



## Segreterie Nazionali SLC/CGIL –FISTel/CISL-UILCOM/UIIL

### **Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dagli esercizi cinematografici.**

#### Premessa

Il triennio appena trascorso, è stato caratterizzato da importanti interventi assunti dai vari soggetti istituzionali, industriali e sociali del comparto Cineaudiovisivo, tutti finalizzati ad accompagnare le trasformazioni con politiche di sostegno e di sviluppo per il Settore.

Di questo impegno ne è stato beneficiato significativamente anche il segmento dell'esercizio cinematografico, tanto da poter affermare come sindacato, che tutti gli sforzi messi in campo, hanno determinato le condizioni per una visione prospettica di sicuro sviluppo economico e produttivo.

Da parte delle istituzioni, qualsiasi intervento legislativo, si basava sulla centralità della sala cinematografica, come luogo privilegiato di fruizione del prodotto filmico e di conseguenza, ogni iniziativa legislativa aveva a mente un coinvolgimento pieno sul piano degli investimenti sia strutturali che tecnologici in questo segmento produttivo.

I contenuti della Legge 14 novembre 2016, n. 220 con particolare attenzione all'art.8 "valorizzazione delle sale cinematografiche" che ha inserito le sale e i d'essai come luoghi di interesse culturale nel patrimonio dei beni culturali del Paese, ne è una prima tangibile testimonianza.

L'introduzione del fondo per lo sviluppo e gli investimenti previsti dall'art. 13 con i valori del credito d'imposta e agevolazioni fiscali previsti dagli artt.17-18-21-22-23 e particolarmente il 28 con finanziamenti per un piano straordinario per il potenziamento del circuito delle sale cinematografiche e polifunzionali, stanno a sostanziare un impegno profuso per il sostegno e lo sviluppo.

Vanno peraltro aggiunti gli interventi sostenuti da parte degli Enti locali o dai vari soggetti civili impegnati su tutto il circuito di filiera.

A tutto questo, non possiamo non aggiungere i grandi benefici ottenuti dalle nuove norme contrattuali che le parti sociali hanno condiviso particolarmente sulle materie del mercato del lavoro e delle flessibilità inserite nei modelli di organizzazione del lavoro sia negli orari che nelle professionalità, con grande partecipazione attiva dei Lavoratori del settore che hanno permesso il raggiungimento delle buone performance traguardate.

Su questo argomento, va comunque sottolineato che nonostante i buoni risultati di margini di profitto raggiunti dalle imprese, lo stesso non possiamo affermare per gli obiettivi sindacali in materia di difesa occupazionale e riconoscimenti professionali.

Da parte delle imprese, da fonte MOVIEMENT non possiamo non condividere la dichiarata inversione di tendenza ottenuta anche grazie ad un predisposto piano triennale che ha puntato ad avere una programmazione in sala per 12 mesi l'anno, come avviene nel resto del mondo, ottenendo risultati di offerta cinematografica per l'estate 2019 di incremento, sugli anni precedenti, di oltre il 40%.

Questo appuntamento di rinnovo contrattuale, si inserisce in un momento di ciclo virtuoso in un mercato dinamico e in perenne mutamento per restare competitivo ma anche in un momento di stabilizzazione del modello organizzativo.

Serve quindi rafforzare norme di partecipazione attiva dei soggetti contraenti, basate su regole di trasparenza e coinvolgimento, con particolare attenzione, per quanto ci riguarda alla difesa dell'occupazione, delle professionalità espresse, dei diritti sindacali e del potere d'acquisto salariale.

Proponiamo pertanto di aprire un confronto di rinnovo contrattuale, che concentri gli sforzi normativi ed economici sui seguenti temi:

- Riconoscimenti professionali per effetto della mobilità dei Lavoratori nelle aree, e della immissione tecnologica, attraverso iter professionali definiti o indennità di funzione;
- Consolidamento delle relazioni Industriali attraverso lo strumento del Coordinamento Nazionale di gruppo e/o Regionale, adeguandone economie e agibilità necessarie alle funzioni;
- Adeguamento delle norme sul mercato del lavoro e dell'orario di lavoro (a titolo esplicativo e non esaustivo part-time- interinale- orario minimo- e impatto nuove tecnologie);
- Adeguamento delle norme in materia di formazione continua, professionale e sicurezza;
- Verifica degli obiettivi previsti dalla modificata norma sul trattamento di malattia ex art. 55;
- Adeguamento delle retribuzioni, revisione della percentuale sulla maternità, sugli straordinari e dei suoi meccanismi di calcolo
- Favorire la contrattazione di secondo livello, dando attuazione al modello contrattuale previsto dagli Accordi Interconfederali, di gruppo, aziendali o territoriali;
- Valorizzare l'Elemento di Garanzia in carenza di accordi di secondo livello;
- Scadenza contrattuale triennale;

Roma, 05-dicembre-2019