per la parte sindacale e 3 per la parte datoriale) che entro il 30 giugno 2012 definirà e curerà tutti gli adempimenti necessari per rendere operativi gli effetti di tale adesione, restando fin da ora concordato che il contributo mensile a carico delle imprese dell'esercizio cinematografico sarà pari, per ciascun lavoratore dipendente a tempo indeterminato, a 0,10 % del minimo tabellare di retribuzione e dell'indennità di contingenza e sarà dovuto dal mese successivo alla definizione del regolamento attuativo del suddetto Organismo bilaterale. Il contributo sarà 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.

#### NORMA TRANSITORIA

In attesa che la Commissione concluda i lavori di cui sopra, le Parti concordano che i corsi di formazione organizzati dall'impresa, ricorrendone i presupposti in relazione all'orario di lavoro, saranno retribuiti in regime di lavoro supplementare ovvero di lavoro straordinario, fatta eccezione per i corsi che la legge impone in via obbligatoria sia al datore di lavoro quanto alla organizzazione che al lavoratore quanto ad obbligo di partecipazione(es: sicurezza sui luoghi di lavoro, haccp, primo soccorso, privacy, videosorveglianza , etc. ...) che saranno retribuiti in regime ordinario.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are several vertical lines of text, likely names, which are partially obscured by the signatures. The signatures themselves are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials and others more complete names. A small, distinct mark resembling a stylized 'Z' or '2' is located on the right side of the signature area.

15. SCOSTAMENTI INFLATTIVI

Il recupero di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, secondo la verifica circa la significatività degli stessi effettuata a livello interconfederale, sarà definito in apposito incontro tra le parti nel mese di luglio 2014 e troverà applicazione con le retribuzioni inerenti il mese di dicembre successivo.

SCO

tempo  
qualifica  
part  
tributo

SCO

tempo  
qualifica  
part  
tributo

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'TB' and 'BA' in the center, and a signature with a circled '1' on the right.

Vertical text on the right edge of the page, likely a page number or reference code.

## II PARTE ECONOMICA

### 1. 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 01.01.2012

livello

1°	ΔUE	25,16
2°		28,18
3°	matogge super	33,21
3°	super	34,47
4°	esclusa	40,00
4°	super	41,51
5°	01,8	44,28
5°	super	46,54
Quadro		55,35

Dal 01.07.2013

Livello

1°		18,87
2°		21,13
3°		24,91
altro		



3° super	25,85
4°	30,00
4° super	31,13
5°	33,21
5° super	34,91
Quadro	41,51

Dal 01.07.2014

livello	
1°	22,01
2°	24,65
3°	29,06
3° super	30,16
4°	35,00
4° super	36,32
5°	38,74
5° super	40,72
Quadro	48,43

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:

*[Handwritten signatures and initials]*

Dal 01.01.2012

Livello

- A 25,16
- B 30,69
- C 35,22
- D 37,74
- E 41,51
- F 46,54
- QB 55,35
- QA 60,38

Dal 01.07.2013


livello

- A 48,87
- B 53,02
- C 56,42
- D 58,30
- E 60,31,13
- F 64,91
- QB 71,51
- QA 75,28

Dal 01.07.2014

livello

- A 22,01



Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a large '7' and several illegible signatures.



B 26,86  
C 30,82  
D 33,02  
E 36,32  
F 40,72  
QB 48,43  
QA 52,83

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials/signatures]*

Small vertical text on the right edge of the page.

2. UNA TANTUM

- a. Avuto riguardo a quanto convenuto nell'accordo 17 marzo 2009 in ordine al rinnovo contrattuale economico per il personale dipendente dagli esercizi cinematografici;
- b. tenuto conto che gli aumenti retributivi definiti con tale accordo sono stati calcolati sulla base di un tasso inflattivo maggiorato dell'1,5% rispetto a quello a suo tempo programmato;
- c. considerata l'intervenuta erogazione nel 2011 della quota di aumento riferita a tale surplus inflattivo;
- d. valutato che per il 2011 l'indice previsionale inflattivo è stato calcolato nel 2,3%;

e. si conviene l'erogazione per i lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente accordo e già in forza alle aziende al 1° gennaio 2011 di un importo lordo una tantum nella misura di cui appresso ed a totale e completa copertura dell'anno 2011.

Il suddetto importo sarà erogato per il 50% entro il 31.12.2011 e per il residuo 50% entro il 31.03.2012

L'importo sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2011 ed in forza alle aziende, non in prova, alla data di stipulazione del presente accordo.

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

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

f. le parti stipulanti il presente accordo si danno atto e convengono che l'importo una tantum di cui sopra unitamente alla quota di aumento di cui al precedente punto c) comportano un trattamento retributivo complessivo per il 2011 in linea con l'indice previsionale inflattivo del 2,3%.

Monosale e multisale

Livelli	Importi
1	75,48
2	84,54
3	99,63
3S	103,41







Multiplex e megaplex

Livelli	Importi
A	75,48
B	92,09
C	105,67
D	113,22

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]*

4 120,00  
 4S 124,54  
 5 132,84  
 5S 139,64  
 Q 166,06

E 124,54  
 F 139,64  
 QB 166,06  
 QA 181,15

D  A     

This document is a scan of a handwritten document. The content is a list of items with associated values and signatures. The values are: 4 (120,00), 4S (124,54), 5 (132,84), 5S (139,64), Q (166,06), E (124,54), F (139,64), QB (166,06), QA (181,15). There are several handwritten signatures at the bottom of the page.

### 3. 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 31.12.2010 risultavano pari o superiori a quelli indicati nel punto 2) dell'accordo 17.03.2009 sono i seguenti:

dal 01.01.2012

Livello	A*	B**	C***
TABELLA 1°	192,72	43,85	230,33
TABELLA 2°	215,07	49,11	257,97
TABELLA 3°	254,39	57,88	304,03
3° super	264,03	60,07	315,53
4°	306,77	69,72	366,22
4° super	317,99	72,35	380,06
5°	340,03	77,18	405,38
5° super	356,54	81,12	426,08
Quadro	423,99	96,47	506,70

Dal 01.07.2013

livello	A*	B**	C***
1°	192,72	43,85	249,20
2°	215,07	49,11	279,10
3°	254,39	57,88	328,94

*[Handwritten signatures and initials are present below the table, including a large signature on the right and several initials below the 3° row.]*

3° super	264,03	60,07	341,38
4°	306,77	69,72	396,22
4° super	317,99	72,35	411,19
5°	340,03	77,18	438,59
5° super	356,54	81,12	460,99
Quadro	423,99	96,47	548,21

Dal 01.07.2014

<u>livello</u>	A*	B**	C***
1°	192,72	43,85	271,21
2°	215,07	49,11	303,75
3°	254,39	57,88	358,00
3° super	264,03	60,07	371,54
4°	306,77	69,72	431,22
4° super	317,99	72,35	447,51
5°	340,03	77,18	477,33
5° super	356,54	81,12	501,71
Quadro	423,99	96,47	596,64

\* 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.

*[Handwritten signatures and initials]*



Dal 01.07.2013

livello	A*	B**	C***
A	192,72	43,85	249,20
B	235,12	53,50	304,00
C	269,81	61,39	348,87
D	289,09	65,77	373,79
E	317,99	72,35	411,19
F	356,54	81,12	460,99
QB	423,99	96,47	548,23
QA	462,54	105,24	598,05

Dal 01.07.2014

livello	A*	B**	C***
A	192,72	43,85	271,21
B	235,12	53,50	330,86
C	269,81	61,39	379,69
D	289,09	65,77	406,81
E	317,99	72,35	447,51
F	356,54	81,12	501,71
QB	423,99	96,47	596,66

*[Handwritten signatures and marks]*

4

QA

462,54

105,24

650,88

\* 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.

Importo

Importo

Importo

Importo

Importo

Importo

Importo

Importo

Importo

Importo

Importo

Importo

Importo

Importo

Importo

*[Handwritten signatures and initials]*

Vertical text on the right margin, likely a page number or reference code.



#### 4. CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Le parti si danno atto che la contrattazione collettiva di secondo livello può rappresentare un valore aggiunto nelle relazioni sindacali in quanto, nel rispetto delle peculiari caratteristiche dell'esercizio cinematografico e delle esigenze proprie delle imprese di minori dimensioni tenda a perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività e redditività aziendali e, correlativamente, il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il secondo livello di contrattazione si realizza con la contrattazione integrativa aziendale, con la contrattazione integrativa territoriale e con la contrattazione integrativa di gruppo che devono intendersi tra di loro alternative.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale rispettando il principio dell'autonomia dei cicli negoziali e della non sovrapposizione tra livelli. Ricorrendone le condizioni possono, pertanto, essere stipulati nella seconda metà dell'arco temporale di vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il negoziato di secondo livello si svolge a livello aziendale per:

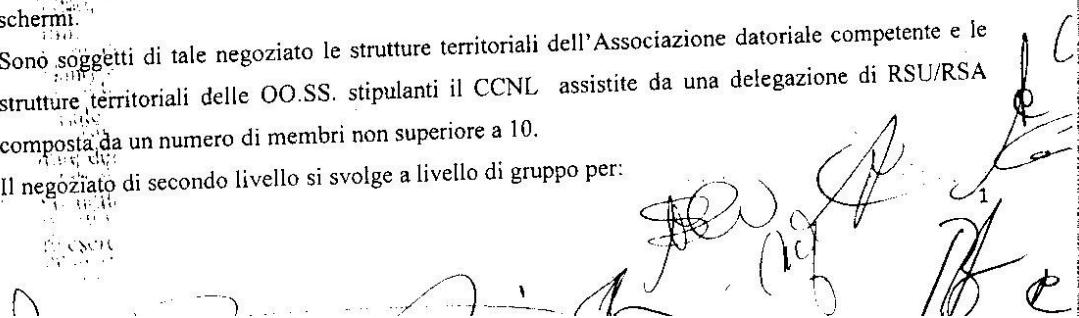
- i multiplex / megaplex
- le imprese che gestiscono esercizi cinematografici per un numero complessivo di almeno 15 schermi, che siano situati in un' unica regione e che non abbiano optato per la contrattazione a livello territoriale ove esigibile. Sono soggetti di tale negoziato la direzione aziendale assistita dalle strutture dell' Associazione datoriale competente e le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL unitamente alle RSU/RSA. L'opzione tra livello di negoziato aziendale o territoriale può essere esercitata d'intesa tra la direzione aziendale e le RSU/RSA.

Il negoziato di secondo livello si svolge a livello territoriale per:

- le monosale e multisale
- le imprese che gestiscono esercizi cinematografici per un numero complessivo inferiore a 15 schermi.

Sono soggetti di tale negoziato le strutture territoriali dell'Associazione datoriale competente e le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL assistite da una delegazione di RSU/RSA composta da un numero di membri non superiore a 10.

Il negoziato di secondo livello si svolge a livello di gruppo per:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a signature that appears to be 'P. C.' with a large '1' written below it. To the left of this, there are several other signatures, some of which are more stylized and difficult to decipher, but they appear to be initials or names of the signatories.

- i multiplex ed i megaplex
- le imprese che gestiscono esercizi cinematografici per un numero complessivo di almeno 15 schermi.

che siano situati in più regioni. Sono soggetti del negoziato di secondo livello di gruppo la direzione aziendale assistita, ove richiesto, dalle strutture dell'associazione nazionale datoriale competente e l'Esecutivo nazionale espressione delle RSU/RSA assistito dalle OO.SS. nazionali stipulanti il CCNL e da una delegazione territoriale

La contrattazione di secondo livello non può avere ad oggetto materie ed istituti già definiti a livello nazionale e, comunque, istituti di carattere normativo.

Può svolgersi sulla materia economica secondo le linee del premio di risultato. Le erogazioni economiche derivanti dalla contrattazione di secondo livello saranno correlate ai risultati aziendali conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti e sostanziatisi in incrementi di qualità, efficacia ed efficienza organizzativa e, in linea generale, in miglioramenti dell'andamento economico e funzionale aziendale.

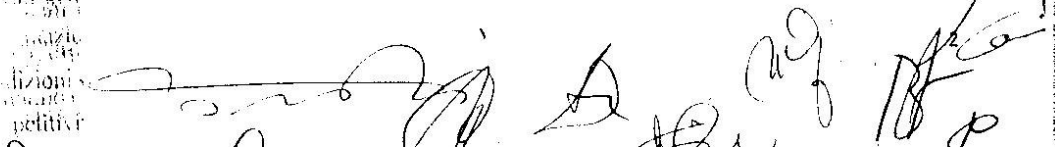
#### **Premio di risultato**

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

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

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

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



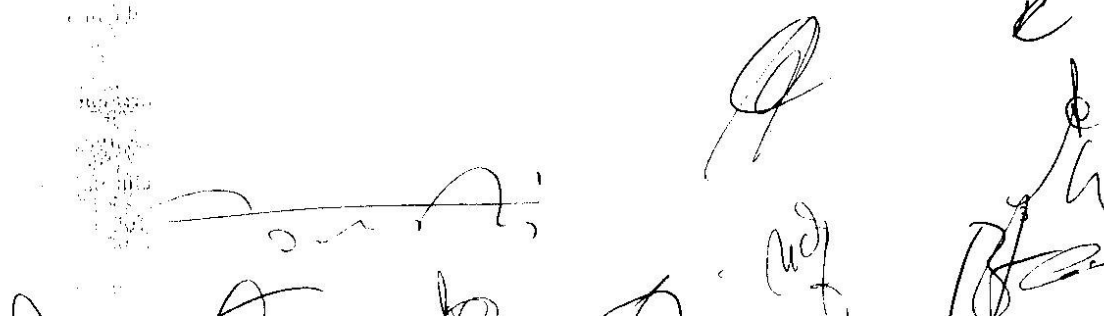
Nell'accordo che definisce il premio di risultato saranno individuate forme e clausole intese a consentire un'adeguata informazione e verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti.

Il premio di risultato sarà variabile e non predeterminabile e non sarà utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale. Dovrà altresì avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Nel caso di contratti territoriali i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità delle imprese del settore.

**Norma transitoria**

In riferimento al III° comma del presente articolo resta concordato che gli accordi di II° livello scaduti alla data del 31.12.2011 o in scadenza nel 2012 mantengono la loro validità fino al 30 giugno 2013.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a long horizontal signature. To its right, there are several smaller, more distinct signatures and initials, including one that appears to be 'A. B.' and another that looks like 'P. T.'.





**DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

Salvo quanto diversamente stabilito dalle singole disposizioni, il presente contratto decorre dal 1.1.2012 e resterà in vigore sino al 31.12.2014.

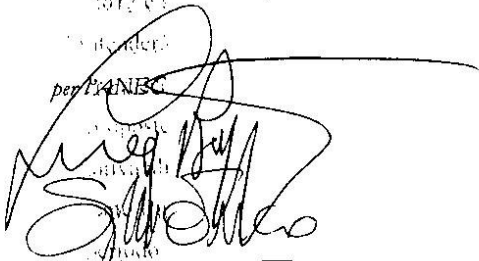
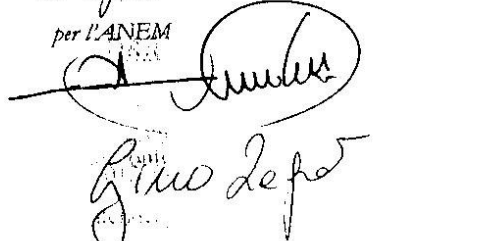
Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti con lettera raccomandata almeno 4 mesi prima della sua scadenza.

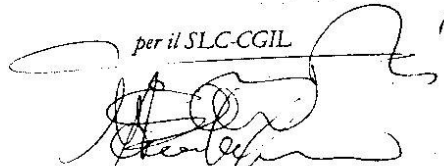
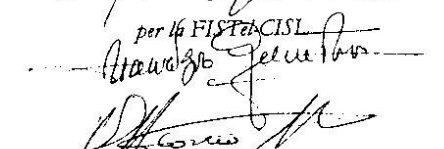
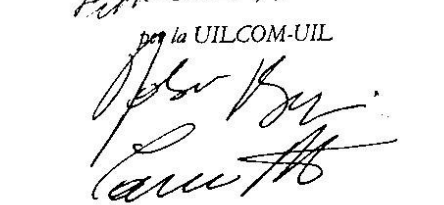
Le proposte di rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa almeno 3 mesi prima della scadenza del Contratto.

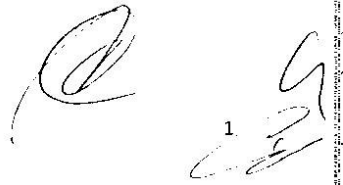
Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto e, comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

CORRI

Letto, confermato e siglato.

per l'ANIEC  
  
per l'ANEM  
  
Giuseppe De Feo

per il SLC-CGIL  
  
per la FIET-CISL  
  
per la UILCOM-UIL  




Stampa verticale lungo il margine destro del documento.