

Il 15 giugno 2016 presso la sede dell'Agis tra l'Associazione Nazionale Esercenti Cinema - ANEC, assistita dall'Agis, e le OO.SS. SLC/CGIL, Fistel/CISL e Uilcom/UIL si è raggiunta la seguente intesa per il rinnovo del CCNL Esercizi Cinematografici.

Il suddetto CCNL avrà vigenza dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2019 e sarà preceduto da un anno di sperimentazione, che avrà decorrenza dal 1° gennaio 2016 concludendosi il 31 dicembre 2016. A tale proposito rimane composto un tavolo tecnico bilaterale di livello Nazionale che avrà cura di raccogliere e analizzare con cadenza semestrale i dati relativi agli articoli normativi di rinnovo, con particolare attenzione ai temi:

Trattamento di malattia;

Contratti a termine;

Lavoratori studenti;

Welfare;

nei quali si accentuano le modifiche più significative di questo rinnovo contrattuale.

Inoltre, il suddetto tavolo tecnico provvederà, nel corso dell'anno di sperimentazione, alla revisione delle altre norme contrattuali che richiedono aggiornamenti, innovazioni o integrazioni in relazione all'evoluzione legislativa sopravvenuta.

A fronte della suddetta parte normativa oggetto di sperimentazione, nell'anno stesso saranno corrisposti ai lavoratori già in forza al 1° gennaio 2015 e in servizio alla data di stipulazione della presente ipotesi di accordo gli importi di seguito indicati con le relative modalità e misure di erogazione:

anno 2015	- vacanza contrattuale	euro 120,00
anno 2016	- sperimentazione	euro 120,00

Termini temporali

luglio
1° ~~aprile~~ 2016 euro 80,00 (4° livello)

ottobre
1° ~~agosto~~ 2016 euro 80,00 (4° livello)

1° dicembre 2016 euro 80,00 (4° livello)

2

I suddetti importi saranno proporzionalmente ridotti per i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 2015 e in forza alle aziende, non in prova, alla data di stipulazione della presente ipotesi di accordo.

Gli importi saranno altresì proporzionalmente ridotti per i lavoratori che, in relazione a un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale, percepiscano una retribuzione inferiore commisurata a tale minore orario.

I suddetti importi non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti legali e contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Le allegate tabelle di ripartizione dei suddetti importi costituiscono parte integrante della presente ipotesi di accordo.

Vigenza contrattuale

Decorrenze

1° gennaio 2017 euro 30,00 (4° livello)

1° gennaio 2018 euro 30,00 (4° livello)

1° giugno 2019 euro 25,00 (4° livello)

I suddetti importi saranno corrisposti ai lavoratori in forza al 1° gennaio e in servizio alle successive date di erogazione.

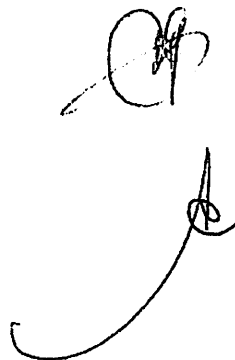
Le allegate tabelle di ripartizione dei sopra indicati aumenti economici costituiscono parte integrante della presente ipotesi di accordo.

Welfare

1° aprile 2016: inizio contribuzione al Fondo Previdenza Pensione (Byblos)

1° gennaio 2017: inizio contribuzione al Fondo di Previdenza Sanitaria (Salute Sempre)

1° aprile 2016: Ente di Formazione e Riqualficazione professionale



1



TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata dal lavoratore con la massima sollecitudine, telefonicamente o tramite e-mail, sms, fax, in tempo utile per consentire il normale svolgimento delle programmazioni. In mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore dovrà comunicare all'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico telematicamente.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successive comunicazioni inerenti il proseguimento stesso che il lavoratore deve inoltrare all'azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza indicato nella certificazione precedente.

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

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

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

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio non sul lavoro regolarmente accertati e tali da costituire impedimento temporaneo alla prestazione del servizio stesso, l'azienda conserverà il posto al lavoratore non in prova per 12 mesi.

Durante l'interruzione del servizio, l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intera retribuzione per la prima metà del periodo suindicato e il 50 % della retribuzione per la seconda metà del periodo stesso.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini del suddetto periodo di conservazione del posto e del conseguente trattamento economico, si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatisi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel computo del limite della conservazione del posto e del trattamento economico come sopra definiti non saranno conteggiate:

- le assenze dovute a ricovero ospedaliero, compreso il day hospital;
- le terapie salvavita;
- i periodi di assenza continuativa superiori ad un mese, entro il limite complessivo di 90 giorni.

Le parti convengono di introdurre, per il periodo di vigenza del presente contratto collettivo, la sperimentazione della disciplina di cui ai successivi tre commi riguardante il trattamento economico delle assenze per malattia. Tale sperimentazione prevede il trasferimento dei dati relativi all'incidenza del fenomeno alla parte sindacale all'avvio della sperimentazione e successivamente ogni sei mesi; ogni dodici mesi un confronto delle parti per il monitoraggio e gli approfondimenti necessari alla valutazione degli effetti della nuova disciplina e degli eventuali interventi correttivi.

Nel caso di assenze che si verifichino, in un arco di tempo di sei mesi dall'ultimo evento, nelle giornate di sabato e domenica nonché nelle festività di cui all'art. ..., il trattamento economico viene corrisposto nella misura del 100% per i primi due eventi e, per il terzo evento, nella misura del 50% del trattamento previsto al comma 3 del presente articolo. Il trattamento stesso cesserà di essere corrisposto a partire dal quarto evento.

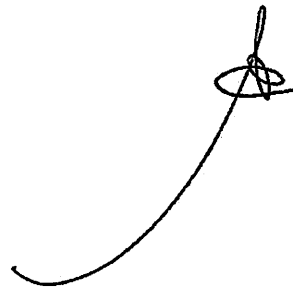
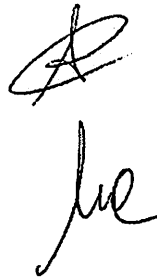
I periodi di assenze non superiori a due giorni cadenti nelle giornate di cui al precedente comma, dopo il terzo evento verranno computati in misura doppia sia ai fini del raggiungimento dei limiti del periodo di comportamento che del conseguente trattamento economico.



Agli effetti di cui ai precedenti due commi, non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui al precedente 10° comma, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione e a gravi e documentate malattie certificate dagli enti ospedalieri.

Alla scadenza dei limiti di tempo di cui sopra, il lavoratore potrà richiedere un periodo di aspettativa per un massimo di 4 mesi, ovvero sei mesi per le fattispecie di cui al 10° comma, rinnovabile per i casi individuati al precedente 10° comma, senza decorrenza di retribuzione né di anzianità.

Decorsi i periodi di conservazione del posto come sopra definiti, oppure scaduto l'eventuale periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.



CONTRATTO A TERMINE

Fatto salvo quanto disposto al comma successivo, 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 superare i trentasei mesi.

Il limite dei trentasei mesi può essere superato nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- ulteriori casi individuati al livello della contrattazione collettiva aziendale.

In ogni singolo cinema e relative sedi amministrative è consentita l'assunzione di un numero complessivo di lavoratori a tempo determinato fino ad un massimo del 40% dei lavoratori a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

Percentuali superiori, sempre riferite a singolo cinema e relative sedi amministrative, comunque entro la percentuale massima del 50%, saranno accordate dal tavolo tecnico paritetico dietro motivata richiesta.

E' consentita senza limitazioni, e non concorre ai fini delle percentuali di cui ai commi precedenti, la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi dell'art. 23, co. 2, lett. a), d. lgs. 15 luglio 2015, n. 81, sono esenti da limitazioni quantitative, e non concorrono ai fini delle percentuali di cui ai commi 3, 4 e 5 del presente articolo, i contratti di lavoro a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività (apertura di nuovi cinema e/o sedi amministrative) per un periodo di tredici mesi continuativi a decorrere dalla data di apertura al pubblico.

Per tutti gli altri aspetti della disciplina del contratto a termine non regolati dal presente articolo, si fa rinvio a quanto disposto dalla l. 15 luglio 2015, n. 81. Il tema delle deroghe agli intervalli tra successivi contratti a termine sarà oggetto di specifico approfondimento nell'ambito del tavolo tecnico paritetico.

A series of handwritten signatures in black ink, including a large 'me' on the left, a signature with a checkmark, a signature with a circle, and a signature with a large flourish.

A small handwritten signature in the bottom left corner.

A handwritten signature in the bottom right corner.

LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno assegnati, su loro richiesta e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative del servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, sono concessi, su richiesta, permessi retribuiti per i giorni di esame. I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Gli stessi lavoratori possono usufruire, su richiesta, di permessi non retribuiti per il giorno antecedente a quello in cui si svolge la prova di esame.

I lavoratori che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere un congedo per la formazione in conformità alle disposizioni dell'art. 5, l. 8 marzo 2000, n. 53.

A richiesta del datore di lavoro, il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

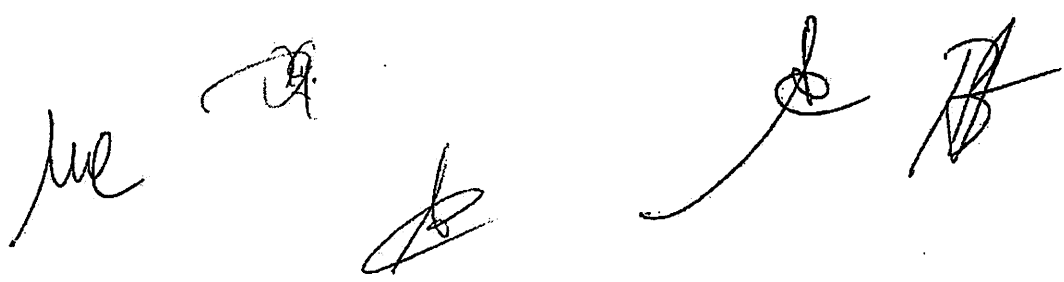
FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'accordo istitutivo del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa è riportato in appendice insieme allo Statuto e al Regolamento.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2017 saranno iscritti al Fondo tutti i lavoratori disciplinati dal vigente CCNL con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (della durata non inferiore a tre mesi continuativi, con decorrenza dell'iscrizione dal quarto mese), nonché i lavoratori part-time con orario non inferiore al 25% dell'orario full-time contrattuale, e il relativo contributo di 120 euro sarà integralmente a carico dell'azienda.

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE

Le parti individuano nel Fondo Byblos il fondo di previdenza complementare per le aziende del settore (quota pro-capite di € 5,00 riparametrata per i rapporti part-time con la percentuale di lavoro corrispondente).



Art... RELAZIONI SINDACALI (così modificato)

L'ANEC, l'ANEM e le Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie del presente CCNL, fanno proprie e recepiscono nel contratto le modalità di relazioni sindacali previste dal Testo Unico sulla Rappresentanza tra Confindustria - CGIL- CISL e UIL del 10 gennaio 2014 e successive eventuali modifiche..

Ribadiscono l'esigenza... omissis

Art... CONTRATTAZIONI DI SECONDO LIVELLO

Aggiungere nuovo capoverso:

Le parti firmatarie del presente CCNL... omissis

Nuovo capoverso:

Gli accordi di secondo livello, sono regolati dalle modalità previste dal Testo Unico sulla Rappresentanza tra Confindustria - CGIL - CISL e UIL del 10 gennaio 2014.

Particolare attenzione viene rivolta al recepimento della Parte Terza: "Titolarità ed efficacia della contrattazione Nazionale di Categoria e Aziendale" così disciplinata:

La contrattazione collettiva Aziendale si esercita per le materie delegate con le modalità previste dal CCNL o dalla Legge.

I contratti collettivi Aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 37 maggio 2013 e del presente accordo del 10 gennaio 2014, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'Azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze Unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente accordo.

In caso di presenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ex art 79 della Legge n. 300/1970, i suddetti contratti collettivi Aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai Lavoratori dell'Azienda nell'anno precedente a quello in cui viene la stipulazione dell'intesa.

Infine, per quanto attiene al recepimento della Parte Quarta: "Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento" si rimanda la discussione durante la stesura del CCNL.

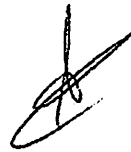
Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Handwritten signature or initials in the bottom left corner.

Art.....

Nuovo

In considerazione del profondo rinnovo della parte normativa e dell'introduzione del Welfare, le parti Datoriali si impegnano affinché copia del presente CCNL, sia distribuita a ogni lavoratore del Settore.



Aumenti Economici Contrattuali

Livelli	Monosale Multisale								Aumento Totale	Scala parametr	01/01/2017 1 rata	01/01/2018 2 rata	01/06/2019 3 rata
	P.B.	Conting	EDR 93	EDR	EAR	EAMT	EAMT	Totale					
								2011					
1	192,72	504,11	10,33	43,85	93,21	111,94	66,04	1.022,20	53,46	100	18,87	18,87	15,72
2	215,07	505,37	10,33	49,11	104,41	125,38	74,76	1.084,43	59,87	112	21,13	21,13	17,61
3	252,74	507,80	10,33	57,88	123,04	147,76	87,18	1.186,73	70,57	132	24,91	24,91	20,75
4	306,77	510,45	10,33	69,72	148,22	178,00	105,00	1.328,49	85,00	159	30,00	30,00	25,00
5	340,03	512,34	10,33	77,18	164,07	197,01	116,23	1.417,19	94,09	176	33,21	33,21	27,67
5S	356,54	513,34	10,33	81,12	172,44	207,10	122,17	1.463,04	98,90	185	34,91	34,91	29,09
Q	423,99	517,51	10,33	96,47	205,07	246,28	145,29	1.644,94	117,61	220	41,51	41,51	34,59

Livelli	Multiplex								Aumento Totale	Scala parametr	01/01/2017 1 rata	01/01/2018 2 rata	01/06/2019 3 rata
	P.B.	Conting	EDR 93	EDR	EAR	EAMT	EAMT	Totale					
								2011					
A	192,72	504,11	10,33	43,85	93,21	111,94	66,04	1.022,20	53,46	100	18,87	18,87	15,72
B	235,12	506,49	10,33	53,50	113,72	136,57	80,57	1.136,30	65,22	122	23,02	23,02	19,18
C	269,81	508,80	10,33	61,39	130,50	156,73	92,46	1.230,02	74,84	140	26,42	26,42	22,01
D	289,09	509,92	10,33	65,77	139,82	167,93	99,06	1.281,92	80,19	150	28,30	28,30	23,58
E	317,99	511,12	10,33	72,35	153,82	184,74	108,96	1.359,31	88,21	165	31,13	31,13	25,94
F	356,54	513,34	10,33	81,12	172,44	207,10	122,17	1.463,04	98,90	185	34,91	34,91	29,09
QB	423,99	517,51	10,33	96,47	205,07	246,30	145,29	1.644,96	117,61	220	41,51	41,51	34,59
QA	462,54	519,74	10,33	105,24	223,72	268,67	158,49	1.748,73	128,30	240	45,28	45,28	37,74

Art. 62 – INDENNITA' DI CASSA

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale chiamato ad espletare mansioni di cassa con responsabilità diretta degli errori anche finanziari, per l'effettivo tempo impiegato in tale funzione, e con l'obbligo di risarcimento delle eventuali differenze, verrà riconosciuta una indennità come da tabella "X"

L'indennità non è dovuta in alcuna misura al dipendente, nel caso in cui sia l'Azienda ad assumersi interamente la responsabilità economica dell'errore

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

Tabella X

Calcolo Indennità di cassa

Livelli	Mono e multisala				Livelli	Multiplex			
	Sola P.B.	11% 14% 11% 11% 0,00	11% giorno	11% ora		Sola P.B.	11% 14% 11% 11% 0,00	11% giorno	11% ora
1		0,00			A	0,00			
2		215,07	23,66	0,91	B	235,12	25,86	0,99	0,15
3		252,74	27,80	1,07	C	269,81	29,68	1,14	0,17
4		306,77	33,74	1,30	D	289,09	31,80	1,22	0,18
5		340,03	37,40	1,44	E	317,99	34,98	1,35	0,20
5S		356,54	39,22	1,51	F	356,54	39,22	1,51	0,23
Q		423,99	46,64	1,79	QB	423,99	46,64	1,79	0,27
					QA	462,54	50,88	1,96	0,29

Il calcolo dell'indennità di cassa si esegue applicando l'11% sulla sola Paga base

Art. 17 - RIPOSO SETTIMANALE

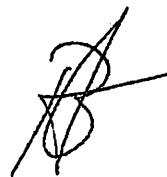
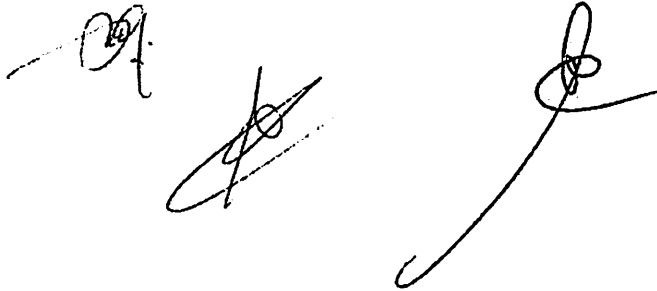
Ai lavoratori spetta una giornata di riposo settimanale.

Il riposo può essere fissato in qualsiasi giorno della settimana in base a turni di servizio stabiliti dalla direzione possibilmente all'inizio di ciascun mese e comunicati agli interessati con apposita tabella esposta in luogo loro accessibile.

Nell'arco dell'anno civile il lavoratore potrà richiedere al datore di lavoro, di fruire fino ad un massimo di 5 riposi nelle giornate di domenica o coincidenti con una delle festività indicate negli articoli 53 e 61. Se a fine di ogni anno civile, causa esigenze di servizio, ciò non fosse possibile, al lavoratore spetterà, per i rimanenti riposi non goduti di domenica o festivi, fino al raggiungimento del massimo previsto di 5, la sola maggiorazione del 55% prevista dalla lettera g) degli articoli 52 e 60 per il lavoro festivo.

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

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



Art. 52 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

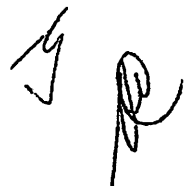
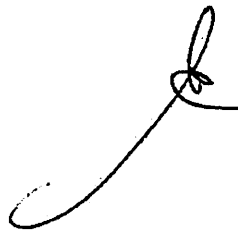
Nessun lavoratore potrà esimersi dal compiere lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

Ferme restando le norme di cui all'art.11 del presente contratto, si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre le 173 ore mensili.

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

Ai sensi del disposto dall'art. 1 comma 2 lettera d) del D.Lgs. 08 aprile 2003 n.66, si considera lavoro notturno quello effettuato dalla mezzanotte alle ore 07,00.

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



Art. 60 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

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

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

Ferme restando le norme di cui all'art.11 del presente contratto, si considera lavoro straordinario quello compiuto oltre le 173 ore mensili.

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

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le ore 6 del mattino. Per gli impiegati che lavorano per lo spettacolo o il cui lavoro è connesso con lo spettacolo, ai sensi del disposto dall'art. 1 comma 2 lettera d) del D.Lgs. 8 aprile 2003 n.66, si considera lavoro notturno quello effettuato dalla mezzanotte alle ore 07,00.

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

A.N.E.C.

Luigi Annunzio

Luigi Ruffini

~~*Luigi Ruffini*~~
A.G.I.S.
Stato Gregorio

Stato Gregorio

~~FISTEL - Cisl
Dante Gioia~~

MILCO MUC

Luigi Ruffini

Luigi Ruffini

[Signature]