

67 2009
Addì 2 luglio 2009

TRA

ANICA

Andrea C...
P.B. S...
S...

SLC CGL

7 9 6 7 1

UIR

U...
U...
U...

FISTEL CISL

Maurizio...
Maurizio...

U...
U...
U...

UILCOM UIL

Rocco...
Rocco...
Rocco...

È stato rinnovato il contratto collettivo di lavoro nazionale del 7 marzo 2005 per i dipendenti d'aziende dell'industria cineaudiovisiva.

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

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

Gli strumenti relazionali di seguito indicati risultano improntati sia alla creazione di condizioni tali da prevenire l'insorgenza del conflitto sia alla conoscenza degli obiettivi d'impresa sempre più influenzati dall'evoluzione delle tecnologie e dei mutamenti del mercato.

Informazioni art. 63

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

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

Le parti si danno atto che le procedure previste dalla legge n. 223/91 e dalle legge n. 428/90 nonché del DPR n. 218/2000, assorbono e sostituiscono le procedure di informazione e consultazione in materia.

Su richiesta scritta dalle RSU o in mancanza dai sindacati stipulanti presentata nei 7 giorni dal ricevimento delle informazioni, l'azienda è tenuta ad avviare un esame congiunto, nel livello di pertinenza di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato.

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

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

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

Eventuali contestazioni sulla riservatezza delle informazioni sono deferite ad una Commissione di conciliazione composta da 6 membri di cui tre designati dalle organizzazioni sindacali e tre da Anica.

La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla ricezione del ricorso.

[Handwritten signature on the left margin]

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

Informazione in sede nazionale

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

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

Informazioni a livello territoriale

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

C.A.E.

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

Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale è articolato su due livelli:

contratto collettivo nazionale di categoria con durata triennale sia per la parte economica che per la parte normativa

II° livello di contrattazione aziendale con vigenza triennale

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

RC

Contratto nazionale

Regola il sistema delle relazioni industriali e i diritti di informazione a livello nazionale, territoriale e aziendale, individua per la contrattazione aziendale (II° livello) i soggetti abilitati, le materie e le voci su cui la stessa si articola, nonché la relativa tempistica secondo il principio dell'autonomia dei cicli contrattuali.

Definisce forme di bilateralità e le tematiche relative alle pari opportunità ed alla previdenza complementare.

Handwritten signature/initials on the left margin.

Handwritten signature: G. Schia

Handwritten signature/initials in the center.

Handwritten signature/initials on the right side, including 'RC' and a date '3'.

Secondo livello di contrattazione

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate dal presente CCNL e dalla legge e non può avere come oggetto materie e istituti già negoziati a livello nazionale.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale

La contrattazione di secondo livello è prevista secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal presente CCNL nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riferimento alle piccole imprese e dovrà svolgersi nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali.

La contrattazione aziendale con contenuti economici riguarderà l'istituzione di un premio di risultato calcolato solo con riferimento ai risultati raggiunti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, redditività ed altri elementi rilevanti al fini del miglioramento della competitività aziendale nonché legati all'andamento economico dell'impresa.

Le erogazioni anzidette, tenuto conto dei parametri di riferimento che le determinano, avranno carattere di variabilità e di non determinabilità a priori.

Il premio dovrà avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti e le RSU costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 20.12.1993.

Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 3 mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Handwritten notes on the left margin:
S. G. Schiavoni
S. G. Schiavoni
S. G. Schiavoni

Handwritten mark:

Handwritten signature:

Handwritten signature and initials:
RCB

Prevenzione del conflitto (sostituisce art. 49)

Per le controversie individuali e collettive tra aziende e lavoratori si applicherà la presente procedura:

su istanza scritta della RSU aziendale relativa alla materia oggetto del contenzioso verrà esperito un primo tentativo di composizione a livello aziendale entro 7 giorni dalla richiesta.

In difetto di accordo, entro i successivi 5 giorni, la controversia sarà portata all'esame delle competenti associazioni territoriali imprenditoriali e segreterie territoriali/nazionali sindacali stipulanti il CCNL. **In caso di esito negativo restano ferme le rispettive prerogative.**

Le controversie per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno portate all'esame delle organizzazioni stipulanti.

[Handwritten signatures and initials]

[Vertical signature on the left]

[Signature: Sch...

[Signature: RC ...]

[Small number 5 at the bottom right]

Pari opportunità

Le parti convengono di istituire una Commissione nazionale paritetica costituita da 6 componenti, 3 indicati dall'Anica e 3 e n. 3 nominati da Sic-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil che per i propri studi si avvarrà anche dei dati conoscitivi prodotti dall'Osservatorio Nazionale.

La Commissione avrà i seguenti compiti:

- 1) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore
- 2) promuovere interventi per facilitare il rientro in servizio delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e salvaguardarne la professionalità
- 3) promuovere iniziative di tutela della dignità delle donne nell'ambiente di lavoro in coerenza con i principi comunitari.

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

Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including a vertical signature and a large signature with the word "Scade" written below it.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a circled signature, a signature with "RC" next to it, and a long signature at the bottom.

Salute, sicurezza e tutela ambientale

Il perseguimento del comune obiettivo strategico del continuo miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute nei posti di lavoro unitamente alla protezione dell'ambiente richiede l'impegno diffuso e collaborativo che coinvolga tutti i soggetti interessati con particolare riguardo agli RLS ed i responsabili del servizio di prevenzione e protezione designati dall'azienda.

~~Stefano Luv~~
RL
SCLM




RC


Formazione

Le parti riconoscono l'importanza che la formazione riveste sia per la valorizzazione professionale delle risorse umane sia per il raggiungimento degli obiettivi di competitività aziendale nonché per la motivazione dei dipendenti.

Al fine di consentire un monitoraggio sulle attività di formazione svolte, le parti concordano di istituire **un organismo bilaterale a livello nazionale comprensivo dell'intera filiera del cinema (produzione, post produzione, distribuzione, esercizio)**, costituito da sei componenti in rappresentanza dell'Anica e sei in rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

Le parti si danno atto che qualora si producano le condizioni costitutive dell'organismo bilaterale nel settore cinema, si rincontreranno per definire le funzioni e i relativi oneri nell'ambito del presente CCNL.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a signature with 'RC' above it and another signature below it.

MERCATO DEL LAVORO

Premessa :

Le parti, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune del rapporto di lavoro, in linea con gli orientamenti espressi dalle confederazioni europee anche per quanto concerne l'utilità del ricorso ai contratti a tempo determinato, condividono l'importanza di far coesistere una pluralità di strumenti contrattuali e normativi e di rendere gli stessi quanto più adeguati a fornire risposte che sappiano cogliere le diversificate esigenze delle imprese e dei lavoratori.

L'applicazione di tali strumenti, che dovranno essere utilizzati coerentemente con le loro finalità, dovrà essere funzionale al rafforzamento delle imprese e alla salvaguardia e allo sviluppo dell'occupazione **quali-quantitativa**.

Le parti, nel sottolineare l'importanza di cogliere tutte le opportunità utili a favorire l'occupabilità dei lavoratori, convengono di realizzare nell'ambito dell'Osservatorio un monitoraggio sull'utilizzo dei diversi strumenti contrattuali e normativi, al fine di poter pervenire ad una adeguata valutazione della loro effettiva applicazione.

Art. 15 - Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello previsto dal presente contratto.

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

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

In questo ambito le aziende fermo restando quanto previsto dal comma 1 dell'art. 12 bis del D.LGS n. 61/2000, come modificato dalla L. n. 247/2007 (patologie oncologiche), tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri simili conviventi senza alcuna possibilità di assistenza gravemente ammalati o che accedano a programmi terapeutici e di abilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli conviventi fino a 13 anni di età, ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

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

Handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signatures and initials at the bottom right, including 'RC' and a circled '9'.

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

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 punto 2 del Decreto Legislativo n° 61/2000, l'azienda considererà nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa i lavoratori già in forza che ne abbiano fatta richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

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

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

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

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

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

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

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

~~Copia del contratto deve essere inviata all'Ispettorato provinciale del lavoro.~~

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

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

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

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

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

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore ha un diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stese mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

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

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

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

SM

o

AG

RC

Contratto a termine – deroga assistita

Qualora, per effetto di una successione di contratti a termine, intercorrenti fra la stessa azienda e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni equivalenti sia stato raggiunto il termine di 36 mesi, può essere stipulato un ulteriore contratto a termine per un periodo non superiore a 12 mesi.

La stipula avviene presso la Direzione Provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti,

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

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

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature
RC
Handwritten signature

Lavoro notturno

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

Il sottoscritto

De

Luca

Ⓟ

CP

RC

Ⓟ

Riposo giornaliero

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

In presenza di straordinarie esigenze tecniche-organizzative e produttive relative alle attività dei teatri di posa e di post produzione, le parti convengono la deroga al suddetto limite di 11 ore assicurando comunque un riposo giornaliero continuativo **non inferiore a 9 ore**. Ai lavoratori interessati, per le 2 ore residue, saranno accordati equivalenti ore di riposo con modalità di godimento da definire a livello aziendale.

F. Schuer

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature] RC *[Signature]*

[Signature] 13

Classificazione del personale - Art. 10

4° livello

Chiarimento a verbale.

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

4 Super

Appartengono a questo livello retributivo le seguenti figure professionali operaie tassativamente indicate che oltre a svolgere le attività proprie della 4^a categoria

- a) effettuano con carattere di continuità da almeno un anno attività di tutoraggio formativo per apprendisti, aggiornamento o addestramento per i nuovi assunti;
- b) effettuano con specifica esperienza di almeno un anno attività di coordinamento, senza potere gerarchico, di un gruppo di lavoratori.

Handwritten notes on the left margin:
A. Di. M. L. M. S. A.
SA

Handwritten mark: R

Handwritten signature: [Signature]

Handwritten initials: RC [Signature]

Conglobamento nei minimi contrattuali

Le parti convengono di effettuare con decorrenza 30 giugno 2009 il conglobamento nei minimi contrattuali, (fermi restando gli attuali parametri) degli importi relativi all'indennità di contig., all'EDR conf. EDR e EAR contrattuali. Pertanto, l'importo dei minimi conglobati è riportato nella tabella A allegata ove sono riportati anche gli aumenti derivanti dal rinnovo contrattuale alle scadenze del 1° luglio 2009 del 1° gennaio 2010 e del 1° luglio 2010.

Indennità maneggio denaro e cauzione

l'indennità verrà corrisposta, a partire dal 1° luglio 2009, per dodici mensilità, nei valori fissi come da tabella B allegata (sostituisce l'art. 3 parte terza impiegati del CCNL 7 marzo 2005), fatte salve diverse condizioni di miglior favore a livello aziendale/individuale

Handwritten signature: A. John Luvers

Handwritten initials: R. Su

Handwritten mark: a circle with a diagonal slash

Handwritten initials: RC, B, and other illegible marks

TABELLE RETRIBUTIVE CCNL INDUSTRIA CINEAUDIOVISIVA
(in vigore fino al 30/06/2009)

	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	5° Liv. Super	6° Livello	7° Livello (Quadro)
Paga Base	361,24	430,50	508,54	583,56	657,51	680,25	766,60	901,66
Contingenza	512,84	516,01	520,04	522,97	527,20	527,48	532,81	539,18
E.D.R.	10,33	10,33	10,33	10,33	10,33	10,33	10,33	10,33
E.A.R.	137,69	163,22	191,44	220,66	249,88	257,58	290,39	340,99
TOTALE	1.022,10	1.120,06	1.230,35	1.337,52	1.444,92	1.475,64	1.600,13	1.792,16

TABELLE RETRIBUTIVE CCNL INDUSTRIA CINEAUDIOVISIVA
Rinnovo C.C.N.L. Cineaudiovisivo in vigore dal 01/07/2009

	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	4° Liv. Super	5° Livello	5° Liv. Super	6° Livello	7° Livello (Quadro)
Retr. al 30/06/09	1.022,10	1.120,06	1.230,35	1.337,52	1.420,59	1.444,92	1.475,64	1.600,13	1.792,16
Aumento Tabellare dal 01/07/2009	24,84	29,57	34,78	40,00	42,48	45,22	46,71	52,67	61,86
Minimo Tabellare dal 01/07/2009	1.046,94	1.149,63	1.265,13	1.377,52	1.463,07	1.490,14	1.522,35	1.652,80	1.854,02
Aumento Tabellare dal 01/01/2010	18,63	22,17	26,09	30,00	31,86	33,91	35,03	39,50	46,40
Minimo Tabellare dal 01/01/2010	1.065,57	1.171,80	1.291,22	1.407,52	1.494,93	1.524,05	1.557,38	1.692,30	1.900,42
Aumento Tabellare dal 01/07/2010	12,42	14,78	17,39	20,00	21,24	22,61	23,35	26,34	30,93
Minimo Tabellare dal 01/07/2010	1.077,99	1.186,58	1.308,61	1.427,52	1.516,17	1.546,66	1.580,73	1.718,64	1.931,35

	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello	5° Livello	5° Liv. Super	6° Livello	7° Livello (Quadro)
Una Tantum Rata di Settembre 2009	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
Una Tantum Rata di Gennaio 2010	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
Totale Una Tantum	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00

3

Indennità di Cassa

1 Livello	NO
2 Livello	NO
3 Livello	103,00
4 Livello	111,00
4 Livello Super	116,00
5 Livello	118,00
5 Livello Super	121,00
6 Livello	130,00
7 Livello	144,00

Una Tantum

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo è riconosciuto per il periodo 1.1.2008 - 30.6.2009 a titolo di arretrati retributivi un importo forfettario di Euro 400,00 suddivisibile in quote mensili in relazione alla durata del rapporto nel periodo suindicato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero.

L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando i riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale e contrattuale ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre in attuazione di quanto previsto dal 2 comma dell'art. 2120 c.c., l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo sarà corrisposto in due rate alle seguenti scadenze: Euro 200 con la retribuzione del mese di settembre 2009 ; euro 200 con la retribuzione del mese di gennaio 2010.

Le giornate di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio intervenute nel periodo 1.1.2008 - 30.6.2009, con pagamento di indennità e di integrazione a carico dell'azienda, saranno considerati utili agli effetti dell'importo dell'una tantum.

In caso di risoluzione del rapporto l'importo relativo all'una tantum o delle rate residue dedotto quanto già percepito, sarà erogato all'atto della liquidazione delle competenze di fine lavoro.

In caso di lavoro part-time l'importo dell'una tantum sarà proporzionalmente ridotto in funzione dell'orario di lavoro prestato.

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]
[Handwritten signature]

Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2008 e avrà vigore a tutto il 2010

La regolamentazione economico-normativa contenuta nell'accordo di rinnovo contrattuale decorre dal 1° luglio 2009.

[Handwritten signatures and initials]

Stefano Mancini

SA

RC

17

NOTA AL VERBALE DI RINNOVO CONTRATTUALE PER IL SETTORE DOPPIAGGIO

Le parti si impegnano nella ripresa post feriale ad incontrarsi per discutere in merito alla parte speciale Doppiaggio orientativamente sui seguenti punti:

- 1) sostituire art.2 norma transitoria con:
le parti in sintonia operativa con gli attori – doppiatori determineranno turni di doppiaggio e combinazioni modulari tali da consentire turni programmati sulle 8 ore giornaliere del personale tecnico.
- 2) in coerenza con le previsioni del presente CCNL devono essere assicurate le pause pranzo (tra le 12 e le 14) e la pause cene (19-21).
- 3) Sull'eventuale prolungamento di orari sul normale turno giornaliero e delle eccezionali necessità tecniche, organizzative e produttive, va data preventiva informazione alle RSU o, in mancanza alle OOSS
- 4) Parimenti saranno prodotte, a consuntivo annuo, informazioni circa le ore di straordinario procapite lavorate dal personale tecnico
- 5) Definire un art. 5 bis che per il personale tecnico delle società di doppiaggio e sincronizzazione viene istituita la sorveglianza sanitaria sui rischi acustici, uditivi e cardiovascolari.
- 6) Al fine di ridurre il tempo di esposizione al rischio viene garantita una pausa retribuita di 15 minuti ogni 90 di mixage e nell'avvicendamento dei turni di doppiaggio.

Handwritten signature: F. Palomares

Handwritten initials: AI

Handwritten initials: su

Handwritten initials: e

Handwritten initials: ro

Handwritten initials: RCIT