

# CINEMATOGRAFIA - Addetti alle troupes

**Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti alle troupes (tecnici e maestranze) per la produzione di filmati, dipendenti da case di produzione cineaudiovisiva**

**Codice contratto:** G121

**CCNL in vigore | 07/12/1999**

Decorrenza: 1° aprile 2000 - Scadenza: 31 marzo 2004 - Scadenza parte economica: 31 marzo 2002

## *Parti Stipulanti*

**7 dicembre 1999\***

Decorrenza: 1° aprile 2000 Scadenza: 31 marzo 2004 Scadenza parte economica: 31 marzo 2002

***rinnovato per la parte economica***

**27 GENNAIO 2003**

(Decorrenza: 1° aprile 2002 - Scadenza 31 marzo 2004)

ANICA

Unione nazionale produttori films dell'ANICA

Unione nazionale industrie cinetelevisive specializzate dell'ANICA

APT - Associazione produttori televisivi

e

SLC - CGIL

FISTEL - CISL

UILCOM - UIL

\*Integrato dall'avviso comune 26 marzo 2009 e dai Protocolli 31 luglio 2012 e 31 luglio 2018 in materia di contratto a termine, dal verbale di riunione 31 maggio 2012 in materia di linee-guida su temi contrattuali e dal Protocollo 27 maggio 2020 sulle misure anticontagio Covid 19.

## *Premessa*

## Premesso

- che le Organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, nel convenire che il contratto assorbe ed esaurisce tutte le richieste di modifiche agli istituti economici e normativi proposti in sede di trattative, concordano sulla inderogabile esigenza delle Aziende di poter programmare la propria attività sulla base di elementi predeterminati per tutta la durata del contratto;
- che il presente contratto collettivo, nel cui ambito i lavoratori comunitari sono assimilati a tutti gli effetti a quelli italiani, ha valenza nel territorio nazionale e quindi per quanto riguarda i filmati realizzati all'estero prevarrà il principio della territorialità con il rispetto delle leggi, delle normative vigenti, dei contratti e accordi collettivi vigenti nelle località dove avverranno le riprese, fatto salvo per i lavoratori italiani l'assoluto rispetto di tutte le norme previste dal presente C.C.N.L. per quel che attiene alle retribuzioni e alla copertura assicurativa. Per la previdenza varrà quanto stabilito dalle leggi italiane vigenti.
- che in relazione a ciò le parti assumono l'impegno di rispettare e di far rispettare ai propri iscritti, a tutti i livelli, compreso quello di Azienda, il presente contratto per il periodo di relativa validità;
- nel quadro di quanto sopra convenuto è stato raggiunto il seguente accordo per la stipulazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro che rinnova il C.C.N.L. 31 marzo 1987 da valere:
- la parte specifica " A ", per gli addetti alle troupes a tempo determinato dipendenti da case di produzione cinematografica per la produzione di film a lungometraggio destinati alla proiezione nelle sale cinematografiche e per la produzione di fiction televisiva;
- e la parte specifica " B ", per tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati per le troupes per tutti i tipi di produzione esclusi quelli per tutte le altre tipologie di produzione cineaudiovisiva regolamentate dalla Parte Specifica "A". Le Parti prendono formale impegno ad incontrarsi per l'apertura di un tavolo di trattativa per il rinnovo di questa Parte del C.C.N.L. in un prossimo futuro.

Il presente contratto si articola in:

- Parte comune;
- Parte specifica "A", la quale si suddivide nelle seguenti tipologie produttive:
  - I) Film a prioritaria destinazione sala e fiction (supporto: pellicola, elettronico, digitale, ecc.) fino ad una durata di 300 minuti;
  - II) Fiction TV (supporto: Pellicola, elettronico, digitale, ecc.) 4-8 puntate per 100 minuti ciascuna.
  - III) Fiction TV "seriale": (supporto: pellicola, elettronico, digitale, ecc.):oltre 8 puntate da 100 minuti; 13 puntate e multipli da 50 minuti.

Varrà sostanzialmente la regola applicata al cinema con un assestamento, in base alle esigenze delle produzioni, del personale di troupe da spostare in favore di un reparto anziché di un altro o eventualmente si potrà prevedere la mobilità di alcune figure professionali a seconda del prodotto che si vorrà realizzare, da concordare con le OO.SS.LL., nel rispetto del cosiddetto minimo di troupe raccomandato allegato al presente contratto.

## *Art. 1 (Assunzione)*

I lavoratori, ivi compresi quelli comunitari, dovranno essere regolarmente assunti tramite l'Ufficio di Collocamento, secondo le norme di legge in vigore.

All'atto dell'assunzione verrà consegnato al lavoratore un contratto individuale, in duplice copia, secondo il modulo di contratto - tipo allegato al presente contratto, che dovrà essere firmato dal datore di lavoro e dal lavoratore e da cui dovranno risultare:

- a) la data di assunzione e la durata dell'eventuale periodo di prova (art. 8);
- b) la qualifica attribuita al lavoratore;
- c) la durata del rapporto per i rapporti a termine o a film o a "puntate";
- d) la retribuzione stabilita per il lavoratore
- e) eventuali altre pattuizioni che non potranno peraltro derogare da quanto previsto dal presente contratto di lavoro.

Per l'assunzione di tutto il personale si provvederà, in relazione all'alta specializzazione ed alla peculiarità delle mansioni esercitate, mediante comunicazione nominativa all'Ufficio Collocamento.

Per quanto attiene la materia del collocamento, l'U.N.P.F., l'A.P.T., l'A.P.C., l'A.P.I. e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori si richiamano alle intese tra loro convenute il 3 dicembre 1972.

## *Art. 2 (Documenti)*

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) attestato di iscrizione all'Ufficio di Collocamento;
- 2) la carta d'identità o altro documento equivalente;
- 3) il libretto di lavoro;
- 4) i documenti assistenziali e previdenziali obbligatori per legge (libretto personale ENPALS, ecc.) (esclusi i lavoratori di prima assunzione nel settore dello spettacolo);
- 5) lo stato di famiglia per i lavoratori capo famiglia agli effetti degli assegni familiari;
- 6) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.
- 7) il lavoratore dovrà inoltre dichiarare alla Direzione della Produzione la sua residenza e gli eventuali cambiamenti, e, ai fini I.R.P.E.F., i precedenti rapporti di lavoro e le detrazioni effettuategli.

E' in facoltà dell'Impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'Impresa dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Per i documenti per i quali la legge od il contratto prevedono determinati adempimenti da parte del datore di lavoro,

questi provvederà agli adempimenti stessi.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'Impresa dovrà restituire al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza e, particolarmente, il libretto ENPALS, debitamente regolarizzato per quanto attiene agli adempimenti di competenza dell'impresa.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro si fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge 10 gennaio 1935, n. 112.

### *Art. 3 (Visita medica)*

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa nel rispetto della legge 675/1996.

Per i mutilati ed invalidi di guerra restano ferme le disposizioni di legge in vigore.

### *Art. 4 (Natura dei contratti individuali)*

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

I rapporti individuali di lavoro disciplinati dal presente contratto collettivo sono quelli a termine instaurati per le riprese dei films e delle produzioni televisive.

Essi si distinguono in:

- a) contratti a fine film;
- b) contratti a termine fisso;
- c) contratti a puntate.

Si intendono per contratti " a fine film " quelli stipulati per tutta la durata del film.

Si considerano date di inizio e di fine film quelle dell'inizio e del termine delle riprese fotografiche relative alla prima unità per tutti i lavoratori della troupe, fatta eccezione per tutte le figure professionali che hanno necessità di fare sopralluoghi o che prestano la loro opera prima e dopo le riprese.

Per tali figure professionali nei contratti individuali dovrà essere prevista una retribuzione separata per tali periodi, anche forfettaria.

Si intendono per contratti " a termine fisso " quelli nei quali è stabilita una data prefissata per il termine della prestazione di opera.

Si intendono per contratti "a puntata" quelli identificati nella sede di confronto preventivo di cui al sistema informativo nel caso in cui la produzione televisiva venga realizzata da più Registi, concordando la possibilità di avvicendare alcuni lavoratori con altri di identica professionalità nel rispetto del cosiddetto minimo di troupe raccomandato allegato al presente contratto.

La natura del contratto dovrà risultare da atto scritto (contratto tipo individuale di cui all'art. 1).

Per quanto attiene ai contratti a fine film, nell'ipotesi di sospensione della lavorazione, fatte salve le cause di forza maggiore, sarà considerata come presumibile data terminale del film lungometraggio destinato alle sale cinematografiche agli effetti del presente articolo quella risultante dalla denuncia inizio lavorazione presentata al Dipartimento dello Spettacolo.

Per quanto attiene a tutti altri tipi di lavorazione, la data di inizio sarà determinata dalla documentazione inviata dalle imprese alle OO.SS.LL. come previsto dal presente C.C.N.L.

*N.d.R.:*

L'accordo 31 luglio 2018 prevede quanto segue:

Premesso che:

- le parti nell'interesse primario dei lavoratori e della produttività, e secondo lo spirito dei precedenti accordi, hanno deciso di incontrarsi per aggiornare la disciplina lavorativa del settore cinematografico e audiovisivo;
- in tal sede è stato reciprocamente rilevato che il mondo del lavoro nel settore del cinema e dell'audiovisivo sta avendo una particolare evoluzione sia tecnologica che organizzativa;
- è stato, inoltre, preso atto che nel settore cinematografico e dell'audiovisivo sono intervenute importanti novità legislative, tra cui il D.Lgs. n. 81/2017 ed il [D.Lgs. n. 202/2017](#);
- le parti, inoltre, si danno atto della necessità di intercettare le nuove attività emergenti, fonte di enormi potenzialità occupazionali e al fine di favorire le migliori condizioni di competitività per gli operatori di settore nonché al fine di garantire una crescita quantitativa e qualitativa del fattore lavoro;
- in virtù delle suindicate novità e delle nuove esigenze produttive ed occupazionali è, quindi, emersa la necessità di provvedere ad una revisione dei precedenti accordi ed introdurre alcuni elementi che rendano meglio definite le norme contrattuali, anche al fine di evitare fenomeni di dumping sociale;
- a tal fine le parti hanno deciso di pervenire ad una regolamentazione di settore che disciplini gli aspetti relativi all'utilizzo di lavoratori autonomi e/o di lavoratori subordinati a tempo determinato;
- una parte dei segmenti produttivi il settore cinematografico e audiovisivo, infatti, è storicamente caratterizzata da differenti periodicità lavorative, variabili in relazione a ciascuna produzione;
- in virtù di tali differenze organizzative, le parti convengono che i contratti a tempo determinato rispondono, in specifiche circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori;
- le parti concordano, altresì, che il ricorso a tale forma di contratto di lavoro debba essere subordinato a ragioni obiettive di carattere produttivo e purché ricorrano i requisiti della temporaneità e della specificità della singola occasione lavorativa;
- le parti riconoscono, inoltre, la necessità di provvedere a stabilire i parametri utili a differenziare l'attività subordinata rispetto a quella del lavoratore autonomo al fine di meglio gestire le attività che potrebbero prestarsi ad anomalie ad es. in termini di concorrenza sleale;

- il presente accordo, quindi, stabilisce i principi generali ed i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato ed ai liberi professionisti tra gli operatori del settore cinematografico e dell'audiovisivo, tenendo conto delle specifiche esigenze legate alle singole produzioni e agli interessi dei lavoratori, nonché della disciplina nazionale e comunitaria.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

#### Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

#### *A. Ambito di applicazione dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato*

A1. Le parti convengono che le aziende organizzate su specifici segmenti produttivi e per singole esigenze produttive in funzione del prodotto o del segmento produttivo in cui si trovano ad operare (anche qualora non sia esaustivo di tutta la relativa attività) potranno beneficiare di deroghe al numero massimo di contratti di lavoro a tempo determinato.

A2. Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato potrà essere, infatti, superiore al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dall'[art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015](#) così come modificato dall'[art. 1, D.Lgs. n. 202/2017](#).

A3. Tale deroga sarà possibile qualora, per i suddetti lavoratori, ricorrano i requisiti della temporaneità e della singola specialità della prestazione lavorativa.

A4. Il requisito della temporaneità deve intendersi in relazione a prestazioni di durata limitata nell'arco della programmazione aziendale e, quindi, destinata ad esaurirsi in un lasso di tempo definito e/o definibile.

A5. La prestazione deve essere legata alla specificità della singola opera cinematografica e audiovisiva che deve presentare una sua connotazione particolare.

A6. Qualora ricorrano tali presupposti, unitamente a specifiche ragioni obiettive legate a specifiche e singole esigenze produttive, le parti convengono nella possibilità di ricorrere senza alcun limite quantitativo ai contratti a tempo determinato, in deroga a quanto previsto dalla normativa vigente inerente la normativa generale sui contratti a tempo determinato.

#### *B. Retribuzione*

B1. Oltre alla retribuzione ordinaria prevista contrattualmente ed ai relativi ratei di istituti differiti, qualora dovuti ex lege, ai lavoratori assunti a tempo determinato secondo le prescrizioni di cui sopra, spetteranno anche i ratei di piani di welfare ed i contributi all'ente bilaterale, di cui al c.c.n.l. dei lavoratori di cui al Settore del cineaudiovisivo (proporzionali ai relativi periodi di attività lavorativa).

B2. I medesimi, verranno goduti secondo le procedure che verranno applicate a livello aziendale, se previste.

B3. I minimi tabellari lordi previsti nel c.c.n.l. per i lavoratori del Settore del cineaudiovisivo e con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, di cui al presente accordo saranno maggiorati del 3,5% (trevirgolacinque%).

#### *C. Apprendistato*

C1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato potrà avvenire anche con contratto di apprendistato professionalizzante, anche per sommatoria, qualora ne sussista il requisito dell'età previsto dalla legge ed in deroga a quanto previsto dalla normativa nazionale, così come previsto dall'[art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015](#) così come modificato dall'[art. 1, D.Lgs. n. 202/2017](#).

C2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo si applica il c.c.n.l. Cineaudiovisivo e nell'ambito di quanto verrà predisposto un regolamento operativo specifico per l'attuazione del meccanismo "per sommatoria". Alla definizione di tale regolamento le parti potranno procedere alla utilizzazione di tale modalità.

#### *D. Ambito di applicazione dei contratti di lavoro autonomo*

D1. Le parti concordano con l'esigenza di porre limiti precisi che differenzino la disciplina dei lavoratori a tempo determinato da quella prevista per i lavoratori autonomi nel settore del cinema e dell'audiovisivo.

D2. Per tali lavoratori è prevista una specifica normativa contenuta nella [L. n. 81/2017](#).

D3. Tale disciplina verrà applicata alle figure professionali di settore che risponderanno ad almeno uno dei seguenti requisiti:

- fatturato lordo annuo minimo pari ad € 33.000,00 (preso atto anche degli attuali compensi contrattuali);
- aver collaborato, nell'arco di un singolo anno solare, con almeno 3 diverse imprese;
- non aver prestato la propria opera per più di 30 settimane consecutive presso il medesimo datore di lavoro.

D4. I requisiti di cui sopra dovranno rilasciare a ciascun datore di lavoro, apposita autocertificazione scritta e relativa all'ultimo anno di effettiva prestazione.

D5. Per tutti i lavoratori che rientrino in tali requisiti verranno applicate le tutele ed i diritti previsti dal D.Lgs. n. 81/2017, nei limiti e nelle modalità previste da quest'ultima.

D6. Le parti convengono che il rispetto dei criteri di cui sopra non integra violazione dell'[art. 3, L. n. 81/2017](#) finalizzata a fenomeni di concorrenza sleale nonché dell'[art. 9, L. 18 giugno 1998, n. 192](#). Conseguenzialmente, fermi i parametri di cui sopra, l'adeguamento dei medesimi potrà avvenire in funzione dell'andamento del c.c.n.l. dipendenti del Settore cineaudiovisivo.

#### *E. Verifiche ed Osservatorio*

E1. Con periodicità almeno semestrale, le parti, aziendali, forniranno alle rappresentanze aziendali delle OO.SS. stipulanti, i dati relativi all'utilizzo di lavoratori con contratto a tempo determinato.

E2. Tali dati verranno anche conferiti ad ASFORCINEMA, quale Ente bilaterale di categoria, che fungerà anche da Osservatorio ai fini del monitoraggio dell'andamento delle figure professionali in esame, sia autonome che contrattuali, ivi compreso l'ambito relativo agli apprendisti.

Il presente protocollo, sia per la parte normativa che per l'adeguamento dei parametri economici, verrà riesaminato almeno ogni tre anni.

Ai fini di quanto sopra, verranno tenute in considerazione anche le risultanze della attività dell'Osservatorio di cui sopra e l'andamento dei costi previsti nel c.c.n.l. del Cineaudiovisivo e degli altri cc.cc.nn.l. di categoria.

*Precisazione a verbale*

La deroga di cui al punto A6 è da intendersi riferita anche al limite di durata massima previsto dall'art. 19, 2° comma, D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche, e al limite di proroghe e rinnovi previsto dall'art. 21, 2° comma, dello stesso D.Lgs. e successive modifiche.

## *Art. 5 (Proroga contratti a termine fisso)*

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Nei contratti a termine fisso, esclusi quindi i contratti a fine riprese, ove per necessità di lavorazione si renda necessaria la continuazione del rapporto di lavoro, i singoli contratti individuali potranno essere rinnovati con apposizione di termine fisso per al massimo una volta.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato si applicherà la disciplina legale di cui all' [art. 12, legge 24 giugno 1997, n. 196](#).

In tutti i casi in cui sia necessaria una proroga del termine fisso il lavoratore dovrà essere avvertito dall'impresa almeno 10 giorni prima per tutte le assunzioni di durata di 4 settimane o superiori e almeno 5 giorni prima per le assunzioni effettuate per durate inferiori.

Nel caso di proroga del contratto a termine le condizioni normative e retributive rimangono invariate

Per le assunzioni di lavoratori per la realizzazione delle produzioni televisive potranno essere stipulati contratti individuali che prevedano l'assunzione e il compenso per singola puntata.

*N.d.R.:*

L'accordo 31 luglio 2018 prevede quanto segue:

Premesso che:

- le parti nell'interesse primario dei lavoratori e della produttività, e secondo lo spirito dei precedenti accordi, hanno deciso di incontrarsi per aggiornare la disciplina lavorativa del settore cinematografico e audiovisivo;
- in tal sede è stato reciprocamente rilevato che il mondo del lavoro nel settore del cinema e dell'audiovisivo sta avendo una particolare evoluzione sia tecnologica che organizzativa;
- è stato, inoltre, preso atto che nel settore cinematografico e dell'audiovisivo sono intervenute importanti novità legislative, tra cui il D.Lgs. n. 81/2017 ed il [D.Lgs. n. 202/2017](#);
- le parti, inoltre, si danno atto della necessità di intercettare le nuove attività emergenti, fonte di enormi potenzialità occupazionali e al fine di favorire le migliori condizioni di competitività per gli operatori di settore nonché al fine di garantire una crescita quantitativa e qualitativa del fattore lavoro;
- in virtù delle suindicate novità e delle nuove esigenze produttive ed occupazionali è, quindi, emersa la necessità



di provvedere ad una revisione dei precedenti accordi ed introdurre alcuni elementi che rendano meglio definite le norme contrattuali, anche al fine di evitare fenomeni di dumping sociale;

- a tal fine le parti hanno deciso di pervenire ad una regolamentazione di settore che disciplini gli aspetti relativi all'utilizzo di lavoratori autonomi e/o di lavoratori subordinati a tempo determinato;
- una parte dei segmenti produttivi il settore cinematografico e audiovisivo, infatti, è storicamente caratterizzata da differenti periodicità lavorative, variabili in relazione a ciascuna produzione;
- in virtù di tali differenze organizzative, le parti convengono che i contratti a tempo determinato rispondono, in specifiche circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori;
- le parti concordano, altresì, che il ricorso a tale forma di contratto di lavoro debba essere subordinato a ragioni obiettive di carattere produttivo e purché ricorrano i requisiti della temporaneità e della specificità della singola occasione lavorativa;
- le parti riconoscono, inoltre, la necessità di provvedere a stabilire i parametri utili a differenziare l'attività subordinata rispetto a quella del lavoratore autonomo al fine di meglio gestire le attività che potrebbero prestarsi ad anomalie ad es. in termini di concorrenza sleale;
- il presente accordo, quindi, stabilisce i principi generali ed i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato ed ai liberi professionisti tra gli operatori del settore cinematografico e dell'audiovisivo, tenendo conto delle specifiche esigenze legate alle singole produzioni e agli interessi dei lavoratori, nonché della disciplina nazionale e comunitaria.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

#### Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

#### *A. Ambito di applicazione dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato*

A1. Le parti convengono che le aziende organizzate su specifici segmenti produttivi e per singole esigenze produttive in funzione del prodotto o del segmento produttivo in cui si trovano ad operare (anche qualora non sia esaustivo di tutta la relativa attività) potranno beneficiare di deroghe al numero massimo di contratti di lavoro a tempo determinato.

A2. Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato potrà essere, infatti, superiore al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dall'[art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015](#) così come modificato dall'[art. 1, D.Lgs. n. 202/2017](#).

A3. Tale deroga sarà possibile qualora, per i suddetti lavoratori, ricorrano i requisiti della temporaneità e della singola specialità della prestazione lavorativa.

A4. Il requisito della temporaneità deve intendersi in relazione a prestazioni di durata limitata nell'arco della programmazione aziendale e, quindi, destinata ad esaurirsi in un lasso di tempo definito e/o definibile.

A5. La prestazione deve essere legata alla specificità della singola opera cinematografica e audiovisiva che deve presentare una sua connotazione particolare.

A6. Qualora ricorrano tali presupposti, unitamente a specifiche ragioni obiettive legate a specifiche e singole esigenze produttive, le parti convengono nella possibilità di ricorrere senza alcun limite quantitativo ai contratti a tempo determinato, in deroga a quanto previsto dalla normativa vigente inerente la normativa generale sui contratti a tempo determinato.

#### *B. Retribuzione*

B1. Oltre alla retribuzione ordinaria prevista contrattualmente ed ai relativi ratei di istituti differiti, qualora dovuti ex lege, ai lavoratori assunti a tempo determinato secondo le prescrizioni di cui sopra, spetteranno anche i ratei di piani di welfare ed i contributi all'ente bilaterale, di cui al c.c.n.l. dei lavoratori di cui al Settore del cineaudiovisivo (proporzionali ai relativi periodi di attività lavorativa).

B2. I medesimi, verranno goduti secondo le procedure che verranno applicate a livello aziendale, se previste.

B3. I minimi tabellari lordi previsti nel c.c.n.l. per i lavoratori del Settore del cineaudiovisivo e con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, di cui al presente accordo saranno maggiorati del 3,5% (trevirgolacinque%).

#### *C. Apprendistato*

C1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato potrà avvenire anche con contratto di apprendistato professionalizzante, anche per sommatoria, qualora ne sussista il requisito dell'età previsto dalla legge ed in deroga a quanto previsto dalla normativa nazionale, così come previsto dall'[art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015](#) così come modificato dall'[art. 1, D.Lgs. n. 202/2017](#).

C2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo si applica il c.c.n.l. Cineaudiovisivo e nell'ambito di quanto verrà predisposto un regolamento operativo specifico per l'attuazione del meccanismo "per sommatoria". Alla definizione di tale regolamento le parti potranno procedere alla utilizzazione di tale modalità.

#### *D. Ambito di applicazione dei contratti di lavoro autonomo*

D1. Le parti concordano con l'esigenza di porre limiti precisi che differenzino la disciplina dei lavoratori a tempo determinato da quella prevista per i lavoratori autonomi nel settore del cinema e dell'audiovisivo.

D2. Per tali lavoratori è prevista una specifica normativa contenuta nella [L. n. 81/2017](#).

D3. Tale disciplina verrà applicata alle figure professionali di settore che risponderanno ad almeno uno dei seguenti requisiti:

- fatturato lordo annuo minimo pari ad € 33.000,00 (preso atto anche degli attuali compensi contrattuali);
- aver collaborato, nell'arco di un singolo anno solare, con almeno 3 diverse imprese;
- non aver prestato la propria opera per più di 30 settimane consecutive presso il medesimo datore di lavoro.

D4. I requisiti di cui sopra dovranno rilasciare a ciascun datore di lavoro, apposita autocertificazione scritta e relativa all'ultimo anno di effettiva prestazione.

D5. Per tutti i lavoratori che rientrano in tali requisiti verranno applicate le tutele ed i diritti previsti dal D.Lgs. n. 81/2017, nei limiti e nelle modalità previste da quest'ultima.

D6. Le parti convengono che il rispetto dei criteri di cui sopra non integra violazione dell'[art. 3, L. n. 81/2017](#)

finalizzata a fenomeni di concorrenza sleale nonché dell'art. 9, L. 18 giugno 1998, n. 192. Conseguenzialmente, fermi i parametri di cui sopra, l'adeguamento dei medesimi potrà avvenire in funzione dell'andamento del c.c.n.l. dipendenti del Settore cineaudiovisivo.

#### *E. Verifiche ed Osservatorio*

E1. Con periodicità almeno semestrale, le parti, aziendali, forniranno alle rappresentanze aziendali delle OO.SS. stipulanti, i dati relativi all'utilizzo di lavoratori con contratto a tempo determinato.

E2. Tali dati verranno anche conferiti ad ASFORCINEMA, quale Ente bilaterale di categoria, che fungerà anche da Osservatorio ai fini del monitoraggio dell'andamento delle figure professionali in esame, sia autonome che contrattuali, ivi compreso l'ambito relativo agli apprendisti.

Il presente protocollo, sia per la parte normativa che per l'adeguamento dei parametri economici, verrà riesaminato almeno ogni tre anni.

Ai fini di quanto sopra, verranno tenute in considerazione anche le risultanze della attività dell'Osservatorio di cui sopra e l'andamento dei costi previsti nel c.c.n.l. del Cineaudiovisivo e degli altri cc.cc.nn.l. di categoria.

#### *Precisazione a verbale*

La deroga di cui al punto A6 è da intendersi riferita anche al limite di durata massima previsto dall'art. 19, 2° comma, D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche, e al limite di proroghe e rinnovi previsto dall'art. 21, 2° comma, dello stesso D.Lgs. e successive modifiche.

## *Art. 6 (Contratti individuali)*

Le pattuizioni dei contratti individuali non possono derogare, in senso sfavorevole al lavoratore, alle condizioni del presente contratto.

Resta inteso che nelle lavorazioni regolamentate nel presente contratto prodotte direttamente dalle società di produzione o da queste realizzate in appalto o in regime di compartecipazione con le Emittenti Televisive, sono vietati compensi forfettari (salvo quanto disposto dall'art.4) che modifichino in senso sfavorevole al lavoratore il trattamento economico e normativo previsto dal contratto, il lavoro a cottimo o quello rapportato al minutaggio nell'attività di montaggio.

Resta inteso che in caso di sospensione della lavorazione, per decisione della Produzione, in coincidenza con le festività di Pasqua, Ferragosto e Natale, le festività stesse cadenti nel periodo di sospensione saranno retribuite. Nel caso che la sospensione non sia prevista dal contratto individuale, al lavoratore sarà pagato interamente il periodo di sospensione.

## *Art. 7 (Classificazione)*

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto il personale verrà inquadrato in una classificazione unica articolata su 7 livelli di cui il 6° suddiviso su due parametri retributivi, 6° A e 6° B, in base alle relative declaratorie ed esemplificazioni fermo restando che la distinzione fra operai, intermedi e impiegati viene mantenuta agli effetti di tutte quelle norme (legislative, contrattuali, fiscali, previdenziali, ecc.) che fanno riferimento a tali qualifiche.

#### Declaratorie ed esemplificazioni

##### 1° Livello

Appartengono a questo livello:

- (ex operai 4<sup>a</sup> Cat.) coloro che compiono lavori che richiedono per la non complessità e leggerezza e per le operazioni da svolgere normali attitudini e capacità tecnico - pratiche.
- (ex operai 5<sup>a</sup> Cat.) coloro che compiono, anche in reparti di produzione, lavori di manovalanza generica (carico, scarico, pulizia, ecc.) come ad esempio: manovali, addetti a lavori di pulizia, trasporto, carico, ecc.

##### 2° Livello

Appartengono a questo livello:

- (ex operai 3<sup>a</sup> Cat.) coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solo attitudini e conoscenze conseguibili con adeguato tirocinio e, in genere, coadiuvano operai delle categorie superiori, come ad esempio: Aiuto tappezzeri, Aiuto magazzinieri, Aiuto attrezzisti, Aiuto di sartoria, Guardiani, Custodi.
- (ex tecnici Gruppo D) coloro cui sono attribuite le qualifiche e le mansioni seguenti: Aiuto operatori, Aiuto trucco, Aiuto parrucchieri, Aiuto reparto fonici, Aiuto reparto montaggio, Aiuto segretario di produzione, Aiuto costumista, Aiuto arredatore, Aiuto scenografo, Ass. regia, Aiuto amministratore - cassiere.

##### 3° Livello

Appartengono a questo livello:

- (ex operai 2<sup>a</sup> Cat.) coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità tecnico - pratiche, conseguite con adeguato, tirocinio, come ad esempio: Autisti di camion e autovetture di produzione, Pompieri, Ass. montaggio di 2<sup>a</sup>.

##### 4° Livello

Appartengono a questo livello coloro cui sono attribuiti le qualifiche e le mansioni seguenti:

Truccatori, Parrucchieri, Segretari di produzione, Aiuto cassieri, Addetti al playback; Elettricisti, Macchinisti, Gruppisti, Pittori, Stuccatori, Attrezzisti, Sarte, Tappezzeri, Autisti cameracar, Autisti mezzi speciali (autoarticolati, bisarce, pulmans, carri attrezzi, ecc.); Roulottisti; Autisti - meccanici, Meccanici.

##### 5° Livello

Appartengono a questo livello coloro cui sono attribuite le qualifiche e le mansioni seguenti:

Assistenti operatori, Assistenti scenografi, Assistenti costumisti, Assistenti montaggio di 1<sup>a</sup>, Fotografi di scena, Microfonisti, Assistenti arredatori, Amministratori assunti con contratto a termine o a film con responsabilità della amministrazione della troupe. Capisquadra elettricisti e macchinisti, Decoratori, Scenotecnici.

#### 6° Livello B

Appartengono a questi livello coloro cui sono attribuite le qualifiche e le mansioni seguenti:

Segretari di edizione, Ispettori di produzione, Capi parrucchieri, Capi truccatori, Montatori del suono, Montatori addetti alle produzioni di cui alla Parte Specifica "B" del presente contratto.

#### 6° Livello A

Appartengono a questo livello coloro cui sono attribuite le qualifiche e le mansioni seguenti:

Operatori alla macchina, Tecnici del suono (fonici), Aiuto registi, Arredatori.

#### 7° Livello

Appartengono a questo livello:

Direttori di produzione; Montatori in esclusiva, Direttori della fotografia Scenografi, Costumisti.

#### *Chiarimento a verbale n. 1*

Resta stabilito che può accedere alla classificazione di assistente al montaggio di 2<sup>a</sup> solo l'aiuto al montaggio che risulti iscritto al collocamento da almeno 4 anni.

L'assistente al montaggio di 2<sup>a</sup> potrà accedere alla classificazione di assistente al montaggio di 1<sup>a</sup> solo dopo altri tre anni di iscrizione al collocamento.

#### *Chiarimento a verbale n. 2*

Per Aiuto - cassiere si intende colui che, secondo le direttive del cassiere, effettua pagamenti di cui deve rendere conto al cassiere stesso.

#### *Nota a verbale*

#### Inquadramento categoriale

L'inquadramento categoriale dei lavoratori potrà essere riconsiderato nell'ambito del negoziato in merito al secondo biennio economico, purché non determini effetti automatici di trascinamento e contribuisca ad una più ampia definizione della scala parametrica.

Inoltre per rispondere alle esigenze formative e di accesso (o di percorsi professionali assimilabili all'apprendistato) le parti costituiranno, nei tre mesi successivi alla firma del contratto, una Commissione di studio che anche con il concorso delle Associazioni professionali e delle strutture preposte alla formazione avrà il compito di determinare modalità e tempi per la costruzione di una "carta di identità professionale" per i giovani che si avviano ai mestieri del cinema e dell'audiovisivo.

## *Art. 8 (Periodo di prova)*

Durante il periodo di prova, non superiore a tre giorni di lavoro, è ammesso da ambo le parti il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.

In caso di conferma, al termine del periodo di prova, il rapporto di lavoro proseguirà per la durata del termine prefissato nel contratto di assunzione e il periodo di prova sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

## *Art. 9 (Festività)*

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche o le giornate di riposo compensativo di cui all'art. 3 della Parte Specifica "A" e "B";
- b) 1) 1° gennaio - Circoncisione di Nostro Signore;
- 2) 6 gennaio - Epifania;
- 3) 25 aprile - Liberazione;
- 4) 1° maggio - Festa del lavoro;
- 5) 15 agosto - Assunzione di Maria Vergine;
- 6) 1° novembre - Ognissanti;
- 7) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 8) 25 dicembre Natività di Nostro Signore;
- 9) 26 dicembre - S. Stefano;
- 10) Lunedì dopo Pasqua;
- 11) Ricorrenza del Santo Patrono del luogo;
- 12) 16 agosto - S. Rocco, Patrono del Cinema.

Per il trattamento economico nelle predette festività si rinvia a quanto previsto nella Parte Specifica "A", art. 4., del presente contratto. Resta altresì confermato quanto previsto contenuto nel [D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792](#).

## *Art. 10 (Ferie)*

I lavoratori che abbiano maturato presso l'impresa un anno di anzianità consecutiva hanno diritto annualmente al godimento di 18 giornate di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, possibilmente di comune accordo.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del lavoro della troupe cineaudiovisiva il compenso per il periodo di ferie sarà corrisposto con la percentualizzazione di cui all'art. 5 della Parte Specifica "A" del presente contratto.

Ove, per qualsiasi motivo, il lavoratore effettivamente goda delle ferie, nel periodo lavorativo, non gli spetterà alcuna retribuzione, per averla egli già percepita in via percentuale.

## *Art. 11 (Premio annuo)*

A tutti i lavoratori sarà corrisposto ogni anno un premio annuo pari all'80% della retribuzione (paga base tabellare).

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti ai lavoratori tanti dodicesimi del premio quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda.

Agli effetti del computo la frazione di 16 giorni o superiore sarà considerata come mese intero di lavoro compiuto.

Il premio annuo sarà corrisposto con la percentuale di cui all'art. 5 della Parte Specifica "A".

### *Chiarimento a verbale*

Ove per accordi interconfederali o per legge venissero stabilite nuove gratifiche o quattordicesime mensilità di qualsiasi natura, esse assorbiranno fino a concorrenza il premio annuale di cui all'art. 11.

## *Art. 12 (Interruzione di lavoro)*

In caso di interruzioni di lavoro dovute a cause tecniche (come guasto all'apparecchiatura sonora e/o da ripresa, interruzione della erogazione dell'energia elettrica, ecc.) e in generale a cause di forza maggiore, non si terrà conto nel conteggio della paga delle interruzioni di durata fino a due ore.

Le ore di lavoro perdute a causa di interruzioni dovute a cause tecniche o a cause di forza maggiore potranno dal datore di lavoro essere recuperate nella stessa giornata, prolungando l'orario di lavoro al massimo di 1 ora senza retribuzione e senza maggiorazione di straordinario, anche nei giorni seguenti e fino al totale recupero delle ore perdute (2 ore senza retribuzione).

## *Art. 13 (Visita d'inventario)*

La direzione dell'impresa potrà sottoporre i lavoratori, che non potranno rifiutarsi, a qualsiasi visita d'inventario in rapporto agli oggetti affidati e a visita personale anche all'uscita del loro luogo di lavoro nei modi previsti dall' [art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

## *Art. 14 (Lavorazioni in esterno in sede e/o fuori stabilimento)*

Per le lavorazioni in esterni l'orario avrà inizio e termine al momento della partenza e, rispettivamente, del ritorno al centro di raccolta (o set) preventivamente fissato dall'impresa e da questa comunicato ai lavoratori.

I centri di raccolta saranno fissati in luoghi di facile accesso con gli ordinari mezzi di trasporto pubblici urbani (ad esempio, per Roma, vengono indicati, in via esemplificativa e non limitativa: Cinecittà, P.zza S. Giovanni, Termini,

P.zzale Flaminio, P.zza Cavour, Via Baldo degli Ubaldi, Lido di Ostia).

Ai lavoratori dovrà essere distribuito a cura della Produzione il pasto (cestino).

Nel caso di lavoro notturno dopo le 23,30 e fino alle 5 di mattina che si svolga presso gli stabilimenti o in località che si trovino alla estrema periferia della città e non serviti in quelle ore da regolari mezzi di trasporto urbani (non si considerano come tali gli autobus e i tram periferici), le imprese metteranno a disposizione dei lavoratori un autobus, o in alternativa provvederanno ad organizzare il trasporto dei lavoratori, dietro richiesta della Produzione, con auto di proprietà degli stessi, e dagli stessi guidate, riconoscendo al lavoratore proprietario dell'automobile un rimborso spese.

## *Art. 15 (Trasferta)*

Sia per le lavorazioni da eseguirsi fuori degli stabilimenti che comportino la consumazione dei pasti e il pernottamento, sia in caso di assunzione fatta per altra località rispetto alla sede abituale di lavoro e durante il viaggio, il datore di lavoro attribuirà o il rimborso a piè di lista documentato (personale o cumulativo) per spese di vitto, alloggio, lavatura e stiratura), ovvero una indennità di trasferta che dovrà essere stabilita di comune accordo e che in linea di massima non potrà essere inferiore ai costi fissati dagli Enti Provinciali del Turismo per il pernottamento in camere singole in albergo di seconda categoria in Italia e nei seguenti Paesi: UE, USA, AUSTRALIA, GIAPPONE.

Potrà altresì essere convenuta una forma mista: parte sotto forma di spese sostenute dalla Produzione (vitto e/o alloggio) e parte sotto forma di indennità di trasferta.

Detto pernottamento sarà invece in alberghi di prima categoria nei Paesi cosiddetti disagiati (EST EUROPA, AFRICA, ex URSS, AMERICA LATINA, ecc.).

In entrambi i casi saranno riconosciuti due pasti completi giornalieri in ristoranti della stessa categoria, con la maggiorazione del 20%. Per tutte le giornate di lavorazione uno dei due pasti sarà assorbito dal cosiddetto "cestino" o dalla mensa allestita dalla produzione.

## *Art. 16 (Assegni familiari)*

Gli assegni familiari da corrisondersi ai lavoratori sono quelli stabiliti dalle norme di legge per il settore industria; essi non potranno in alcun modo essere compresi in altre voci di retribuzione.

## *Art. 17 (Modalità di pagamento)*

La paga verrà corrisposta settimanalmente e verrà corrisposta normalmente il venerdì, anche mediante bonifico bancario o assegno di c/c bancario.

Per le lunghe serialità le parti potranno concordare pagamenti plurisettimanali.

A norma della [legge 5 gennaio 1953, n. 4](#), al lavoratore dovrà essere rilasciato il prospetto di paga dal quale deve



risultare il dettaglio delle proprie competenze e delle ritenute.

In caso di contestazione su uno degli elementi che costituiscono il salario, al lavoratore verrà corrisposta soltanto la parte della paga non contestata. Il lavoratore è tenuto a rilasciare la propria firma di ricevuta per quegli elementi della retribuzione nell'ammontare che in effetti ha percepito.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza delle somme ricevute con quella indicata sul prospetto di paga (o busta), dovrà essere fatto, a pena di decadenza, per iscritto all'atto della effettuazione del pagamento.

## *Art. 18 (Permessi)*

Potranno essere accordati brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi con facoltà per l'impresa di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

## *Art. 19 (Assenze)*

Tutte le assenze dovranno essere giustificate entro il primo giorno successivo all'inizio dell'assenza, salvo giustificato motivo di impedimento.

## *Art. 20 (Infortuni sul lavoro)*

In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'impresa.

## *Art. 21 (Previdenze sociali)*

Per le previdenze sociali valgono le norme di legge e dei contratti collettivi

## *Art. 22 (Custodia indumenti)*

In caso di lavorazione in esterni in un luogo disagiato lontano dall'abitato, il datore di lavoro provvederà a porre a disposizione dei lavoratori un luogo (tende, camions o altro) ove i medesimi possano depositare i propri indumenti.

## *Art. 23 (Provvedimenti disciplinari)*

Il lavoratore è tenuto a mantenere sul luogo di lavoro un contegno rispondente ai doveri inerenti alla mansione affidatagli.

Le infrazioni disciplinari potranno essere punite, a seconda della qualità delle mancanze, con i seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) multa fino all'importo di tre ore lavorative;
- c) sospensione dal lavoro fino a tre giorni.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni e alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata, debbono essere portate a conoscenza, a cura della Produzione, dei lavoratori.

Secondo le vigenti norme di legge, non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare a carico del lavoratore senza avergli prima contestato per iscritto, a mezzo raccomandata, l'addebito (tranne che nel caso di rimprovero verbale) e senza averlo sentito a sua difesa, ove il lavoratore lo desidera, con l'assistenza del Sindacato cui aderisce o a cui conferisce mandato.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione scritta del fatto che vi ha dato causa.

Ferma restando la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, può promuovere, nei venti giorni successivi alla contestazione dell'addebito, anche per mezzo del Sindacato cui aderisce o conferisce mandato, tramite l'Ufficio Provinciale del Lavoro, la costituzione di un Collegio di Conciliazione ed Arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, scelto di comune accordo, o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del Lavoro.

In tal caso la sanzione resta sospesa fino alla pronuncia del lodo da parte del Collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del Lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui sopra, la sanzione disciplinare non potrà avere applicazione. Ove il datore di lavoro adisca l'Autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

L'importo delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danno verrà versato al Fondo assistenza lavoratori del cinema costituito presso l'E.N.P.A.L.S.

Per i rapporti a termine, ivi compresi quelli a film, il licenziamento per i motivi previsti dall'art. 25, fa perdere al lavoratore il diritto al compenso per il periodo residuo fino allo scadere del termine o al completamento della lavorazione del film.

## *Art. 24 (Multe e sospensioni)*

L'impresa ha la facoltà di applicare le multe previste dall'art. 23 nei seguenti casi:

- a) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) mancata esecuzione del lavoro in contrasto con le istruzioni ricevute;
- c) abusivo ritardato inizio e sospensione del lavoro o anticipo della cessazione;
- d) introduzione di bevande alcoliche sul luogo di lavoro senza averne avuta preventiva autorizzazione;
- e) trasgressione di qualsiasi altro genere alle disposizioni del presente contratto e mancanze che pregiudichino la

disciplina della lavorazione.

In caso di maggiori gravità o recidività nelle mancanze di cui sopra l'impresa potrà procedere all'applicazione della sospensione.

## *Art. 25 (Licenziamento per mancanze)*

L'impresa potrà procedere al licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento, nei seguenti casi:

- a) reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato e per i quali, data la natura, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- b) rissa sul luogo di lavoro e gravi offese verso i compagni di lavoro;
- c) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a ripetute multe e/o a una sospensione nel corso della lavorazione dello stesso film;
- d) insubordinazione verso i superiori;
- e) furti, frodi e danneggiamenti volontari;
- f) fatti colposi che possano compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza del lavoro, l'incolumità del personale o del pubblico o costituiscano danneggiamenti alle opere, agli impianti, alle attrezzature o al materiale;
- g) trafugamento di schizzi, utensili o altri oggetti di proprietà del datore di lavoro;
- h) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o del custode del magazzino o dei materiali o da parte di chiunque sia preposto a funzioni di sorveglianza o custodia il cui abbandono possa portare grave danno al materiale o pregiudicare gravemente la sicurezza del lavoro.
- i) riconosciuta violazione sul luogo di lavoro delle leggi sull'uso delle sostanze stupefacenti.

Indipendentemente dal licenziamento il lavoratore sarà tenuto al risarcimento di danni a norma di legge.

In caso di dimissioni senza giustificato motivo il lavoratore potrà essere soggetto al risarcimento di danni a norma di legge. .

Le mancanze per cui è previsto il licenziamento senza preavviso sono considerate giusta causa di risoluzione del rapporto a termine, con la conseguente perdita per il lavoratore del diritto ai compensi fino allo scadere del termine o fino al termine della lavorazione del film.

## *Art. 26 (Preavviso)*

In via normale il preavviso di licenziamento verrà dato per iscritto al termine della penultima settimana di lavorazione.

Per quei lavoratori il cui rapporto è divenuto a tempo indeterminato per effetto del comma secondo dell'art. 5 (proroga

contratti a termine) il licenziamento del lavoratore per mancanze, o le di lui dimissioni potranno aver luogo in qualsiasi momento con un preavviso che è stabilito nel termine di giornate 6 di lavoro, ovvero al termine della settimana precedente l'ultima, o alla cessazione del rapporto.

Ai sensi dell' [art. 2118](#) cod. civ., in mancanza di preavviso il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

## *Art. 27 (Trattamento di fine rapporto)*

All'atto della risoluzione del rapporto competerà al lavoratore un trattamento di fine rapporto che in base alla [legge n. 297/1982](#) sarà computato dividendo per 13,5 quanto percepito dal lavoratore stesso durante l'intero rapporto di lavoro calcolato esclusivamente su retribuzione tabellare, indennità di contingenza e sulla forfettizzazione degli istituti normativi di cui all'art. 5 della Parte Specifica "A"

Restano confermate le disposizioni di cui alla citata [legge n. 297/1982](#) anche agli effetti della maturazione del diritto al t.f.r.

Nota a verbale per la " parte specifica "A" "

Le parti si danno atto che ai fini del t.f.r. si terrà conto di regimi di orario di 38, 45 e 49 ore (o 48 dal 1° aprile 2002) di cui agli artt. 1 e 2 della detta Parte Specifica "A". Le parti si danno atto che il t.f.r. sarà corrisposto in relazione alle singole giornate di effettiva prestazione.

## *Art. 28 (Gratifica natalizia)*

A tutti i lavoratori sarà corrisposta la gratifica natalizia nella misura di 173 (centosettantatré) ore della retribuzione oraria.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti al lavoratore tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda.

Agli effetti del computo la frazione di 16 giorni o superiore sarà considerata come un mese intero di lavoro compiuto.

La gratifica natalizia sarà corrisposta con la percentuale di cui all'art. 5 della Parte Specifica "A".

## *Art. 29 (Cessazione, trapasso e trasformazione di azienda)*

La cessazione, il trapasso e la trasformazione della azienda in qualsiasi modo, non risolvono di per se il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

## *Art. 30 (Reclami)*

In considerazione delle particolari caratteristiche della produzione cineaudiovisiva e della possibilità che al termine della lavorazione l'organizzazione dell'impresa produttrice venga a smobilinarsi completamente, qualsiasi reclamo sulla retribuzione diverso da quelli previsti dall'art. 17 e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro debbono essere presentati dal lavoratore, sotto pena di decadenza, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore stesso.

Resta fermo comunque il disposto dell' [art. 2113](#) cod. civ.

Si conviene inoltre che qualora insorgano controversie e non riesca il tentativo di conciliazione diretto fra le parti, il lavoratore ha facoltà, prima di attivare le procedure di legge, di esperire un tentativo di conciliazione in sede sindacale attraverso le Organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, così come previsto dall'art. 23 che precede.

La richiesta per il tentativo di conciliazione sindacale dovrà essere avanzata dal lavoratore, a pena di decadenza di tale diritto, attraverso l'Organizzazione sindacale cui aderisce, entro 20 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

#### *Chiarimento a verbale*

Si conviene tra le parti che, nello spirito della premessa di cui al presente contratto, qualora sorgano contestazioni sull'applicazione del presente contratto collettivo, con particolare riferimento agli articoli relativi all'orario di lavoro e al riposo settimanale di cui agli artt. 1 e 3 della Parte Specifica "A" del presente contratto, i rappresentanti delle Organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro si incontreranno tempestivamente senza formalità di procedura, per la ricerca, in uno spirito di collaborazione, della soluzione delle contestazioni stesse

### *Art. 31 (Accordi interconfederali)*

Gli Accordi interconfederali vigenti, anche se non esplicitamente richiamati si considerano parte integrante del presente contratto.

### *Art. 32 (Inscindibilità delle disposizioni contrattuali*

### *Inderogabilità del contratto collettivo con i contratti individuali condizioni di miglior favore)*

Le disposizioni del presente contratto sono correlative e inscindibili tra loro. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare per i lavoratori in forza presso la singole imprese, alla data di stipulazione del contratto stesso, le eventuali condizioni più favorevoli che dovranno essere mantenute.

### *Art. 33 (Decorrenza e durata)*

Il presente contratto entra in vigore a far data dal 1° aprile 2000 e resterà in vigore fino al 31 marzo 2002 per la parte economica e fino al 31 marzo 2004 per la parte normativa, salve le diverse specifiche decorrenze indicate nel verbale di accordo e/o nel testo del presente contratto.

Esso sarà prorogato automaticamente per un periodo di un anno salvo che una delle parti non ne dia disdetta alle altre mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento inviata almeno tre mesi prima della scadenza.

Peraltro, nell'ipotesi in cui vengano introdotte modifiche da parte delle competenti Autorità alle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro, ciascuna delle parti avrà diritto di chiedere alle altre, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, l'armonizzazione delle norme contrattuali con le nuove norme di legge. In tale ipotesi le parti sono impegnate ad incontrarsi entro brevissimo termine per riesaminare la situazione.

## *Art. 1 (Orario di lavoro)*

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme di legge in materia, l'orario di lavoro contrattuale viene fissato in 38 ore settimanali, di regola distribuite su cinque giorni.

Il sesto giorno, anche in caso di prestazione settimanale su cinque giorni, viene considerato a tutti gli effetti contrattuali e di legge giornata lavorativa.

Nel corso della giornata lavorativa sarà concessa al lavoratore una pausa intermedia di un'ora che non sarà retribuita. Tale pausa dovrà di regola, e salvo casi eccezionali, cadere con margini di elasticità tollerabile in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa e avrà inizio nel periodo compreso tra le ore 12 e le 14.

La giornata lavorativa non potrà protrarsi per oltre sei ore continuative nè prima nè dopo la pausa.

In caso di convocazione pomeridiana la pausa di un'ora dovrà essere concessa fra le 21 e le 23.

Nella giornata lavorativa, e salvo il caso delle lavorazioni notturne, l'orario sarà compreso tra le 7 e le 21 in inverno e fra le 7 e le 22 nell'estate (inverno: 1° ottobre - 31 marzo; estate: 1° aprile-30 settembre).

Nelle riprese in interni l'orario di lavoro avrà inizio fra le 7 e le 10 del mattino. Ove l'inizio dell'orario di lavoro sia successivo alle ore 10 del mattino verrà applicato l'orario continuato previsto appresso, salvo i casi seguenti:

- inizio della lavorazione determinata da esigenze di lavorazione legate alla luce naturale (sia in interni dal vero che in esterni, anche in esterni in stabilimento);
- lavorazione con inizio nel pomeriggio in interni dopo una lavorazione in notturno (avendo la troupe regolarmente fruito delle 11 ore di riposo) e in tal caso dovranno essere effettuate tutte le ore contrattualmente previste per un massimo di due volte nel corso del film e nelle giornate di venerdì; nel caso di riprese di programmi televisivi il numero di queste giornate potrà essere determinato ai sensi dell'accordo aggiuntivo relativo al sistema informativo prima dell'inizio delle riprese.
- necessità di abbinamento nella stessa giornata di riprese in ambienti interni ed esterni (anche in stabilimento) per esigenze nascenti dagli ambienti stessi, per un massimo di due volte nel corso delle riprese del film; nel caso di riprese di programmi televisivi il numero di queste giornate potrà essere determinato con i lavoratori prima dell'inizio delle

riprese.

Nelle riprese per le quali sia previsto l'impiego di un elevato numero di attori e/o figurazioni, generici, comparse, acrobati, corpi di ballo, ecc. in un numero non inferiore a 55, o in relazione a particolari necessità di trucco, vestizione e/o preparazione, la parte della troupe non direttamente interessata a tali attività potrà essere convocata fino a due ore dopo l'inizio dell'orario normale.

La Produzione dovrà comunicare l'ora d'inizio del lavoro, di regola, almeno 12 ore prima.

Tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio di quella seguente dovranno intercorrere almeno 11 ore.

#### Orario continuato

Nel caso di adozione dell'orario continuato cioè senza pausa l'orario giornaliero sarà di sette ore retribuite per otto.

Pertanto nel caso in cui il datore di lavoro, che abbia adottato l'orario continuato, debba prolungare il lavoro, nel limite massimo di due ore, dovrà concedere al lavoratore un'ora di pausa non retribuita al termine dell'orario continuato, che dovranno essere retribuite, come previsto dal comma 5° dell'art. 2, con il 400% di maggiorazione dell'ora straordinaria.

#### Orario di lavoro in trasferta con pernottamento

Qualora la lavorazione si svolga in trasferta con pernottamento, la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale avverrà su sei giorni, con l'utilizzazione a tal fine delle ore aggiuntive di cui al settimo comma dell'art. 2, con una prestazione continuativa fino a 7 ore che saranno retribuite per otto.

L'orario di lavoro giornaliero decorrerà dalla convocazione sul set sia per la troupe in trasferta che per quella in sede.

Per la troupe in trasferta il tempo necessario per il raggiungimento del set e per il rientro nell'albergo di residenza e viceversa (nel limite massimo di 1 ora retribuita con la maggiorazione del 55%) sarà considerato al di fuori dell'orario di lavoro (9+1+1 dal lunedì al venerdì; 7+1 il sabato), salvo diversi casi dettati da esigenze particolari la cui soluzione sarà ricercata all'interno del Sistema informativo aziendale.

#### Lavorazione in esterni in sede e zone limitrofe con rientro serale

Fermo restando quanto previsto all'art. 14 della Parte Comune, per le lavorazioni in esterni in sede l'orario avrà inizio e termine al momento della partenza, e rispettivamente, del ritorno al luogo di raccolta (o set) preventivamente fissato dall'impresa e da questa comunicato ai lavoratori. In tale caso la durata massima della prestazione giornaliera è di 9 ore più una di pausa e l'orario di lavoro si conteggia al momento dell'arrivo del lavoratore sul set.

Per centri di raccolta ci si richiama, così come previsto dall'art.14, della presente Parte Specifica "A" a luoghi di facile accesso con gli ordinari mezzi di trasporto pubblici urbani.

Qualora l'orario complessivo (viaggio più prestazione di lavoro) non superi l'orario giornaliero di 9 ore più una di pausa, non sarà dovuto alcun compenso ulteriore; in caso contrario il tempo per il viaggio (andata e ritorno) nella misura di 60 minuti (estendibili di ulteriori 30 minuti la cui definizione sarà concordata all'interno del Sistema Informativo Aziendale), dai cosiddetti centri di raccolta o set, sarà retribuito, con la maggiorazione del 55% ma non verrà computato nell'orario effettivo di lavoro(9+1); salvo eventuali diversi casi dettati da esigenze particolari la cui soluzione sarà ricercata all'interno del Sistema Informativo Aziendale.

#### Lavorazioni consentite nella giornata di sabato

A) Qualora, nella lavorazione di un film in sede, si presenti la necessità di effettuare riprese nella giornata di sabato per indisponibilità di particolari ambienti in altre giornate, la produzione dovrà darne preavviso alla troupe entro il mercoledì precedente, fissando altresì la giornata di riposo compensativo nella settimana successiva.

B) Qualora la troupe rientri da una trasferta entro le ore 20 del venerdì la preparazione degli ambienti per le riprese della settimana successiva potrà essere effettuata nella giornata del sabato.

Fermo restando l'obbligo di informativa alle OO.SS.LL. la Commissione Paritetica dovrà concedere il proprio parere favorevole.

C) Il lavoro di sabato potrà inoltre essere effettuato, nei seguenti casi, senza riposo compensativo per i contratti di 45 ore settimanali:

1) film che abbiano esigenza di terminare le riprese per recarsi in tempo utile in luoghi con particolari caratteristiche (ambientali, climatologiche, atmosferiche, ecc.);

2) film i cui attori principali abbiano un contratto con stop date;

3) film il cui regista abbia un contratto con stop-date, previa trasmissione alla Commissione Paritetica di copia della pagina del contratto.

4) film che debbano uscire a Natale il cui inizio di lavorazione sia stabilito dal 1° settembre.

La Commissione Paritetica avrà il compito di ratificare i suddetti casi di lavorazione del sabato senza riposo compensativo e di controllare la veridicità dei requisiti.

D) Per le prestazioni in sede che si protraggono oltre le ore 24 del venerdì dovrà essere corrisposta per ogni ora di lavoro svolto dopo le ore 24 una maggiorazione del 65% alla normale retribuzione fino al compimento della 9ª ora di lavoro.

E) Altri casi particolari potranno essere esaminati dalla Commissione Paritetica.

F) Saranno concesse deroghe a quelle produzioni a capitale straniero o in compartecipazione - non in regime di coproduzione - che operino attraverso Aziende Nazionali qualificate che rispettino tutte le norme vigenti dei C.C.N.L. Tali deroghe che avranno carattere di sperimentality, saranno concesse per un biennio a partire dalla data del verificarsi della prima produzione coinvolta. Trascorso tale periodo si valuteranno gli effetti e la possibilità di stabilizzazione delle norme. Per questo tipo di produzioni l'impresa dovrà occupare non meno del 70% di figure professionali qualificate italiane e/o comunitarie rispetto alla totalità della troupe impiegata.-

G) Sanzioni. Le società che non abbiano rispettato gli accordi previsti dal presente C.C.N.L. e siano state ritenute responsabili di gravi violazioni, potranno essere sospese, con apposita delibera della Commissione Paritetica, dalla possibilità di poter usufruire delle deroghe sopra previste fino ad un massimo di tre mesi.

#### Rilevazione dell'orario di lavoro

Le parti convengono sull'opportunità che, in quanto tecnicamente possibile siano adottate, in particolare per quanto concerne le lavorazioni in stabilimento, sistemi obiettivi di rilevazione dell'orario di lavoro dei singoli lavoratori.

Comunque l'orario di inizio e termine del lavoro per ogni lavoratore sarà determinato e rilevato come segue:



- a) l'ordine del giorno per la giornata successiva dovrà contenere l'orario di inizio di ogni reparto, nonché le annotazioni per eventuali diversi orari per alcuni componenti la troupe. Copia dell'ordine del giorno dovrà essere ritirata da ciascun responsabile di ogni reparto presso l'Ufficio della produzione;
- b) il diario di lavorazione (relativo al giorno precedente) redatto dalla Segretaria di edizione dovrà contenere a cura dell'Ispettore o Segretario di produzione l'orario di fine lavoro di ogni reparto, nonché l'eventuale diverso orario di alcuni componenti la troupe;
- c) i Capi reparto dovranno siglare giornalmente i diari di lavorazione, ovvero contestare al momento eventuali diversità di termine del lavoro fornendo adeguate prove entro le ore 12 della giornata successiva.

## *Art. 2 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)*

Agli effetti contrattuali verranno considerate ore straordinarie quelle prestate oltre le 6,33 o le 7,33 ore giornaliere, a seconda che l'orario settimanale sia distribuito rispettivamente su sei o su cinque giorni, o quelle prestate oltre le 38 ore settimanali contrattuali.

Le imprese hanno facoltà di chiedere, e i lavoratori sono tenuti a dare una prestazione straordinaria nella misura massima di 7 ore settimanali non forfettizzabili, salvo quanto stabilito per le lavorazioni in trasferta.

Le imprese in casi di eccezionalità manifeste e previa verifica tra le parti al momento dell'evento, potranno accedere ad un massimo di 4 ore straordinarie settimanali fino al 31 marzo 2002 e di 3 ore dal 1 aprile 2002.

Dette ore non potranno essere forfettizzate, né programmate in alcuna sede, né potranno essere posti in essere contratti individuali a 49 ore settimanali.

Resta inteso che le dette 4 ore (o 3 dal 1° aprile 2002), valgono per l'intera troupe e saranno retribuite con la maggiorazione del 400% delle ore straordinarie.

In caso di prestazione lavorativa nella giornata del sabato il ricorso a dette ore non potrà essere superiore a n. 2.

Per le lavorazioni che si svolgono in trasferta con pernottamento sarà richiesta e dai lavoratori dovrà essere concessa, una ulteriore prestazione in orario continuato fino a 7 ore, da effettuare nella giornata del sabato, che saranno retribuite per otto con la maggiorazione del 90%.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo, sono le seguenti:

- lavoro straordinario diurno (oltre le prime 38 e fino a 7 ore settimanali): 55%
- lavoro notturno ordinario: 55%
- lavoro notturno straordinario: 80%.
- lavoro festivo: 100%.
- lavoro festivo notturno: 100%.
- lavoro svolto dopo le ore 24 del venerdì: 65%.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra saranno calcolate sulla paga base tabellare.

Le percentuali di maggiorazione di lavoro straordinario non sono cumulabili e la maggiore assorbe le minore.

*Dichiarazione a verbale*

Per le prestazioni svolte fuori dal set afferenti alle sottoindicate specifiche mansioni, durante il corso della preparazione del film, della fiction o del seriale è consentita la corresponsione di un compenso forfettario per le seguenti categorie:

- Direttori di produzione
- Direttori della fotografia
- Ispettori di produzione;
- Segretari di produzione e aiuti;
- Segretari di edizione;
- Aiuto registi e assistenti;
- Assistenti arredatori e aiuti;
- Assistenti costumisti e aiuti;
- Assistenti scenografi e aiuti;
- Fonici;
- Cassieri,
- Attrezzisti,
- Pittori,
- Sarte;
- Stuccatori,
- Scenografi,
- Costumisti,
- Capisquadra, elettricisti, macchinisti, e assistenti operatori.

Si conviene inoltre che le categorie dei Direttori di Produzione, Truccatori e aiuti, Parrucchieri e aiuti, Sarte, Segretari di produzione, Ispettori di produzione, Assistenti e aiuti scenografi, Assistenti e aiuti costumisti, Assistenti e aiuti arredatori, dovranno prestare nel corso delle riprese dei filmati - ove richiesta - un'ulteriore ora giornaliera di lavoro oltre quelle effettuate dal resto della troupe, sia per le lavorazioni in sede che in trasferta, che sarà retribuita con la maggiorazione del 55%.

Si conviene che le seguenti categorie di lavoratori: Autisti, Roulottisti, Gruppisti, se dipendenti dalla Produzione, saranno tenute a prestare ulteriori ore di lavoro per il normale espletamento del lavoro inerenti le fasi di pre e post produzione che saranno retribuite con la maggiorazione del 55%

### *Art. 3 (Riposo settimanale)*

Al lavoratore spetta una giornata di riposo settimanale che dovrà cadere normalmente di domenica.

Ove comprovate esigenze collegate direttamente alla disponibilità del luogo delle riprese lo richiedano (ad esempio: riprese di fatti ed avvenimenti cadenti di domenica; riprese in locali e ambienti pubblici disponibili soltanto di domenica; riprese collegate ad aspetti particolari e caratterizzanti della giornata festiva, come ad esempio week-end, spiagge, autostrade, campi sportivi, ecc.), le parti possono accordarsi per effettuare il lavoro in detto giorno di riposo.

In tal caso l'azienda deve provvedere ad informare il rappresentante della troupe almeno 48 ore prima della domenica, e fissare contemporaneamente il riposo nei primi tre giorni della settimana successiva, senza possibilità di rinuncia, escludendo che lo stesso vada a cadere nelle festività infrasettimanali o in giornate in cui venga corrisposta la paga.

### *Art. 4 (Trattamento economico delle festività)*

Il trattamento economico nelle festività nazionali e per i giorni festivi, escluse le domeniche e le giornate di riposo compensativo, quando non vi sia prestazione di lavoro è pari ad 1/6 della retribuzione settimanale contrattuale individuale.

In caso di prestazione di lavoro nelle ricorrenze festive sopra elencate, escluse le domeniche e i giorni di riposo compensativo, al lavoratore spetta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione per il lavoro effettivamente svolto, con la maggiorazione di lavoro festivo prevista dall'art. 2 della presente Parte Specifica " A " .

Per le giornate di festività cadenti di domenica si applica il trattamento previsto dalla [Legge 31 marzo 1954, n. 90](#), e successive eventuali modifiche e dagli Accordi Interconfederali.

Qualora lo Stato disciplinasse in maniera diversa la materia, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato o inficiato di conseguenza.

Per le festività soppresse (2 giugno e 4 novembre) effettivamente lavorate viene assicurato il pagamento di un compenso pari a 1/5 della retribuzione settimanale contrattuale individuale oltre alle normali spettanze.

### *Art. 5 (Forfettizzazione istituti - Trattamento economico per ferie, gratifica natalizia e premio annuo)*

Il trattamento economico spettante ai lavoratori per ferie, premio annuo e gratifica natalizia, di cui rispettivamente agli artt. 10, 11 e 28 della Parte Comune del presente contratto, è assolto dalle imprese con una percentuale complessiva del 27% calcolata sulla retribuzione oraria (paga base tabellare) per le ore di lavoro normale effettivamente prestate.

La percentuale di cui al presente articolo non viene computata:

a) sulla retribuzione e relativa maggiorazione per il lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;

- b) sulla maggiorazione per lavoro normale notturno e festivo;
- c) su qualsiasi compenso speciale attribuito volontariamente dalla impresa per prestazioni speciali, per disagio o per particolari condizioni ambientali;
- d) sulla diaria o trasferta;
- e) sulla maggiorazione dovuta ai rinforzi Art. 8) della presente Parte Specifica " A " .

## *Art. 6 (Capisquadra nel caso di film con più squadre)*

Nell'ipotesi in cui nella produzione di un filmato nella stessa unità vi siano più squadre di elettricisti o di macchinisti, pittori, stuccatori, attrezzisti, sarte, scenotecnici, il datore di lavoro attribuirà ad uno dei capisquadra per gli elettricisti e/o per i macchinisti, funzioni di coordinamento delle varie squadre.

Agli attrezzisti e alle sarte nel caso che vengano preposti alla guida di una squadra di almeno altri due lavoratori aventi la stessa qualifica spetterà l'inquadramento al 5° livello.

A tali capisquadra, che sono scelti dal datore di lavoro, competerà una maggiorazione della paga tabellare più contingenza del 15%.

## *Art. 7 (Copertura assicurativa)*

Le produzioni garantiranno una copertura assicurativa per gli infortuni sul lavoro e in itinere nel limite massimo di un'ora prima dell'inizio e un'ora dopo la fine del lavoro. Tale copertura dovrà garantire al lavoratore l'80,% della retribuzione per tutto il periodo di durata del contratto, valida anche con e per i veicoli personali, ove l'uso sia stato richiesto dalla Produzione con lettera d'incarico. In tal caso la Produzione dovrà inserire gli estremi di tali veicoli nell'elenco delle vetture denunciate alla Compagnia Assicuratrice. Qualora la Produzione non ottemperi a tale obbligo risponderà direttamente nei confronti del lavoratore. Quanto precede avrà valore esclusivamente per: n.5 giornate lavorative in sede; per 6 giornate lavorative in Italia; per 7 giornate (6 lavorative + una di riposo) per le riprese all'estero.

Nel contratto individuale saranno indicati i massimali di copertura, nonché la compagnia assicuratrice prescelta.

## *Art. 8 (Rinforzi e giornalieri)*

[\(Vedi accordo di rinnovo in nota\)](#)

Si intendono per rinforzi e giornalieri quei lavoratori che vengono assunti per determinate esigenze della produzione per una durata comunque inferiore a due settimane di calendario di lavoro, anche se non vi sia stata prefissazione del termine di durata della prestazione e purché il periodo della prestazione sia inferiore all'intera durata della lavorazione del film.

Per i rinforzi e giornalieri come sopra definiti è consentita la risoluzione del rapporto in qualsiasi momento senza preavviso.

Ai rinforzi e giornalieri a compenso della natura occasionale del rapporto è dovuta una maggiorazione di paga del 25% da calcolare su tutti gli elementi che determinano la paga giornaliera che comprende anche il trattamento economico dovuto a norma di legge per le festività nazionali e infrasettimanali.

La percentuale per ferie, gratifica natalizia, premio annuo e indennità di anzianità non verrà corrisposta sulla percentuale di cui al presente articolo.

#### *Dichiarazione a verbale*

Nel caso in cui con un lavoratore assunto come " rinforzo " o " giornaliero " venga, nel corso del rapporto, stipulato un contratto scritto a termine o a fine film o a fine puntata, la percentuale del 25% di cui all'art. 8 che precede resterà acquisita per tutte le giornate prestate come "rinforzo" o "giornaliero" , mentre non sarà più dovuta per il periodo del successivo rapporto a termine.

Ove non venga dato il contratto scritto, ai sensi della legge sui contratti a termine, se il rapporto si prolunga oltre il termine stabilito dall'art. 8 che precede il rapporto si considererà a tempo indeterminato.

#### *N.d.R.:*

#### L'accordo 31 luglio 2018 prevede quanto segue:

Premesso che:

- le parti nell'interesse primario dei lavoratori e della produttività, e secondo lo spirito dei precedenti accordi, hanno deciso di incontrarsi per aggiornare la disciplina lavorativa del settore cinematografico e audiovisivo;
- in tal sede è stato reciprocamente rilevato che il mondo del lavoro nel settore del cinema e dell'audiovisivo sta avendo una particolare evoluzione sia tecnologica che organizzativa;
- è stato, inoltre, preso atto che nel settore cinematografico e dell'audiovisivo sono intervenute importanti novità legislative, tra cui il D.Lgs. n. 81/2017 ed il [D.Lgs. n. 202/2017](#);
- le parti, inoltre, si danno atto della necessità di intercettare le nuove attività emergenti, fonte di enormi potenzialità occupazionali e al fine di favorire le migliori condizioni di competitività per gli operatori di settore nonché al fine di garantire una crescita quantitativa e qualitativa del fattore lavoro;
- in virtù delle suindicate novità e delle nuove esigenze produttive ed occupazionali è, quindi, emersa la necessità di provvedere ad una revisione dei precedenti accordi ed introdurre alcuni elementi che rendano meglio definite le norme contrattuali, anche al fine di evitare fenomeni di dumping sociale;
- a tal fine le parti hanno deciso di pervenire ad una regolamentazione di settore che disciplini gli aspetti relativi all'utilizzo di lavoratori autonomi e/o di lavoratori subordinati a tempo determinato;
- una parte dei segmenti produttivi il settore cinematografico e audiovisivo, infatti, è storicamente caratterizzata da differenti periodicità lavorative, variabili in relazione a ciascuna produzione;
- in virtù di tali differenze organizzative, le parti convengono che i contratti a tempo determinato rispondono, in

specifiche circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori;

- le parti concordano, altresì, che il ricorso a tale forma di contratto di lavoro debba essere subordinato a ragioni obiettive di carattere produttivo e purché ricorrano i requisiti della temporaneità e della specificità della singola occasione lavorativa;
- le parti riconoscono, inoltre, la necessità di provvedere a stabilire i parametri utili a differenziare l'attività subordinata rispetto a quella del lavoratore autonomo al fine di meglio gestire le attività che potrebbero prestarsi ad anomalie ad es. in termini di concorrenza sleale;
- il presente accordo, quindi, stabilisce i principi generali ed i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato ed ai liberi professionisti tra gli operatori del settore cinematografico e dell'audiovisivo, tenendo conto delle specifiche esigenze legate alle singole produzioni e agli interessi dei lavoratori, nonché della disciplina nazionale e comunitaria.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

#### Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

#### *A. Ambito di applicazione dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato*

A1. Le parti convengono che le aziende organizzate su specifici segmenti produttivi e per singole esigenze produttive in funzione del prodotto o del segmento produttivo in cui si trovano ad operare (anche qualora non sia esaustivo di tutta la relativa attività) potranno beneficiare di deroghe al numero massimo di contratti di lavoro a tempo determinato.

A2. Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato potrà essere, infatti, superiore al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dall'[art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015](#) così come modificato dall'[art. 1, D.Lgs. n. 202/2017](#).

A3. Tale deroga sarà possibile qualora, per i suddetti lavoratori, ricorrano i requisiti della temporaneità e della singola specialità della prestazione lavorativa.

A4. Il requisito della temporaneità deve intendersi in relazione a prestazioni di durata limitata nell'arco della programmazione aziendale e, quindi, destinata ad esaurirsi in un lasso di tempo definito e/o definibile.

A5. La prestazione deve essere legata alla specificità della singola opera cinematografica e audiovisiva che deve presentare una sua connotazione particolare.

A6. Qualora ricorrano tali presupposti, unitamente a specifiche ragioni obiettive legate a specifiche e singole esigenze produttive, le parti convengono nella possibilità di ricorrere senza alcun limite quantitativo ai contratti a tempo determinato, in deroga a quanto previsto dalla normativa vigente inerente la normativa generale sui contratti a tempo determinato.

#### *B. Retribuzione*

B1. Oltre alla retribuzione ordinaria prevista contrattualmente ed ai relativi ratei di istituti differiti, qualora dovuti ex

lege, ai lavoratori assunti a tempo determinato secondo le prescrizioni di cui sopra, spetteranno anche i ratei di piani di welfare ed i contributi all'ente bilaterale, di cui al c.c.n.l. dei lavoratori di cui al Settore del cineaudiovisivo (proporzionali ai relativi periodi di attività lavorativa).

B2. I medesimi, verranno goduti secondo le procedure che verranno applicate a livello aziendale, se previste.

B3. I minimi tabellari lordi previsti nel c.c.n.l. per i lavoratori del Settore del cineaudiovisivo e con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, di cui al presente accordo saranno maggiorati del 3,5% (trevirgolacinque%).

#### *C. Apprendistato*

C1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato potrà avvenire anche con contratto di apprendistato professionalizzante, anche per sommatoria, qualora ne sussista il requisito dell'età previsto dalla legge ed in deroga a quanto previsto dalla normativa nazionale, così come previsto dall'[art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015](#) così come modificato dall'[art. 1, D.Lgs. n. 202/2017](#).

C2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo si applica il c.c.n.l. Cineaudiovisivo e nell'ambito di quanto verrà predisposto un regolamento operativo specifico per l'attuazione del meccanismo "per sommatoria". Alla definizione di tale regolamento le parti potranno procedere alla utilizzazione di tale modalità.

#### *D. Ambito di applicazione dei contratti di lavoro autonomo*

D1. Le parti concordano con l'esigenza di porre limiti precisi che differenzino la disciplina dei lavoratori a tempo determinato da quella prevista per i lavoratori autonomi nel settore del cinema e dell'audiovisivo.

D2. Per tali lavoratori è prevista una specifica normativa contenuta nella [L. n. 81/2017](#).

D3. Tale disciplina verrà applicata alle figure professionali di settore che risponderanno ad almeno uno dei seguenti requisiti:

- fatturato lordo annuo minimo pari ad € 33.000,00 (preso atto anche degli attuali compensi contrattuali);
- aver collaborato, nell'arco di un singolo anno solare, con almeno 3 diverse imprese;
- non aver prestato la propria opera per più di 30 settimane consecutive presso il medesimo datore di lavoro.

D4. I requisiti di cui sopra dovranno rilasciare a ciascun datore di lavoro, apposita autocertificazione scritta e relativa all'ultimo anno di effettiva prestazione.

D5. Per tutti i lavoratori che rientrano in tali requisiti verranno applicate le tutele ed i diritti previsti dal D.Lgs. n. 81/2017, nei limiti e nelle modalità previste da quest'ultima.

D6. Le parti convengono che il rispetto dei criteri di cui sopra non integra violazione dell'[art. 3, L. n. 81/2017](#) finalizzata a fenomeni di concorrenza sleale nonché dell'[art. 9, L. 18 giugno 1998, n. 192](#). Conseguenzialmente, fermi i parametri di cui sopra, l'adeguamento dei medesimi potrà avvenire in funzione dell'andamento del c.c.n.l. dipendenti del Settore cineaudiovisivo.

#### *E. Verifiche ed Osservatorio*

E1. Con periodicità almeno semestrale, le parti, aziendali, forniranno alle rappresentanze aziendali delle OO.SS. stipulanti, i dati relativi all'utilizzo di lavoratori con contratto a tempo determinato.

E2. Tali dati verranno anche conferiti ad ASFORCINEMA, quale Ente bilaterale di categoria, che fungerà anche da Osservatorio ai fini del monitoraggio dell'andamento delle figure professionali in esame, sia autonome che contrattuali, ivi compreso l'ambito relativo agli apprendisti.

Il presente protocollo, sia per la parte normativa che per l'adeguamento dei parametri economici, verrà riesaminato almeno ogni tre anni.

Ai fini di quanto sopra, verranno tenute in considerazione anche le risultanze della attività dell'Osservatorio di cui sopra e l'andamento dei costi previsti nel c.c.n.l. del Cineaudiovisivo e degli altri cc.cc.nn.l. di categoria.

*Precisazione a verbale*

La deroga di cui al punto A6 è da intendersi riferita anche al limite di durata massima previsto dall'art. 19, 2° comma, D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche, e al limite di proroghe e rinnovi previsto dall'art. 21, 2° comma, dello stesso D.Lgs. e successive modifiche.

## *Art. 9 (Minimi di paga base)*

Agli addetti alle troupes per la produzione di filmati il cui rapporto di lavoro è disciplinato dalla presente Parte Specifica "A" saranno applicati i minimi di paga di cui alle tabelle allegate a decorrere dal 1° aprile 2000.

## *Art. 10 (Relazioni sindacali)*

Visto quanto stabilito dalla [legge 20 maggio 1970, n. 300](#), e fatto salvo quanto in essa contenuto, le parti ai fini di una coerente applicazione di tali diritti e della loro aderenza alle caratteristiche del settore della produzione cineaudiovisiva, espressamente convengono:

A) Delegato di troupe Rappresentanza sindacale aziendale.

In relazione alle caratteristiche del settore, della particolarità dei rapporti di lavoro disciplinati dal presente contratto, l'Azienda, prima dell'inizio delle riprese provvederà a comunicare alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti SLC-CGIL, FISTEL-CISL UILSIC-UIL o all'organismo all'uopo da esse costituito, la data prevista per l'inizio delle riprese, e al massimo dieci giorni prima dell'inizio delle riprese, l'elenco del personale componente la troupe disciplinata dal presente contratto (indicando, in assenza dei nominativi, le qualifiche e la quantità del personale impiegato). Eventuali sostituzioni verranno tempestivamente comunicate successivamente.

Nelle troupes in cui sono impegnati più di 5 dipendenti si procederà alla elezione del delegato di troupe entro 5 giorni dall'inizio delle riprese.

Il numero dei delegati potrà essere di 3 nelle troupes in cui sono impegnati più di 15 dipendenti.

Ai predetti delegati è affidata, secondo quanto dichiarato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e di cui le aziende prendono atto, la rappresentanza sindacale aziendale di cui alla [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).



Al delegato di troupe o al rappresentante sindacale aziendale è demandato il compito di intervenire presso la Direzione di Produzione per l'esatta applicazione del contratto di lavoro, nonché gli altri compiti previsti dall' [Accordo Interconfederale 18 aprile 1966](#) ed in particolare di esaminare con la Direzione medesima, al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfacimento. I diversi problemi che dovessero insorgere nell'ambito di applicazione delle norme contrattuali o di legge, quali, ad esempio la distribuzione dell'orario di lavoro; nonché l'accertamento dell'avvenuta consegna, in doppia copia, agli interessati del contratto individuale di assunzione previsto dall'art. 1 della Parte Comune del presente contratto.

#### B) Versamento dei contributi sindacali.

Le aziende opereranno, per ogni periodo di paga, a favore delle Federazioni sindacali stipulanti, le trattenute del contributo sindacale nella misura dell'1% calcolato sull'importo della paga base tabellare più indennità di contingenza, previo rilascio di delega firmata dal lavoratore interessato, che avrà valore, se espressamente dichiarato, per l'intera durata del presente contratto collettivo. Le case di produzione rispondono direttamente verso le federazioni sindacali suindicate del versamento delle somme corrispondenti agli importi dei contributi sindacali di cui alle deleghe rilasciate dai lavoratori interessati.

La delega è indirizzata globalmente a tutte le società di produzione cui si applica il presente contratto e dovrà specificare, oltre le generalità e la qualifica del lavoratore, l'organismo all'uopo delegato dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti al quale dovrà essere versato il contributo stesso. L'eventuale disdetta dei singoli lavoratori, dovrà pervenire alle case di produzione e da queste comunicata alle Organizzazioni dei lavoratori.

#### C) Assemblea.

Tenuto conto delle particolari modalità delle prestazioni del lavoro delle troupes, il personale parteciperà all'assemblea sempre fuori dell'orario di lavoro.

Per detto personale si farà luogo, in caso di dimostrata partecipazione all'assemblea, alla corresponsione di una quota oraria per ogni mese di prestazione di lavoro, con un minimo di due quote orarie per ciascun film.

#### D) Permessi sindacali.

Viste le particolarità del settore, non essendo possibile applicare l'istituto esistente negli altri contratti circa i permessi sindacali retribuiti ai membri dei direttivi sindacali, delegati di troupe saranno concessi permessi sindacali retribuiti fino a sei ore, fruibili cumulativamente ove i rappresentanti sindacali siano più di uno, per ogni film, per l'assolvimento di incarichi sindacali.

## *Art. 11 (Igiene e sicurezza del lavoro)*

In relazione all'applicazione nel settore del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni, si fa riferimento al testo dell'Accordo concordato e sottoscritto in materia tra le parti che viene allegato al presente C.C.N.L.

## *MINIMI SALARIALI SETTIMANALI PER FILMATI*

## REGOLAMENTATI DALLA PARTE SPECIFICA "A"

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

(settimanali:45 ore) (comprensivi della indennità di contingenza )

valevoli dal 1° aprile 2000 - 31 marzo 2001

	<i>1° liv.</i>	<i>2° liv</i>	<i>3° liv.</i>	<i>4° liv</i>
Paga base	443.569	480.741	510.224	594.062
E.d.r.	5.000	5.000	5.000	5.000
Forf. Ist.	121.114	131.150	139.110	161.746
27%				
Tot. 1	569.683	616.891	654.334	760.809
t.f.r.				
(:13,5)	42.199	45.696	48.470	56.357
Paga 38 ore	611.882	662.587	702.804	817.166
7ore 55%	126.651	137.264	145.682	169.620
t.f.r.	9.382	10.168	10.791	12.565
Tot. 45 ore	747.914	810.019	859.278	999.351

	<i>5° liv.</i>	<i>6° liv. b</i>	<i>6° liv. a</i>	<i>7° liv.</i>
Paga base	627.599	668.254	725.889	823.198

E.d.r.	5.000	5.000	5.000	5.000
Forf. Ist.	170.801	181.779	197.340	223.613
27%				
Tot. 1	803.400	855.033	928.229	1.051.811
t.f.r.				
(:13,5)	59.511	63.337	68.759	77.913
Paga 38 ore	862.911	918.369	996.988	1.129.724
7ore 55%	179.193	190.804	207.260	235.045
t.f.r.	13.273	14.134	15.353	17.411
Tot. 45 ore	1.055.377	1.123.307	1.219.601	1.382.818

Costo di 1° ora al 400%(massimo 4 ore settimanali)

1°ora Golden	72.372	78.436	83.247	96.926	102.396	109.032	118.432	134.311
t.f.r.	5.361	5.810	6.167	7.180	7.584	8.076	8.773	9.948
Tot. 1° ora	77.733	84.246	89.414	104.106	109.980	117.108	127.205	144.260

Costo di sabato lavorato in trasferta (7 ore lavorate per otto) (100+90%) e in sede con riposo compensativo.

(7X8)	177.429	192.288	204.088	237.616	251.043	267.304	290.350	329.277
TFR	13.142	14.243	15.117	17.601	18.595	19.800	21.506	24.390
	190.571	206.533	219.205	255.217	269.638	287.104	311.857	353.667

**RINFORZI E GIORNALIERI**

	<i>1° liv.</i>	<i>2° liv</i>	<i>3° liv.</i>	<i>4° liv</i>	<i>5° liv.</i>	<i>6° liv. b</i>	<i>6° liv. a</i>	<i>7° liv.</i>
Paga Base	88.714	96.148	102.045	118.812	125.520	133.650	145.178	164.640
E.D.R.	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Forf. Ist.								
27%	24.223	26.230	27.822	32.349	34.160	36.356	39.468	44.723
Tot. 1	113.937	123.378	130.867	152.161	160.680	171.006	185.646	210.363
t.f.r. M	8.440	9.139	9.694	11.271	11.902	12.667	13.752	15.683
Maggior.	22.428	24.287	25.511	29.935	31.630	33.662	36.544	41.410
25%								
Tot. 2	44.805	156.804	166.322	193.386	204.213	217.335	235.942	267.355
1 ora al 55%	17.188	18.629	19.771	23.020	24.320	25.895	28.128	31.899
t.f.r.	1.273	1.380	1.465	1.705	1.801	1.918	2.084	2.363
Tot. 1 ora	18.462	20.009	21.236	24.725	26.121	27.813	30.212	34.262
Paga 9 ore	163.267	176.813	187.558	218.111	230.334	245.148	266.154	301.617

**SABATO LAVORATO IN SEDE SENZA RIPOSO COMPENSATIVO (100+90+100)**

	<i>1° liv.</i>	<i>2° liv.</i>	<i>3° liv.</i>	<i>4° liv.</i>	<i>5° liv.</i>	<i>6° liv. B</i>	<i>6° liv. A</i>	<i>7° liv.</i>

Paga Base	88.714	96.148	102.045	118.812	125.520	133.651	145.178	164.640
EDR	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Forf. ist. 27%	24.223	25.960	27.822	32.349	34.160	36.356	39.468	44.723
Totale 1	113.937	123.108	130.867	152.161	160.680	171.007	185.646	210.363
TFR	8.439	9.119	9.693	11.271	11.902	12.667	13.751	15.582
90%	79.842	86.533	91.840	106.930	112.968	120.286	130.660	148.176
100%	88.714	96.148	102.045	118.812	125.520	133.651	145.178	164.640
Totale 2	290.932	314.908	334.445	389.174	411.070	437.611	475.235	538.761

Le parti si danno atto che il concordato aumento delle retribuzioni non deve avere riflessi sulle situazioni di fatto già pari o superiori alle nuove retribuzioni complessive discendenti dall'applicazione del nuovo contratto. In proposito le OO.SS.LL. si impegnano ad esercitare tutta la loro influenza nello stesso senso presso i lavoratori loro aderenti.

*N.d.R.:*

L'accordo 27 gennaio 2003 prevede quanto segue:

1. Decorrenza e durata: dal 3 marzo 2003 per le lavorazioni le cui riprese inizieranno da tale data in poi.

Per le lavorazioni in corso, la decorrenza delle tabelle retributive avverrà dal giorno 24 maggio 2003.

Pertanto i nuovi minimi tabellari, che entreranno in vigore nelle suindicate date, saranno così di seguito definiti:

Minimo salariale settimanale 45 ore

	Livello 1°		Livello 2°		Livello 3°		Livello 4°	
	Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
paga base	468.423	241,920	507.678	262,194	538.813	278,274	627.349	323,999

edr	5.000	2,582	5.000	2,582	5.000	2,582	5.000	2,582
forfait 27%	127.824	66,016	138.423	71,490	146.830	75,831	170.734	88,177
tot 1	601.247	310,518	651.101	336,266	690.643	356,687	803.083	414,758
tfr (:13,5%)	44.537	23,001	48.230	24,909	51.159	26,421	59.488	30,723
tot (38 ore)	645.784	333,520	699.331	361,174	741.801	383,108	862.571	445,481
1 ora	12.327	6,366	13.360	6,900	14.179	7,323	16.509	8,526
ora +55%	19.107	9,868	20.708	10,695	21.978	11,351	25.589	13,216
7 ore 55%	133.747	69,075	144.955	74,863	153.845	79,454	179.125	92,510
tfr	9.907	5,117	10.737	5,545	11.396	5,886	13.268	6,853
Tot. 45 ORE	789.438	407,711	855.024	441,583	907.042	468,448	1.054.964	544,843

Rinforzi o giornalieri								
	Livello 1°		Livello 2°		Livello 3°		Livello 4°	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	12.327	6,366	13.360	6,900	14.179	7,323	16.509	8,526
	Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario	
paga base	93.685	48,384	101.536	52,439	107.763	55,655	125.470	64,800
edr	1.000	0,516	1.000	0,516	1.000	0,516	1.000	0,516
forfait 27%	25.565	13,203	27.685	14,298	29.366	15,166	34.147	17,635

tot 1	120.249	62,104	130.220	67,253	138.129	71,337	160.617	82,952
tfr (:13,5%)	8.907	4,600	9.646	4,982	10.232	5,284	11.898	6,145
ore 7,40 m	129.157	66,704	139.866	72,235	148.360	76,622	172.514	89,096
mag. (25%)	23.671	12,225	25.634	13,239	27.191	14,043	31.617	16,329
tot	152.828	78,929	165.500	85,474	175.551	90,664	204.132	105,425
ore 1,20 m	16.436	8,488	17.813	9,200	18.906	9,764	22.012	11,368
1,20 al 55%	25.476	13,157	27.611	14,260	29.304	15,134	34.119	17,621
tfr	1.887	0,975	2.045	1,056	2.171	1,121	2.527	1,305
TOT. 9 ORE	180.191	93,061	195.156	100,790	207.025	106,920	240.778	124,351

**Sesta giornata in sede senza riposo compensativo**

	Livello 1°		Livello 2°		Livello 3°		Livello 4°	
	Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	12.327	6,366	13.360	6,900	14.179	7,323	16.509	8,526
ora x 8	98.615	50,931	106.880	55,199	113.434	58,584	132.073	68,210
edr	1.000	0,516	1.000	0,516	1.000	0,516	1.000	0,516
forfait 27%	26.896	13,891	29.127	15,043	30.897	15,957	35.930	18,556

tot	126.512	65,338	137.007	70,758	145.332	75,057	169.003	87,283
mag. 90%	89.654	46,302	97.092	50,144	102.991	53,190	119.766	61,854
totale	216.165	111,640	234.099	120,902	248.322	128,248	288.769	149,137
tfr	16.012	8,270	17.341	8,956	18.394	9,500	21.390	11,047
mag. 100%	98.615	50,931	106.880	55,199	113.434	58,584	132.073	68,210
TOTALE	330.793	170,840	358.319	185,056	380.151	196,332	442.233	228,394

**Sesta giornata in diaria o in sede con riposo**

	Livello 1°		Livello 2°		Livello 3°		Livello 4°	
	Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	12.327	6,366	13.360	6,534	14.179	7,323	16.509	8,526
ora x 8	98.615	50,931	106.880	55,199	113.434	58,584	132.073	68,210
edr	1.000	0,516	1.000	0,516	1.000	0,516	1.000	0,516
forfait 27%	26.896	13,891	29.127	15,043	30.897	15,957	35.930	18,556
tot	126.512	65,338	137.007	70,758	145.332	75,057	169.003	87,283
mag. 90%	89.654	46,302	97.092	50,144	102.991	53,190	119.766	61,854
totale	216.165	111,640	234.099	120,902	248.322	128,248	288.769	149,137
tfr	16.012	8,270	17.341	8,956	18.394	9,500	21.390	11,047



TOTALE	232.178	119,910	251.439	129,858	266.717	137,748	310.160	160,184
--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

**Golden = ultima ora x 400**

**Golden in orario diurno**

	Livello 1°		Livello 2°		Livello 3°		Livello 4°	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	12.327	6,366	13.360	6,900	14.179	7,323	16.509	8,526
ora + 55%	19.107	9,868	20.708	10,695	21.978	11,351	25.589	13,216
1 al 55% x 4	76.427	39,471	82.832	42,779	87.912	45,403	102.357	52,863
tfr	5.661	2,924	6.136	3,169	6.512	3,363	7.582	3,916
Tot	82.088	42,395	88.967	45,948	94.424	48,766	109.939	56,779

**Golden in orario notturno**

	Livello 1°		Livello 2°		Livello 3°		Livello 4°	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	12.327	6,366	13.360	6,534	14.179	6,934	16.509	8,074
ora + 80%	22.188	11,459	24.048	12,420	25.523	13,181	29.717	15,347
1 al 80% x 4	88.754	45,838	96.192	49,679	102.091	52,726	118.866	61,389
tfr	6.574		7.125	3,680	7.562	3,906	8.805	4,547

Tot	95.328	49,233	103.317	53,359	109.653	56,631	127.671	65,937
<b>Golden in 6° giornata</b>								
	Livello 1°		Livello 2°		Livello 3°		Livello 4°	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	12.327	6,366	13.360	6,900	14.179	7,323	16.509	8,526
ora + 90%	23.421	12,096	25.384	13,110	26.941	13,914	31.367	16,200
1 al 90% x 4	93.685	48,384	101.536	52,439	107.763	55,655	125.470	64,800
tfr	6.940	3,584	7.521	3,884	7.982	4,123	9.294	4,800
Tot	100.624	51,968	109.057	56,323	115.745	59,777	134.764	69,600
<b>Golden in giornata festiva</b>								
	Livello 1°		Livello 2°		Livello 3°		Livello 4°	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	12.327	6,366	13.360	6,900	14.179	7,323	16.509	8,526
ora+ 100%	24.654	12,733	26.720	13,800	28.359	14,646	33.018	17,053
1 al 100% x 4	98.615	50,931	106.880	55,199	113.434	58,584	132.073	68,210
tfr	7.305	3,773	7.917	4,089	8.403	4,340	9.783	5,053
Tot	105.920	54,703	114.797	59,287	121.837	62,923	141.857	73,263

**Livelli 5°, 6° a, 6° b, 7°**

<b>Minimo salariale settimanale 45 ore</b>								
	Livello 5°		Livello 6°b		Livello 6°a		Livello 7°	
	Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
paga base	662.765	342,290	705.698	364,463	766.562	395,896	879.884	454,422
edr	5.000	2,582	5.000	2,582	5.000	2,582	5.000	2,582
forfait 27%	180.297	93,115	191.888	99,102	208.322	107,589	238.919	123,391
tot 1	848.062	437,987	902.586	466,147	979.884	506,068	1.123.803	580,396
tfr (:13,5%)	62.819	32,443	66.858	34,529	72.584	37,486	83.245	42,992
tot (38 ore)	910.881	470,431	969.445	500,676	1.052.468	543,554	1.207.047	623,388
1 ora	17.441	9,008	18.571	9,591	20.173	10,418	23.155	11,958
ora +55%	27.034	13,962	28.785	14,866	31.268	16,148	35.890	18,536
7 ore 55%	189.237	97,733	201.495	104,064	218.874	113,039	251.230	129,749
tfr	14.018	7,239	14.926	7,708	16.213	8,373	18.610	9,611
Tot. 45 ORE	1.114.135	575,403	1.185.866	612,448	1.287.554	664,966	1.476.887	762,748
<b>Rinforzi o giornalieri</b>								

	Livello 5°		Livello 6°b		Livello 6°a		Livello 7°	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	17.441	9,008	18.571	9,591	20.173	10,418	23.155	11,958
	Sviluppo orario		sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario	
paga base	132.553	68,458	141.140	72,893	153.312	79,179	175.977	90,884
edr	1.000	0,516	1.000	0,516	1.000	0,516	1.000	0,516
forfait 27%	36.059	18,623	38.378	19,820	41.664	21,518	47.784	24,678
tot 1	169.612	87,597	180.517	93,229	195.977	101,214	224.761	116,079
tfr (:13,5%)	12.564	6,489	13.372	6,906	14.517	7,497	16.649	8,598
ore 7,40 m	182.176	94,086	193.889	100,135	210.494	108,711	241.409	124,678
mag. (25%)	33.388	17,244	35.535	18,352	38.578	19,924	44.244	22,850
tot	215.564	111,330	229.424	118,488	249.072	128,635	285.654	147,528
ore 1,20 m	23.255	12,010	24.761	12,788	26.897	13,891	30.873	15,945
1,20 al 55%	36.045	18,616	38.380	19,822	41.690	21,531	47.853	24,714
tfr	2.670	1,379	2.843	1,468	3.088	1,595	3.545	1,831
TOT. 9								

ORE	254.280	131,324	270.647	139,777	293.850	151,761	337.052	174,073
<b>Sesta giornata in sede senza riposo compensativo</b>								
	Livello 5°		Livello 6°b		Livello 6°a		Livello 7°	
	Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	17.441	9,008	18.571	9,591	20.173	10,418	23.155	11,958
ora x 8	139.529	72,061	148.568	76,729	161.381	83,347	185.239	95,668
edr	1.000	0,516	1.000	0,516	1.000	0,516	1.000	0,516
forfait 27%	37.943	19,596	40.383	20,856	43.843	22,643	50.284	25,970
tot	178.472	92,173	189.951	98,102	206.224	106,506	236.523	122,154
mag. 90%	126.477	65,320	134.611	69,521	146.143	75,477	167.615	86,566
totale	304.949	157,493	324.563	167,623	352.368	181,983	404.138	208,720
tfr	22.589	11,666	24.042	12,416	26.101	13,480	29.936	15,461
mag. 100%	139.529	72,061	148.568	76,729	161.381	83,347	185.239	95,668
TOTALE	467.067	241,220	497.172	256,768	539.851	278,810	619.313	319,848
<b>Sesta giornata in diaria o in sede con riposo</b>								
	Livello 5°		Livello 6°b		Livello 6°a		Livello 7°	
	Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario		Sviluppo orario	

	Euro		Euro		Euro		Euro	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	17.441	9,008	18.571	9,591	20.173	10,418	23.155	11,958
ora x 8	139.529	72,061	148.568	76,729	161.381	83,347	185.239	95,668
edr	1.000	0,516	1.000	0,516	1.000	0,516	1.000	0,516
forfait 27%	37.943	19,596	40.383	20,856	43.843	22,643	50.284	25,970
tot	178.472	92,173	189.951	98,102	206.224	106,506	236.523	122,154
mag. 90%	126.477	65,320	134.611	69,521	146.143	75,477	167.615	86,566
totale	304.949	157,493	324.563	167,623	352.368	181,983	404.138	208,720
tfr	22.589	11,666	24.042	12,416	26.101	13,480	29.936	15,461
TOTALE	327.538	169,159	348.604	180,039	378.469	195,463	434.074	224,181
<b>Golden = ultima ora x 400</b>								
<b>Golden in orario diurno</b>								
	Livello 5°		Livello 6°b		Livello 6°a		Livello 7°	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	17.441	9,008	18.571	9,591	20.173	10,418	23.155	11,958
ora + 55%	27.034	13,962	28.785	14,866	31.268	16,148	35.890	18,536
1 al 55% x 4	108.135	55,847	115.140	59,465	125.071	64,594	143.560	74,143

tfr	8.010	4,137	8.529	4,405	9.264	4,785	10.634	5,492
Tot	116.145	59,984	123.669	63,870	134.335	69,378	154.194	79,635

**Golden in orario notturno**

	Livello 5°		Livello 6°b		Livello 6°a		Livello 7°	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	17.441	8,530	18.571	9,082	20.173	9,866	23.155	11,188
ora + 80%	31.394	16,214	33.428	17,264	36.311	18,753	41.679	21,525
1 al 80% x 4	125.577	64,855	133.711	69,056	145.243	75,012	166.715	86,101
tfr	9.302	4,804	9.905	5,115	10.759	5,556	12.349	6,378
Tot	134.878	69,659	143.616	74,171	156.002	80,568	179.064	92,479

**Golden in 6° giornata**

	Livello 5°		Livello 6°b		Livello 6°a		Livello 7°	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	17.441	9,008	18.571	9,591	20.173	10,418	23.155	11,958
ora + 90%	33.138	17,114	35.285	18,223	38.328	19,795	43.994	22,721
1 al 90% x 4	132.553	68,458	141.140	72,893	153.312	79,179	175.977	90,884
tfr	9.819	5,071	10.455	5,399	11.356	5,865	13.035	6,732

Tot	142.372	73,529	151.594	78,292	164.669	85,044	189.012	97,617
<b>Golden in giornata festiva</b>								
	Livello 5°		Livello 6°b		Livello 6°a		Livello 7°	
	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro	Lire	Euro
ora	17.441	9,008	18.571	9,591	20.173	10,418	23.155	11,958
ora+ 100%	34.882	18,015	37.142	19,182	40.345	20,837	46.310	23,917
1 al 100% x 4	139.529	72,061	148.568	76,729	161.381	83,347	185.239	95,668
tfr	10.336	5,338	11.005	5,684	11.954	6,174	13.721	7,087
Tot	149.865	77,399	159.573	82,413	173.336	89,520	198.960	102,754

## Accordi aggiuntivi

Tra l'U.N.P.F.- unione nazionale produttori film dell'ANICA, l'A.P.T.- associazione produttori televisivi, l'A.P.C.- associazione produttori cinematografici, l'A.P.I.- autori e produttori indipendenti,

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori SLC- sindacato lavoratori comunicazione - CGIL, FISTEL - federazione informazione spettacolo telecomunicazioni - CISL, UILSIC - unione italiana lavoratori spettacolo informazione cultura - UIL).

Accordo per il trattamento del direttore della fotografia, dello scenografo e del costumista

Il trattamento normativo ed economico spettante al personale sopra indicato è stabilito come segue:

1) Al direttore della fotografia, allo scenografo e al costumista (questi ultimi due quando siano assunti in esclusiva e partecipino con continuità alla lavorazione del filmati) spetta durante le riprese il trattamento economico previsto dal 7° livello del contratto per le troupes e, in quanto applicabile, il trattamento normativo stabilito dal contratto stesso, oltre a quanto previsto dai seguenti artt. 2, 3 e 4.

2) Al direttore della fotografia spetta un compenso forfettario per le seguenti prestazioni professionali extra da compiersi



prima, durante e dopo il periodo e il tempo delle riprese, quando e ovunque occorra:

- a) individuazione del fabbisogno dei mezzi tecnici e illuminanti secondo le esigenze della sceneggiatura e degli ambienti interni ed esterni, con partecipazione alla localizzazione degli stessi in esterni;
- b) collaudo e provini delle macchine da presa e del negativo; provini attori e scene;
- c) controllo della qualità del materiale impressionato attraverso il continuo contatto con lo stabilimento di sviluppo e stampa e la visione dei giornalieri, per stabilire il corretto uso dei campi e della graduazione dei colori;
- d) controllo della copia campione e dell'edizione.

I compiti di cui sopra sono individuati in modo esemplificativo e non limitativo.

3) Allo scenografo spetta un compenso forfettario per le seguenti prestazioni professionali extra, da eseguire prima, durante e dopo il periodo e il tempo delle riprese quando e ovunque occorra:

- a) progettazione delle scene da costruire secondo la sceneggiatura e le indicazioni della regia, nel rispetto delle esigenze della produzione, e il controllo della loro esecuzione;
- b) ricerca degli ambienti esterni, con studio e attuazione degli eventuali adattamenti in relazione alla sceneggiatura e alle indicazioni della regia, nel rispetto delle esigenze della produzione.

I compiti di cui sopra sono individuati in modo esemplificativo e non limitativo.

4) Al costumista spetta un compenso forfettario per le seguenti prestazioni professionali extra da eseguire prima, durante e dopo il periodo e il tempo delle riprese quando e ovunque occorra:

- a) preparazione dei bozzetti dei costumi in relazione alla sceneggiatura e alle indicazioni della regia, nel rispetto delle esigenze della produzione;
- b) scelta delle stoffe e della bigiotteria, e controllo dell'esecuzione dei modelli da parte della sartoria con partecipazione alle prove necessarie.
- c) contatti con eventuali sponsor per la ricerca e l'individuazione di costumi nel caso di filmati ambientati al giorno d'oggi.

I compiti di cui sopra sono individuati in modo esemplificativo e non tassativo.

5) Nel caso in cui lo scenografo e/o il costumista seguano con continuità ed in esclusiva le riprese soltanto per una parte di esse, il trattamento economico di cui all'art. 1 verrà corrisposto soltanto per il periodo, contrattualmente stabilito di partecipazione alla lavorazione del film.

6) Per lo scenografo e/o il costumista si può optare, di comune accordo, per una partecipazione al filmato su base esclusivamente professionale con impegno relativo al risultato della loro prestazione, per tutto quanto attiene ai compiti rispettivamente loro affidati, ivi compreso quanto elencato, in modo esemplificativo e non tassativo agli articoli 3 e 4.

### **Condizioni particolari per il reparto montaggio**

Le imprese di produzione dovranno concordare con il montatore il piano di edizione per tutti i tipi di lavorazione su qualsiasi supporto .

Per le lavorazioni effettuate con mezzi digitali o elettronici sarà stabilito, a seconda della tipologia di prodotto da realizzare (seriali, miniserie, soap-opera, sit-com, ecc.) un rapporto tra la durata delle riprese e quella del piano di edizione.

Pertanto in presenza di piani di edizioni diversi, la composizione del reparto montaggio potrà variare a seconda dei piani stessi.

I piani di edizione si potranno distinguere, a titolo esemplificativo in:

A) piano di edizione normale (non inferiore alla somma tra il numero di settimane previste per le riprese più altre otto = Montatore da inizio montaggio a fine mix, primo assistente dalla seconda settimana di riprese a fine mix, secondo assistente da fine montaggio per l'edizione finale (ricostruzione copia, lavorazioni audio, truke, etc) fino a conclusione del mix.

B) piano di edizione corto (inferiore alla somma tra il numero di settimane previste per le riprese + altre otto: quindi tempi di lavorazione serrati con date di consegna bloccate = Montatore da inizio montaggio a fine mix, primo assistente dalla seconda settimana di riprese a fine mix, secondo assistente dalla seconda settimana per tutta la catalogazione del materiale e poi da fine montaggio per l'edizione finale (ricostruzione copia, lavorazioni audio, truke, ecc.) fino a conclusione del mix.

C) serie televisiva di 4 o più puntate = Montatore da inizio montaggio a fine mix, primo assistente dalla seconda settimana di riprese a fine mix, secondo assistente dalla seconda settimana di riprese per tutta la fase di catalogazione del materiale.

In tutte le tipologie suddette l'organizzazione del reparto dovrà valere per ogni singolo filmato e per un unico montatore capo.

Qualora l'impresa di produzione dovesse affidare a terzi la lavorazione dell'edizione, dovrà vincolare le società appaltatrici al rispetto delle norme del C.C.N.L. e alla trasmissione alle OO.SS.LL. dell'elenco dei lavoratori impegnati.

Per quanto attiene alle norme di sicurezza, prevenzione e igiene sul lavoro nel reparto montaggio, si rinvia a quanto previsto del D.Lgs 626/1994 in special modo per quanto riguarda la possibilità di elezione le RLS con competenze specifiche sull'uso dei videoterminali all'interno del reparto, nonché all'adozione dell'orario di lavoro.

Premesso che l'impegno di cui sopra non si applica per i filmati la cui lavorazione non è continuativa, vengono qui contemplati altri casi di non applicabilità:

- 1) filmati con specifiche deroghe della Commissione Paritetica troupes;
- 2) film con prioritaria destinazione allo sfruttamento nelle sale cinematografiche con preventivo sotto la linea inferiore a L.1.500.000.000;
- 3) opere prime il cui preventivo sotto la linea non sia superiore a L.3.000.000.000;
- 4) filmati girati all'estero (possibilità di non assunzione del 1° e 2° assistente fino al rientro della troupe);
- 5) filmati il cui lavoro di edizione inizia a fine riprese (1° e 2° assistente assunti a fine riprese);
- 6) filmati in cui terminato il montaggio si dia corso prima all'edizione all'estero (in questo caso naturalmente è prevista la sospensione dell'intero reparto, che verrà riassunto all'inizio della versione italiana);

7) filmati a carattere documentaristico (in questo caso non necessitando numerose lavorazioni, si assumerà solo il 1° assistente);

8) film lungometraggio con prioritaria destinazione allo sfruttamento nelle sale cinematografiche il cui doppiaggio superi i 30 turni sospensione del 2° assistente fino a fine doppiaggio. La comunicazione della sospensione dovrà essere fatta dalla Produzione una settimana prima che inizi il doppiaggio;

9) filmati la cui edizione venga interrotta per più di 4 settimane con verifica da parte della Commissione Paritetica.

Il montatore concorderà preventivamente con la Produzione l'eventuale orario di lavoro straordinario, nei limiti previsti dall'art. 2, Parte Specifica A del presente C.C.N.L., che i suoi assistenti dovessero svolgere nella settimana fornendo successivamente un'informativa scritta sull'orario svolto nei limiti di quello preventivato.

Accordo aggiuntivo per il reparto sonoro

Le parti convengono che, su richiesta di una di esse, nel corso del secondo biennio di validità del presente C.C.N.L., si procederà ad organizzare incontri con i tecnici del suono (Fonici) in virtù del processo tecnologico che sicuramente coinvolgerà il reparto sonoro, nel corso dei quali verranno messi a punto eventuali novità apportate dalla tecnica.

I tecnici del suono (Fonici) a loro volta si impegnano a presentare un piano di formazione per le nuove leve.

Sicurezza del lavoro

Le parti, premesso:

- che con il D.Lgs. n. 626/1994 sono state recepite otto direttive europee riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;

- che il D.Lgs. n. 626/1994 rappresenta una svolta importante sul piano della cultura e organizzazione della sicurezza, stabilendo che la salute sul lavoro non è garantita solo dall'applicazione di un insieme di regole, ma è essa parte della vita dell'azienda alla cui realizzazione concorrono azioni programmate da parte del datore di lavoro, quali la valutazione dei rischi, l'adozione di misure di tutela, la sorveglianza sanitaria e lo sviluppo di interventi di formazione e informazione;

- che il D.Lgs. n. 626/1994 impone obblighi di collaborazione anche a carico dei lavoratori, nonché partecipare alle iniziative di informazione e formazione;

- che il D.Lgs. n. 626/1994 demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi e che le parti intendono dare attivazione a questi aspetti tenendo conto degli orientamenti partecipativi previsti dalla legge;

- che, nello spirito dell' [Accordo Interconfederale 22 giugno 1995](#), le soluzioni da individuare, nel conciliare esigenze di sicurezza delle lavorazioni con aspetti di carattere tecnico e organizzativo a carico delle produzioni, comprendenti anche eventuali profili di costo, saranno dirette a rendere applicabile e adattabile la complessa normativa in materia di salute, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro alle peculiari caratteristiche delle lavorazioni che si svolgono sui set di ripresa cinematografici e televisivi;

- che sono presenti oggettivi problemi di difficoltà di applicazione della normativa di legge, connessi con la particolare natura dell'attività svolta, che mal si concilia con i modelli di organizzazione della produzione e del lavoro ai quali si è ispirato il Legislatore, avendo a riferimento un assetto classico del luogo di lavoro, ovvero una struttura stabile (fabbrica

o ufficio), all'interno della quale sono installati macchinari ed impianti, sui quali operano i lavoratori secondo procedure determinate;

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue.

#### A) Elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (d'ora in avanti RLS) è eletto, o designato, nelle produzioni dall'Assemblea dei lavoratori nell'ambito del/i Delegato/i di troupe, o in mancanza di questo/i, tra gli stessi lavoratori.

Qualora nelle produzioni sia presente un solo delegato di troupe, il RLS coincide con questo; qualora siano presenti più delegati il RLS va individuato su designazione dei lavoratori, conformemente a quanto stabilito dal A.I. del 22 giugno 1995. Sarà cura del/i delegato/i di troupe procedere alle convocazioni dell'assemblea per effettuare l'elezione o la designazione del RLS, nei termini e con le modalità stabilite dal C.C.N.L.

In mancanza del/i delegato/i di troupe, l'elezione avviene tra gli stessi lavoratori che si riuniscono in apposita assemblea all'infuori dell'orario di lavoro per procedere alle operazioni di voto; in alternativa queste ultime possono svolgersi durante la pausa giornaliera. Il tempo dedicato alle operazioni di voto sarà retribuito con quote orarie della retribuzione.

In un caso come nell'altro, le procedure elettive, considerate le particolari caratteristiche delle produzioni cinematografiche e televisive, dovranno essere espletate entro 5 giorni dall'inizio delle riprese.

Le imprese si impegnano a comunicare ai lavoratori la possibilità di esercitare il loro diritto alla elezione o designazione del RLS mediante apposita informativa.

Resta inteso che qualora i lavoratori occupati stabilmente a tempo indeterminato nell'ambito dell'impresa di produzione avessero già provveduto ad eleggere il loro RLS, lo stesso potrà candidarsi tra i lavoratori della troupe ed essere eventualmente eletto o designato quale RLS per quella specifica produzione, cumulando di fatto transitoriamente le due cariche.

Per il numero dei RLS si fa riferimento al sopracitato A.I. 22 giugno 1995. Si conviene sin d'ora che, stanti le caratteristiche dell'attività del RLS, ed in adesione allo spirito dell'A.I. stesso, non concorrono a determinare il numero dei dipendenti ai fini della determinazione del numero degli RLS, i lavoratori giornalieri, i generici ed i rinforzi della troupe.

Per analoghe ragioni i lavoratori individuati al comma precedente sono esclusi dall'elettorato attivo, non integrando la composizione stabile della troupe.

Il RLS così eletto, resta in carica per tutta la durata della lavorazione, cessando automaticamente l'incarico al termine della stessa. Per l'esercizio delle proprie funzioni il RLS si avvale di quattro ore di permesso retribuito per ogni mese. Per le produzioni di durata superiore a sei mesi il numero delle ore di permesso è pari comunque a 40, come previsto dall'A.I. Tutti gli oneri del RLS derivanti dall'esercizio del mandato sono a carico dell'impresa.

Per tutto quanto non espressamente richiamato si rinvia all'A.I. 22 giugno 1995, che si conviene costituisca parte integrante del presente accordo.

#### B) Osservatorio - sezione per la sicurezza

Le problematiche relative all'igiene e alla sicurezza nei luoghi di lavoro costituiranno oggetto di ricognizione, analisi, e

verifica tra le parti nell'ambito di una specifica Sezione istituita in sede di Osservatorio Nazionale, al fine di realizzare un sistema informativo e di relazioni ispirato ad obiettivi partecipativi, e di costituire a richiesta, una sede di composizione delle controversie in materia di formazione, informazione e rappresentanza dei lavoratori. La sezione specialistica per la sicurezza opera in connessione con l'Organismo paritetico Nazionale, nonché con quelli territoriali istituiti tra Confindustria e CGIL-CISL-UIL ai sensi dell'A.I. del 22 giugno 1995.

La sezione specialistica anche qualora costituita come commissione di composizione delle controversie, è composta da tre componenti effettivi per le OO.SS.LL. e da quattro componenti per le organizzazioni datoriali stipulanti il presente accordo, di cui tre con diritto di voto. In caso di giustificato impedimento del componente effettivo, ciascuna delle parti può nominare un supplente.

Resta peraltro inteso che ulteriori funzioni di competenza della sezione, con specifico riferimento alle lavorazioni delle troupes della produzione cinematografica e televisiva, potranno essere individuate di comune intesa tra le parti.

#### Nota aggiuntiva

La sezione specialistica per la sicurezza predisporrà, nella sua prima riunione, un opuscolo informativo da distribuire ad ogni lavoratore del settore in adempimento degli obblighi di cui all' art.21 del D.Lgs. n. 626/1994.

Nella stessa riunione saranno definite le modalità operative di un primo percorso formativo che, tenuto conto delle specificità del settore e in attuazione degli obblighi di cui all'art. 18, coinvolga ottanta lavoratori in due cicli formativi ciascuno di 16 ore, con inizio non oltre il 1° giugno 2000.

#### C) Regolamento per la composizione delle controversie

- La parte che ricorre alla Commissione delle controversie ne informa senza ritardo le parti interessate;
- In tal caso la parte ricorrente deve inviare alla commissione il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 7 giorni dal ricevimento del ricorso;
- L'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 7 giorni successivi a tale ultimo termine, salvo eventuale proroga decisa unanimemente dalla Commissione nella prima riunione di esame.
- La Commissione assume le proprie decisioni a maggioranza qualificata (2/3 dei membri partecipanti).
- A cura del Presidente della Commissione viene redatto motivato verbale delle decisioni prese.
- La parte minoritaria potrà far constatare nel verbale le sue motivazioni di dissenso, a cura della segreteria del Presidente; il verbale della decisione verrà inoltrato alle parti interessate.
- Trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, le parti si ritengono libere di intraprendere le iniziative che ritengono opportune.
- Le parti interessate (aziende, lavoratori o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione della commissione.
- I compiti di segreteria sono assunti dall'osservatorio - Sezione specialistica per la Sicurezza.

Nell'ambito della sezione specialistica per la sicurezza costituita in sede di Osservatorio nazionale le parti concordano di:

- elaborare una ricerca a livello tecnico - giuridico sulle diverse disposizioni legislative esistenti in materia di prevenzione infortunistica e di igiene nei luoghi di lavoro, nonché quelle inerenti alle condizioni ambientali e alla sicurezza, al fine di seguire l'evoluzione della legislazione in materia e determinare linee - guida e posizioni comuni;
- promuovere un monitoraggio sui principali problemi derivanti dalla normativa di cui si tratta, sulla base della concreta esperienza maturata nelle aziende e tra i lavoratori, al fine di formulare proposte a livello attuativo, anche mediante opportuni interessamenti nelle competenti sedi amministrative e istituzionali;
- valutare iniziative che permettano di diffondere i risultati dei predetti studi al fine, di favorire la progressiva affermazione della cultura della prevenzione nelle aziende e tra i lavoratori;
- promuovere lo scambio di informazioni e delle buone prassi a livello nazionale ed europeo, attraverso la ricerca e l'archiviazione di dati e soluzioni tecniche sperimentate;
- attivare i possibili canali pubblici istituzionali rispetto alle eventuali problematiche specifiche di settore in materia di prevenzione infortuni, igiene del lavoro e prevenzione incendi;
- definire criteri e linee - guida di progetti informativi e formativi dei lavoratori del settore, ivi compreso il RLS;
- promuovere, coordinare e realizzare gli interventi formativi sulla sicurezza, ivi compresi gli RLS nominati, onde evitare spese aggiuntive e ripetitive per le imprese;
- tenere e aggiornare un'anagrafe dei lavoratori formati sulla sicurezza, ivi compresi gli RLS nominati, onde evitare spese aggiuntive e ripetitive per le imprese.
- verifica delle attrezzature e dei locali idonei a toilette e alla consumazione dei pasti;
- svolgere funzioni consultive e di possibile composizione in caso di controversie in materia di informazione, formazione e rappresentanza dei lavoratori;
- esprimere su richiesta congiunta delle parti pareri non vincolanti circa le modalità applicative della normativa in materia.

#### Consultazioni sindacali - sistema informativo aziendale

Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue.

Di norma annualmente, nel corso del primo quadrimestre, l'U.N.P.F., l'A.P.T., l'A.P.C., l'A.P.I., per gli aspetti di specifica competenza, forniranno alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria, nel corso di un apposito incontro, informazioni globali riferite alle imprese associate riguardanti gli indirizzi generali dell'industria di produzione cineaudiovisiva, le prospettive produttive nonché le previsioni degli investimenti complessivi.

Saranno altresì oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria dati relativi allo sviluppo del settore, anche in rapporto all'evoluzione del mercato alla struttura produttiva, all'evoluzione della tecnologia, all'andamento complessivo del mercato del lavoro.

In tale quadro saranno portati a conoscenza delle predette organizzazioni nazionali dati, anche in riferimento a singole produzioni significative, resi noti in sede di Dipartimento dello Spettacolo in base alle norme di legge, nel rispetto della riservatezza e della segretezza dei diversi profili dell'attività imprenditoriale.

Accanto all'Osservatorio Nazionale, viene istituito un sistema di informazione aziendale, che si realizza attraverso l'invio di informazioni, nonché l'attivazione, qualora se ne ravvisi la necessità in ragione di particolari esigenze della lavorazione e su richiesta di una delle parti, di un apposito incontro informativo.

Potranno formare oggetto dell'incontro, su richiesta delle parti interessate, particolari esigenze produttive .

In questo contesto, ferma restando impregiudicata l'autonomia delle scelte imprenditoriali quanto alla natura, all'entità ed alla destinazione degli investimenti produttivi, nonché il rispetto delle norme di legge e del segreto industriale, l'impresa provvederà alla trasmissione, almeno dieci giorni prima dell'inizio delle riprese, informazioni su:

- piano di lavorazione,
- elenco della troupe,
- nonché in tempo utile il piano di edizione concordato con il montatore e la composizione del reparto montaggio;
- eventuale altra documentazione e comunque elementi informativi integrativi che l'impresa intenda presentare a sostegno delle proprie istanze.

Qualora richiesto l'incontro potrà prendere in esame eventuali istanze di deroga, fatte salve le competenze della Commissione Paritetica, alle norme del presente C.C.N.L. presentate dalla produzione ed emerse nel corso dei sopralluoghi e della stesura del piano di lavorazione, nonché valutare la possibilità di introdurre elementi di flessibilità nelle modalità di svolgimento della lavorazione e nell'utilizzo di professionalità particolari o specifiche, anche non previste dal C.C.N.L.

La riunione dovrà avvenire, di norma, almeno cinque giorni prima dell'inizio delle riprese, o anticipatamente al verificarsi dell'evento straordinario che ha dato luogo alla richiesta. Essa dovrà esaurirsi nell'ambito di un solo incontro, salvo comprovate esigenze. La mancata partecipazione alla riunione dei rappresentanti dei lavoratori si intende come manifestazione di assenso ed esime l'impresa da obblighi ulteriori a suo carico, salvo quelle derivanti dal rispetto della normativa contrattuale vigente.

Alla riunione informativa tra i rappresentanti della produzione ed il delegato di troupe, potranno fornire i loro apporti su specifiche problematiche, il direttore della fotografia, il montatore, lo scenografo ed altre due figure designate tra i capi reparto

Su richiesta di una delle parti stipulanti il presente C.C.N.L. la riunione dovrà prevedere la presenza delle Organizzazioni sindacali territoriali.

Al termine dell'incontro le parti esprimeranno per iscritto, e sottoscriveranno, le valutazioni ed i pareri dati a seguito delle informazioni fornite.

#### 1) Accordo aggiuntivo per garantire i livelli di occupazione

Al fine di garantire un consistente livello di occupazione e preservare alla Produzione cineaudiovisiva italiana il personale qualificato (tecnici e maestranze) addetto alla troupes di ripresa, le parti stipulanti il presente accordo convengono quanto segue:

"Nei filmati spettacolari a lungometraggio di nazionalità italiana, e, se di coproduzione, maggioritari italiani, e nella

produzione televisiva della durata fino a 300', e, salvo per speciali esigenze derivanti dalla natura e dalle particolari finalità dei filmati (scientifiche, didattiche, di ricerca, di sperimentazione, d'inchiesta, ecc.) viene raccomandato, un minimo di componenti la troupe pari a 11 maestranze tra elettricisti, macchinisti, attrezzisti, gruppisti, sarte e il pittore ove occorra (e tra esse non più di una sarta e un attrezzista) e 17 tecnici, scelti tra le categorie classificate dal contratto collettivo di lavoro per le troupes della produzione cineaudiovisiva e con esclusione del montatore capo".

I) Film lungometraggio destinati alle sale cinematografiche e produzioni tv fino a 3 puntate da 100 minuti cadauna:

Produzione: Direttore di produzione, Ispettore , Segretario;

Regia: Aiuto regista, Segretario di edizione;

Reparto fotografia: Direttore della fotografia, Operatore alla macchina, Assistente e aiuto operatore con mansioni di video assist,

Registrazione del suono: fonico, microfonista;

Reparto montaggio: montatore, assistente o aiuto;

Reparto scenografia: scenografo,

Reparto costumi: Costumista;

Reparto trucco: truccatore e parrucchiere;

Maestranze:

- 4 macchinisti e 4 elettricisti: in essi compresi i capisquadra;

- 1 attrezzista

- 1 gruppista se necessario.

Sartoria: sarta.

II) Produzioni televisive da 4 a 8 puntate della durata di 100 minuti cadauna:

Per tale tipologia, richiamando quanto precedentemente convenuto, è prevista la mobilità dei lavoratori come successivamente specificato.

III) Produzione televisiva in pellicola o su qualsiasi altro supporto oltre le 8 puntate o 13 da 50 minuti cadauna o multipli.

Produzione: Direttore di produzione, Ispettore, Segretario.

Regia: Aiuto regista, Segretario edizione

Reparto Fotografia: Direttore fotografia, Operatore alla macchina, 2 assistenti (1 aiuto addetto al video assist);

Suono: Fonico, Microfonista.

Montaggio: Montatore, Aiuto.

Scenografia: Scenografo,

Reparto costumi: Costumista,

Reparto trucco: Truccatore e Parrucchiere.



Maestranze: 3 elettricisti, 3 Macchinisti (compresi i Capisquadra), 1 Attrezzista.

Sartoria: Sarta

Gruppista, se necessario

Per la produzione di fiction TV da 4 a 8 puntate cadauna per 100 minuti e per la fiction seriale oltre 8 puntate per 100 minuti o 12 da 50 minuti o multipli, si contempla la possibilità di avvicendare alcuni lavoratori con altri di pari livello o di esercitare la mobilità tra alcune figure professionali a seconda del prodotto da realizzare, fatto salvo sempre il rispetto del minimo raccomandato dei componenti la troupe, che consenta così anche in corso d'opera (specie ove questa fosse realizzata da più Registi) di spostare "l'angolazione" della produzione. Tali operazioni, da concordare con le OO.SS.LL. nell'ambito del sistema informativo, visto il loro carattere di sperimentali, verranno monitorate per un periodo di due anni successivi alla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L.

Formazione e mercato del lavoro

Le parti si danno atto che potranno essere effettuate assunzioni nominative di giovani fino a 25 anni, al fine di consentire l'inserimento degli stessi all'interno dell'organico di troupe, nella misura del 20%, tenuto conto delle esigenze della produzione anche in rapporto alle innovazioni tecnologiche, alle nuove professionalità da queste richieste e nel condiviso obiettivo di favorire ed incentivare nuove forze di lavoro. Ciò anche in relazione ai risultati dell'indagine sulla forza lavoro del settore diretta ad individuare le aree professionali delle quali si registrino carenze di disponibilità.

Resta inteso che a tale personale, qualora in possesso di diploma o attestato di qualificazione professionale rilasciati da Enti o scuole riconosciuti, verrà corrisposta una retribuzione pari al 50% di quella prevista per il 1° livello per la partecipazione all'intera lavorazione del primo film, del 60% per il secondo film e del 70% per il terzo, intendendosi che nei film successivi il lavoratore sarà inquadrato nella sua categoria di appartenenza prevista dal contratto.

Per il personale non in possesso dei suddetti diplomi o attestati, il numero dei film di cui sopra viene raddoppiato e pertanto la retribuzione sarà pari al 50% per il primo e il secondo film, al 60% per il terzo e il quarto e al 70% per il quinto e il sesto.

Resta sempre possibile l'utilizzazione del contratto di apprendistato secondo le vigenti previsioni di legge, salvo le nuove modalità che saranno determinate da una Commissione di studio che dovrà essere istituita entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L.

2) Accordo aggiuntivo per la costituzione della Commissione Paritetica

L'U.N.P.F., l'A.P.T., l'A.P.C., l'A.P.I. e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori S.L.C.-CGIL, FISTEL-CISL, UILSIC-UIL, convengono con il presente accordo di esaminare unitamente i problemi generali relativi alla politica generale della produzione cineaudiovisiva italiana, nell'intento di pervenire ad intese comuni per una rapida e soddisfacente soluzione per ambo le parti di tutti i problemi di ordine legislativo, anche al fine di alleggerire la pressione burocratica gravante sul settore.

Convengono inoltre, sempre nello spirito di cui sopra, di avviare discussioni per la risoluzione delle questioni inerenti alla politica delle coproduzioni e alla collaborazione internazionale.

A tale scopo, e nonché per l'esame di tutte le questioni che potranno insorgere per l'applicazione dell'accordo sul

minimo occupazionale raccomandato su istanze presentate da associati e non alla U.N.P.F., all'A.P.T., all'A.P.C., all'A.P.I. (in particolare per la concessione delle deroghe al medesimo) e per l'esame di tutti i problemi derivanti dall'applicazione delle norme del contratto collettivo per le troupes della produzione cineaudiovisiva, è costituita una Commissione Paritetica, avente sede presso l'Unione Nazionale Produttori Film, in Viale Regina Margherita, n. 286, 00186 Roma composta da almeno tre membri per parte, la quale si riunirà ogni qual volta ne venga fatta richiesta da una delle parti compatibilmente con le reciproche disponibilità.

In considerazione che lo scopo primo è salvaguardare i livelli occupazionali dei lavoratori della produzione cineaudiovisiva (problema cui sono sensibili ambo le parti stipulanti in correlazione alle esigenze di competitività di una larga fascia di iniziative di produzione, la Commissione di cui sopra concederà deroghe al minimo occupazionale raccomandato, qualora sussistano le condizioni che, a puro titolo esemplificativo, vengono qui di seguito indicate:

- 1) filmati a carattere scientifico, didattico, di ricerca di sperimentazione, di inchiesta, documentaristico, filmati di particolare impegno artistico e culturale la cui impostazione produttiva, il costo, l'ambientazione, presentano obiettive difficoltà di realizzazione in rapporto all'applicazione della presente normativa. Deroghe saranno altresì concesse per tutti i tipi di filmati realizzati da registi esordienti che abbiano le stesse caratteristiche;
- 2) filmati che non consentano, per una parte delle riprese l'utilizzo completo della troupe, fermo restando l'obbligo della troupe completa per il residuo periodo di riprese (come ad esempio: riprese subacquee, riprese su mezzi in movimento treno, aereo, nave, teleferica, auto, moto, ecc. ; in alta montagna, in miniera, inseguimenti, miniature, trucchi, effetti speciali, scene d'azione, scene con controfigure, ecc.);
- 3) filmati per i quali dall'esame del soggetto e del piano di lavorazione si desuma per la natura di certe scene che una parte delle riprese può esser fatta con una troupe più leggera;
- 4) filmati ambientati in località estere anche dell'UE (ove esistano lavoratori comunitari di pari professionalità) che comporterebbero rilevanti spese di viaggio e soggiorno, in quanto la troupe italiana al completo rappresenterebbe un aggravio eccessivo anche in rapporto al costo dei viaggi e delle indennità di trasferta della troupe così come in premessa convenuto ; o le cui riprese avvengono in Paesi extra comunitari ove le disposizioni ivi vigenti impongono l'utilizzo di elementi locali;
- 5) Paesi dove particolari procedure prevedono visti di ingresso che vengono rilasciati solo per meriti artistici e professionali elevati;
- 6) in considerazione del fatto che il costo di un filmato medio può essere condizionato principalmente dal costo degli attori principali, la possibilità di deroga al minimo occupazionale raccomandato potrà essere presa in considerazione dalla Commissione Paritetica solo nel caso in cui il costo sotto la linea sia superiore al costo degli attori principali.

La richiesta di deroga dovrà pervenire alla Commissione Paritetica che ha sede presso l'Unione Nazionale Produttori Film, per iscritto, con documentazione idonea, di regola almeno dieci giorni prima dell'inizio delle riprese dei filmati. La Commissione dovrà riunirsi cinque giorni prima dell'inizio delle riprese del film.

Qualora i rappresentanti dei lavoratori, regolarmente convocati, non intervengano alla riunione, la deroga si intenderà automaticamente concessa.

Qualora in un secondo tempo una delle parti accerti che non sussistono le condizioni in base alle quali era stata

concessa la deroga, la stessa ha facoltà di chiedere la riconvocazione in tempi brevi della Commissione Paritetica, perché sulla base della documentazione prodotta, provveda alla revoca della deroga concessa in precedenza.

Nel caso in cui la richiesta di deroga intervenga nel corso delle lavorazioni del film, potranno essere sentiti, se necessario, sia rappresentanti della produzione che della troupe.

In relazione al raggiunto accordo fra le parti sui criteri per la concessione delle deroghe al minimo occupazionale, da parte dell'U.N.P.F., dell'A.P.T., dell'A.P.C., e dall'A.P.I. viene preso formale impegno a fare opera di convincimento presso i propri associati per far sì che questi non presentino istanze di deroga al minimo occupazionale raccomandato che non possano in alcun modo essere contemplate anche analogicamente fra la casistica di cui sopra.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori dal canto loro prendono formale impegno a svolgere opera affinché tutte le pattuizioni di cui al presente accordo siano osservate anche da Aziende della produzione non aderenti all'Unione Nazionale Produttori Film, all'A.P.T., all'A.P.C., all'A.P.I. e dai lavoratori da esse dipendenti, al fine di evitare disparità di condizioni fra tutte le parti sociali.

La Commissione Paritetica avrà altresì il compito di esaminare tutti i problemi attinenti all'applicazione delle vigenti disposizioni sia in materia di cineaudiovisiva che del lavoro, ivi compreso lo studio per la risoluzione di quanto concerne il collocamento dei lavoratori, ed ogni altra materia che possa rivelarsi utile da sottoporre al suo esame.

### 3) Fondo integrativo settoriale

Le parti si impegnano a costituire entro 90 giorni dalla stipula del presente C.C.N.L. un gruppo tecnico di studio che, in base a quanto forma oggetto della relazione del Prof. Grasselli, valuterà le possibilità operative di costituzione del Fondo in armonia con le vigenti previsioni di legge in materia.

## **Contratto tipo individuale**

Roma,

Sig.:

Res:

C.F.:

ENPALS

Con la presente Le comunichiamo che Ella è assunta alle dipendenze della nostra Società per la realizzazione del film dal titolo provvisorio:

per la regia di ..... , con la qualifica di:

"....."

1) Periodo di preparazione: Le Sue prestazioni avranno inizio il ..... per un numero di ..... settimane anche non consecutive, con interruzione per le festività di ..... nelle quali Le corrisponderemo una retribuzione lorda settimanale di Lit.....= (.....) comprensiva di paga base, contingenza, etc.:

2) Periodo di riprese: Le Sue prestazioni avranno inizio a partire dal .....per la durata di .....(.....) settimane e le sarà corrisposta la seguente retribuzione lorda settimanale:

- a) Lit ..... = (.....) comprensiva di paga base, contingenza, etc. per numero .....(.....) settimane di lavorazione da svolgersi fuori Roma.
- b) Lit ..... = (.....) comprensiva di paga base, contingenza, etc. per numero ..... (.....) settimana di lavorazione da svolgersi a Roma.

Nel caso noi avessimo ancora bisogno di avvalerci delle Sue prestazioni successivamente alle settimane di riprese sopra indicate, Lei ci concede sin d'ora tale facoltà.

- 3) Le eventuali ore di lavoro fuori orario, straordinario, notturno e festivo Le saranno compensate a parte con le maggiorazioni previste dal C.C.N.L. in vigore.
- 4) le saranno inoltre corrisposti gli assegni familiari spettantiLe a norma di legge, sarà cura di questa Società provvedere al versamento dei contributi di legge a proprio carico, mentre sulla Sua retribuzione saranno operate le trattenute previdenziali, assistenziali e fiscali.
- 5) Con la firma del presente contratto individuale Ella si impegna ad eseguire scrupolosamente le disposizioni diramate dalla direzione della Produzione sia a mezzo di Ordine del Giorno che con altri mezzi e ad osservare con la massima esattezza e puntualità gli orari stabiliti.
- 6) Sede della lavorazione è.....

Noi siamo facoltati a chiederle di renderci temporaneamente le Sue prestazioni fuori sede. Per le riprese che verranno effettuate sul territorio nazionale, noi Le corrisponderemo una diaria giornaliera per le spese personali (lavanderia, telefono, spese extra in hotel e pasto serale) mentre rimarranno a nostro carico le sole spese di viaggio e soggiorno.

Se le riprese dovessero impegnarla all'Estero, noi Le corrisponderemo una diaria giornaliera in valuta locale per le spese personali (lavanderia, telefono, spese extra in hotel e pasto serale) mentre rimarranno a nostro carico le spese di viaggio e soggiorno.

- 7) Per tutta la durata del presente accordo Lei si fa obbligo di dedicare la Sua attività unicamente alla nostra produzione e di non occuparsi di cose che possano intralciare o ritardare la rapida e perfetta realizzazione del film.
- 8) Le dichiara altresì di essere regolarmente iscritto/a presso l'Ufficio Speciale di Collocamento Lavoratori dello Spettacolo con la qualifica con la quale questa Società La assume. In difetto, questa Società non riterrà valido il presente contratto ed esso sarà considerato automaticamente decaduto sin dall'inizio.
- 9) In caso di sciopero o cause di forza maggiore o di avvenimenti non dipendenti dalla nostra volontà che impediscano il normale inizio e/o svolgimento della lavorazione, non Le sarà corrisposto alcun compenso né diaria per le giornate e le ore di lavoro non prestate.
- 10) I rischi di infortuni nei confronti della Sua persona, compresi quelli "in itinere", che dovessero sopravvenire durante e in dipendenza della lavorazione del film, saranno da noi coperti con una polizza di assicurazione, ad integrazione delle polizze sociali, stipulata con una primaria compagnia:

Istituto-Assicuratore

Numero di polizza del

entro i seguenti massimali:

- Lit.: ..... = (.....) in caso di morte;

- Lit.: ..... = (.....) in caso di invalidità permanente nei limiti dell'indennità percentualistica stabilita per ogni tipo e grado di lesione nei limiti previsti in polizza.

Consenso dell'interessato/a ai sensi degli artt. 11 e 20, L. n. 675/1996

Il/La sottoscritto/a, acquisite le informazioni di cui all' art. 10 della legge n. 675/1996 tramite informativa allegata al presente contratto, ai sensi dell'art. 11 e dell'art. 20 della Legge stessa, conferisce il proprio consenso al trattamento dei propri dati personali, compresi quelli "sensibili", definiti come citato nel punto 2) dell'informativa stessa.

Il consenso viene prestato esclusivamente al fine della corretta gestione del proprio rapporto di lavoro.

Il consenso, inoltre, si intende prestato anche per la comunicazione ai soggetti terzi indicati nell'informativa ai punti c1, c2, c3, c4.

Per accettazione e benessere

## *Art. 1 (Orario di lavoro)*

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge (7,33 ore giornaliere) ed alle relative deroghe ed eccezioni.

In caso di prestazioni lavorative che vadano oltre la 5<sup>a</sup> giornata consecutiva, il 6<sup>o</sup> giorno verrà retribuito, per la parte eccedente le 38 ore settimanali, con un compenso pari a quello previsto per il lavoro straordinario.

In considerazione delle particolari condizioni in cui si svolge il lavoro della produzione cineaudiovisiva, le parti convengono nella necessità di effettuare in aggiunta all'orario normale di lavoro una prestazione lavorativa che non superi le 1,466 ore giornaliere o 7 settimanali, che saranno retribuite con le maggiorazioni di cui all'art. 2 della presente Parte Specifica "B", dette di preparazione e smontaggio.

Sarà concessa 1 ora di pausa che non sarà retribuita e che di regola avrà luogo a metà della giornata lavorativa.

Nel caso di adozione dell'orario continuato (cioè senza pausa) l'orario di lavoro sarà di 6,33 ore giornaliere con retribuzione per 7,33 ore.

Sia nel caso previsto dal 3<sup>o</sup> comma che nel caso previsto dal 5<sup>o</sup> comma la 1,466 ora oltre l'orario normale sarà forfetizzabile.

Pertanto nel caso in cui il datore di lavoro, che abbia adottato l'orario continuato, debba prolungare il lavoro per il periodo previsto come forfetizzabile o far eseguire ulteriore lavoro straordinario, dovrà concedere al lavoratore 1 ora di pausa non retribuita al termine della 7<sup>a</sup> ora. Per la prima ora di prolungamento del lavoro è in tal caso dovuta la quota oraria con la maggiorazione del 25% escluse le maggiorazioni di cui al successivo art. 2 della presente Parte Specifica "B".

Nella giornata lavorativa e salvo il caso di lavorazione notturna l'orario giornaliero sarà normalmente compreso fra le 7 e le 21 in inverno e fra le 7 e le 22 in estate (inverno: 1<sup>o</sup> ottobre - 31 marzo; estate: 1<sup>o</sup> aprile - 30 settembre).

Nelle riprese in teatri di posa quando non ostino particolari esigenze l'orario di lavoro avrà di regola inizio alle ore 8.

La produzione dovrà comunicare l'ora d'inizio del lavoro di regola almeno 12 ore prima.

Tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio di quella seguente dovranno intercorrere almeno 10 ore. Qualora detto intervallo non venisse rispettato, al lavoratore spetterà una maggiorazione del 100% sulla retribuzione base tabellare più contingenza su tutte le ore di lavoro effettivo che cadono nel predetto intervallo di 10 ore.

Per le lavorazioni che abbiano avuto inizio nella mattinata (prima delle ore 12) qualora il lavoro si protragga oltre le ore 21, ai lavoratori sarà data una seconda ora di pausa.

## *Art. 2 (Lavoro aggiuntivo, straordinario, notturno e festivo)*

Con riferimento a quanto stabilito dall'art. 1 (orario di lavoro) della presente Parte Specifica "B" del presente contratto, le percentuali di maggiorazione per lavoro di preparazione e smontaggio, straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

- 1) ore di preparazione e smontaggio (1<sup>a</sup> ora): 55%;
- 2) lavoro straordinario diurno: 400%;
- 3) lavoro notturno ordinario: 55%;
- 4) lavoro festivo ordinario: 100%;
- 6) lavoro festivo notturno: 100%;
- 9) lavoro svolto dopo le ore 24 del venerdì: 50%.

Le percentuali di maggiorazione di lavoro straordinario non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

## *Art. 3 (Riposo settimanale)*

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica e non potrà avere una durata inferiore a 24 ore consecutive. Nel caso in cui il lavoratore sia chiamato a lavorare in giorni di domenica, esso godrà del prescritto riposo in altro giorno della settimana, che dovrà essere prefissato e si chiamerà riposo compensativo. Il riposo compensativo dovrà cadere ai sensi di legge nella settimana immediatamente seguente, escluso il giorno di paga.

Le 24 ore di durata del riposo domenicale o compensativo decorreranno di regola dalla mezzanotte.

In caso di particolari esigenze è ammesso il lavoro domenicale sempre che la produzione ne dia preavviso 48 ore prima delle ore 0 della domenica, e fissi il giorno di riposo compensativo. In tale occasione la produzione deve rendere noto alla troupe il luogo delle riprese.

Ove il preavviso sia regolarmente dato, nella giornata domenicale non sarà corrisposta la maggiorazione di lavoro festivo, né per le ore ordinarie né per quelle straordinarie, ma sarà corrisposta invece una maggiorazione del 15% della paga giornaliera.

Al lavoratore non preavvisato almeno 48 ore prima dello svolgimento di lavoro domenicale, alla domenica competerà la

maggiorazione di lavoro festivo per le ore ordinarie e quella di straordinario festivo per le ore straordinarie, ma non la maggiorazione del 15%.

La giornata di riposo compensativo non potrà essere spostata quando sia stata regolarmente prefissata prima della domenica! a meno che la comunicazione dello spostamento non sia data 36 ore prima della domenica. Ove il lavoro domenicale non sia stato regolarmente preavvisato, il datore di lavoro potrà fissare il riposo compensativo successivamente con un preavviso di almeno 36 ore.

Ove il riposo compensativo in fatto non sia dato, al lavoratore, sulla retribuzione normale per le ore normali sarà attribuita, a titolo di indennizzo, una maggiorazione del 40% e le ore di lavoro straordinario eventuali saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

#### *Chiarimento a verbale*

Nell'ipotesi di lavoro domenicale non regolarmente preavvisato e di concessione del riposo compensativo con preavviso di 36 ore di cui al comma 6° dell'art. 3, al lavoratore spetta la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro festivo della presente Parte Specifica " B " de' presente contratto.

Si raccomanda alle produzioni di evitare per quanto possibile il lavoro domenicale anche se con riposo compensativo.

### *Art. 4 (Trattamento economico delle festività)*

Il Trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratto per le festività nazionali e per giorni festivi, escluse le domeniche e le giornate di riposo compensativo, quando non vi sia prestazione di lavoro, è assolto con la percentuale di cui all'art. 5 della presente Parte Specifica " B ".

In caso di prestazione di lavoro nelle ricorrenze festive sopra elencate, escluse le domeniche e i giorni di riposo compensativo, al lavoratore spetta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione globale per il lavoro effettivamente svolto, con la maggiorazione di lavoro festivo prevista dall'art. 2 della presente Parte Specifica "B".

In caso di prestazione di lavoro nelle giornate di domenica e nei giorni di riposo compensativo si applica il trattamento previsto dall'art. 3 della presente Parte Specifica "B" sul riposo settimanale.

Per le giornate di festività cadenti di domenica si applica il trattamento previsto dalla [legge 31 marzo 1954, n. 90](#), e successive eventuali modifiche e dagli accordi interconfederali e ciò mediante la percentuale di cui all'art. 2 della presente Parte Specifica "B".

Qualora lo Stato disciplinasse in maniera diversa la materia, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato o variato di conseguenza.

### *Art. 5 (Forfettizzazione istituti normativi - Trattamento economico per ferie, gratifica natalizia, premio annuo festività e*

## *indennità di anzianità e modalità di attuazione)*

Il trattamento economico spettante ai lavoratori per ferie, premio annuo e gratifica natalizia di cui rispettivamente agli artt. 10, 11 e 28; della Parte Comune del presente contratto, nonché per festività nazionali e infrasettimanali ivi comprese le festività di cui alla [legge n. 54 del 1977](#) anche se cadenti di domenica, di cui 4 della presente Parte Specifica "B" è assolto dalle imprese con una percentuale complessiva del 27% calcolata sulla retribuzione globale oraria di fatto (paga base e indennità di contingenza) per le ore di lavoro normale effettivamente prestate.

La percentuale di cui al presente articolo non viene computata:

- a) sulla retribuzione e relativa maggiorazione per il lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- b) sulla maggiorazione per lavoro normale notturno e festivo;
- c) su qualsiasi compenso speciale attribuito volontariamente dall'impresa per prestazioni speciali, per disagio o per particolari condizioni ambientali;
- d) sulla diaria o trasferta.

## *Art. 6 (Minimi salariali per film documentari, specializzati, di attualità, didattici, scientifici per cinema e televisione, e cortometraggi previsti dalla legge 1213 del 1965)*

A decorrere dal 1° maggio 1987 ai lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dalla Parte Specifica "B" del presente contratto, saranno applicati i minimi di paga giornaliera (8 ore) di cui alle sottoindicate tabelle:

<i>Dal</i>	<i>Al</i>
1° livello	--
2° livello	--
3° livello	--
4° livello	--
5° livello	--



6° livello B	--
6° livello A	--
7° livello	--

Per la qualifica del fonico, in relazione alle produzioni di cui alla presente Parte Specifica "B", la retribuzione base giornaliera sarà di L. .... dal ....., di L. .... dal ..... e di L. .... dal .....

Le parti si danno atto che il concordato aumento delle retribuzioni non deve avere riflessi sulle situazioni di fatto già pari o superiori alle nuove retribuzioni complessive discendenti dall'applicazione del nuovo contratto.

## *Allegato al contratto*

Le parti si impegnano a intervenire urgentemente nelle sedi opportune onde promuovere i necessari interventi per superare le attuali difficoltà connesse, alla corretta applicazione della normativa in materia di contributi assicurativi e previdenziali su taluni istituti contrattuali, quali i rimborsi spese, diarie rimborsi viaggi e cestini.

Le parti effettueranno altresì una indagine per verificare le condizioni degli ambienti ove normalmente si svolge l'attività lavorativa, al fine di predisporre le eventuali opportune modifiche.

La U.N.P.F., l'A.P.T., l'A.P.C., l'A.P.I., proporranno alla Commissione Paritetica l'applicazione della Parte Specifica " B " per tutti quei film il cui costo sopra la linea (compensi ad attori protagonisti e al regista non superi il 20% del costo di produzione previsto per il film limitatamente ai film il cui costo globale non superi il miliardo e cinquecentomilioni (indicizzato).