



CINECITTÀ SpA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

In Roma, il 19/7/2022

tra

Cinecittà SpA rappresentata dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale Dott. Nicola Maccanico e dal Direttore Affari Istituzionali e Legale, Risorse Umane e Affari Generali e IT Dott. Maurizio Venafro

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali, anche per giusta delega ricevuta dalle OO.SS. delle Segreterie Territoriali,

- SLC-CGIL , rappresentata da Cacciani Patrizia, Francesco Mancini;
- UILCOM-UIL, rappresentata da Migliorelli Cristiano, Francesco Omezzali;
- ASSOCIAZIONE STAMPA ROMANA, rappresentata da Roland Sejko;
- UGL COMUNICAZIONI: rappresentata da Fabrizio Di Benedetto, Pierluigi Libi;

è stato stipulato il presente Contratto Integrativo Aziendale che decorrerà a partire dall'1/8/2022.

Art. 1. SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica al Personale non dirigente della Società Cinecittà Spa e sostituisce integralmente qualunque normativa e/o accordo precedentemente in vigore.

Art. 2. FLESSIBILITA'

Le Parti decidono di applicare la FLESSIBILITA' SOLO ED ESCLUSIVAMENTE A CHI SVOLGE IL PROPRIO LAVORO NELL'ORARIO STANDARD (dalle ore 8.00 con flessibilità fino alle 9.30 con pausa pranzo indicativa e non timbrata dalle 13.00 alle 14.00, uscita dalle 17,00 alle 18,30).

L'azienda pertanto decide che si applicheranno i criteri di flessibilità di seguito descritti.

Per il personale dipendente appartenente ai livelli fino al 7° e 7S della declaratoria del CCNL INDUSTRIA AUDIOVISIVA e quindi ad esclusione dei dipendenti con contratto GIORNALISTICO:

- E' consentita un ulteriore **mezz'ora** fino al 6° livello ed **un ora** per i 7 e 7S **di flessibilità in entrata ed uscita** garantendo comunque il minimo di 7 ore lavorative fino al 6° livello e 6 ore lavorative per i 7 e 7S esclusa pausa pranzo.
- Nel caso si fruisca di questa flessibilità il personale dipendente dovrà procedere al recupero delle ore utilizzate entro il mese di utilizzo della stessa garantendo pertanto la totale copertura delle ore lavorative mensili previste. In caso non si effettuasse il predetto recupero il lavoratore utilizzerà per le ore non coperte i permessi retribuiti/ROL/ex festività/ferie/banca ore. In caso di incapienza si rimanda all'art. 42 del CCNL INDUSTRIA AUDIOVISIVA.
- Quanto eccede la flessibilità sopraindicata dovrà essere giustificato.
- se non giustificati dal lavoratore in automatico si andranno a coprire le mancanze con ROL/EX FEST. e BANCA ORA esattamente in questa sequenza.

I Turnisti non sono soggetti alla presente flessibilità e mantengono le tolleranze vigenti.

Con riferimento al presente articolo, le parti si danno reciprocamente atto che – a seguito dell'entrata in vigore del presente accordo – l'Azienda procederà all'adeguamento delle piattaforme gestionali già utilizzate, al fine di dare seguito alle disposizioni ivi contenute. Ai fini ed in ragione del completamento di tale attività propedeutiche, le parti dichiarano che l'effettiva operatività e decorrenza della presente disposizione è fissata al 1.10.2022.

Art. 3. ASSENZA DA E SUL LAVORO

SI STABILISCE CHE, fermo restando quanto già disciplinato e previsto dal CCNL in materia di assenza dal e sul lavoro, per poter rispettare il pagamento nei tempi previsti, entro il 15 del mese successivo i cartellini devono esser quadrati e completi di ogni forma di giustificativo approvato, fatta eccezione per il mese di agosto che dovranno esserlo entro il 3. In caso di mancanze si chiuderanno d'ufficio inserendo in ordine, FERIE, ROL, EX FEST. E BANCA ORE, in difetto di ciò si inseriranno permessi non retribuiti.

Con riferimento ai soli straordinari, gli stessi dovranno essere inseriti ed autorizzati al pagamento o banca ore entro il 15 del mese successivo ed il 3 per il mese di agosto; nell'eventualità di mancato inserimento da parte del dipendente per malattia o altro impedimento non dovuto alla sua volontà, gli stessi verranno processati al pagamento nel mese successivo e non oltre tale termine.

Art. 4. PERMESSI VISITE MEDICHE PERSONALI

E' prevista una copertura di due ore prima e due ore dopo, rispetto all'orario riportato nel certificato di presenza alla visita prodotto dalla struttura ove ci si è recati.

Non è concessa la visita per copertura dell'intera giornata, a meno di certificato attestante il regime di day-hospital o indicazione di necessità di un giorno di riposo dopo aver effettuato la visita

Art. 5. MALATTIA E VISITE MEDICHE FIGLI

In aggiunta a quanto previsto dalla vigente legislazione in materia, l'azienda in caso di malattia di figli fino al 18° anno di età riconoscerà 2 giornate di permessi retribuiti ai dipendenti che si trovino nella necessità di fronteggiare detti eventi, a condizione che abbiano, al momento dell'insorgenza dello stato di malattia, meno di 10 giorni di ferie maturate residue e meno di 25 ore di Rol maturate residue.

L'Erogazione dei permessi avverrà previa esibizione di idonea certificazione medica, rilasciata ai sensi di legge, attestante la malattia del figlio.

Per il personale dipendente avente figli minorenni sarà consentito il recupero delle ore utilizzate per visita medica certificata figli entro il mese successivo a quello di effettuazione delle stesse.

Art. 6. INDENNITA' DI TRASFERTA IN ITALIA ED IN EUROPA

A tutto il personale dipendente di Cinecittà S.p.A., compreso il CCNL GIORNALISTICO (riferito ai soli livelli 6° e 7°livelli) verrà corrisposto per ogni giorno di trasferta effettuata, a titolo di indennità di trasferta, (omnicomprensiva e sostitutiva degli straordinari). sia in Italia che in Europa i seguenti importi suddivisi per livello secondo la declaratoria:

LIV.	3°	€ 55,00
LIV.	4° e 4S	€ 61,00
LIV.	5°/5°S	€ 67,00
LIV.	6°	€ 73,00
LIV.	7° e 7S	€ 78,00

Tale indennità, oltre ai rimborsi a piè di lista per vitto alloggio e trasporti (da rendicontare con giustificativi di spesa in amministrazione), ricomprenderà anche le ore viaggio e le eventuali ore supplementari, a prescindere dalla loro effettuazione, prestate in occasione delle stesse stante anche l'impossibilità dell'effettiva quantificazione per la particolarità delle trasferte.

L'indennità verrà corrisposta al personale dipendente in missione fuori dal territorio provinciale.

L'Azienda si impegna a prendere in considerazione l'eventuale rivalutazione delle indennità in sede di rinnovo contrattuale di secondo livello, tenendo conto anche delle risultanze della trattativa Nazionale sul CCNL di riferimento.

Art. 6.1 INDENNITA' DI TRASFERTA IN ITALIA ED IN EUROPA PER CAPI COMMESSA, FALAGNAMERIA, PITTORI, PONTEGGI, FABBRI MACCHINISTI TRASPORTI)

A tutto il personale dipendente di Cinecittà S.p.A di cui all'Art. 6.1, verrà corrisposto per ogni giorno di trasferta effettuata, a titolo di indennità di trasferta, sia in Italia che in Europa il seguente importo pari ad euro 55.00.

L'Azienda, oltre l'indennità sopra riportata, riconoscerà a tutti i dipendenti di cui all' Art. 6.1, il pagamento degli straordinari se autorizzati ed effettuati e ricomprenderà anche le ore viaggio e le eventuali ore supplementari.

Le parti convengono inoltre che per la trasferta sarà corrisposto un rimborso a piè di lista al giorno per le spese di vitto (da rendicontare con i giustificativi di spesa – in amministrazione come da regolamento),

Tale trattamento, concordano le parti, è da ritenersi migliorativo rispetto alle attuali condizioni.

L'indennità verrà corrisposta al personale dipendente in missione fuori dal territorio provinciale.

Art. 7. MISSIONI ESTERE EXTRACONTINENTALI

In caso di missioni estere extra continentali, l'Azienda, oltre l'indennità sopra riportata all'Art. 6, riconoscerà a tutti i dipendenti compreso il CCNL GIORNALISTICO (riferito ai soli livelli 6° e 7°livelli), ivi compresi coloro indicati nell'Art. 6.1, il pagamento degli straordinari se autorizzati ed effettuati e ricompenderà anche le ore viaggio e le eventuali ore supplementari.

Le parti convengono inoltre che per la trasferta sarà corrisposto un rimborso a piè di lista al giorno per le spese di vitto (da rendicontare con i giustificativi di spesa – in amministrazione come da regolamento), Inoltre, saranno rimborsati eventuali spese documentate dirette inerenti alla trasferta (quali ad esempio i costi per l'ottenimento del passaporto).

Tale trattamento, concordano le parti, è da ritenersi migliorativo rispetto alle attuali condizioni.

Art. 8. PRESENZA IN STRAORDINARIO AL SABATO, DOMENICA E FESTIVI) LAVORO IN SEDE

Viene stabilita una competenza oraria extra di 20 minuti per ogni ora di lavoro straordinario sia al sabato che alla domenica e festivi

Qualora un lavoratore lavori in sequenza sia al sabato che alla domenica (ovvero un festivo ed il sabato e la domenica) maturerà il diritto ad ulteriore 10 minuti di competenze extra per ogni ora lavorata che si sommano ai 20 minuti di cui sopra

Non verrà detratta dalle ore lavorate l'ora di pausa pranzo prevista per legge dopo le sei ore che comunque sia, dovrà essere effettuata.

Con riferimento al presente articolo, le parti si danno reciprocamente atto che – a seguito dell'entrata in vigore del presente accordo – l'Azienda procederà all'adeguamento delle piattaforme gestionali già utilizzate, al fine di dare seguito alle disposizioni ivi contenute. Ai fini ed in ragione del completamento di tale attività propedeutiche, le parti dichiarano che l'effettiva operatività e decorrenza della presente disposizione è fissata al 1.10.2022.

Art. 9. INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA E CESTINO

Si conviene che il valore dell'indennità cestino per i lavoratori che ne abbiano diritto è di euro 7,00 lordi giornalieri che spetta dopo le ore 21,00 se non aperta la mensa e/o il bar.

Art. 10. STACCO DI 11 ORE TRA I TURNI LAVORATIVI – riposo giornaliero

L'azienda concede a tutti i lavoratori che svolgono meno di 11 ore tra la fine di un turno e l'inizio del successivo, un permesso retribuito di concessione aziendale pari alla differenza tra l'inizio del turno ed il completamento delle 11 ore.

Art. 11. SUPERFESTIVITA'

Ai lavoratori in servizio durante i giorni definiti come "super festività" (1° gennaio, Pasqua, 1° maggio, 15 agosto, 25 dicembre) tutte le ore lavorate, incluse quelle ordinarie, verranno retribuite con la maggiorazione del 100%.

Con riferimento al presente articolo, le parti si danno reciprocamente atto che – a seguito dell'entrata in vigore del presente accordo – l'Azienda procederà all'adeguamento delle piattaforme gestionali già utilizzate, al fine di dare seguito alle disposizioni ivi contenute. Ai fini ed in ragione del completamento di tale attività propedeutiche, le parti dichiarano che l'effettiva operatività e decorrenza della presente disposizione è fissata al 1/10/2022.

Art. 12. FORMAZIONE

- La Direzione delle Risorse Umane e le RSU prevedono, durante l'anno, un minimo di 4 incontri, con lo scopo di formulare considerazioni relative ai piani di formazione, sulla scorta dei risultati, delle analisi, delle esigenze formative, nonché delle valutazioni di efficacia degli interventi formativi effettuati per il raggiungimento del piano formativo triennale

Art. 13. INTEGRAZIONE POLIZZA SANITARIA

L'Azienda decide di integrare a tutti i lavoratori sia a tempo determinato e indeterminato, la polizza integrativa pari a euro 580,00 euro annue in aggiunta a quanto già versato con il contratto nazionale per un totale complessivo di euro 700,00 annue.

Art. 14. ATTIVITA' IN CAMERA OSCURA

Le parti convengono di estendere i benefici di cui alla nota a verbale dell'art. 31 del CCNL a quei lavoratori che siano addetti alle attività di restauro analogico e digitale, montaggio, sincronizzazione audio, fonici di mix, operatori allo scanner e telecinema.

Art. 15. INDENNITA' DI DISAGIATO ORARIO PER ELETTRICISTI E CONDIZIONAMENTO

Viene stabilita una indennità fissa mensile pari a 180,00 euro lordi a fronte della disponibilità degli addetti agli impianti ad effettuare orario disagiato

Oltre l'indennità mensile di cui sopra, viene riconosciuta una competenza oraria del seguente tipo:

° 30 minuti ordinari ogni 30 minuti di straordinario tra le 22 e le 24:

° 1 ora totale dopo le 24 e fino alle 3 del mattino se si effettuano almeno 30 minuti dopo le 24;

Restano in vigore l'indennità extra per il lavoro straordinario che si protrae oltre le 3 del mattino nello specifico

° 1 ora ordinaria in più se il lavoro si protrae fino alle 02.,00 del mattino ed una ulteriore ora se il lavoro si protrae oltre le 03,00 del mattino, per un massimo di 2 ore.

per SLC-CGIL, rappresentata da Cacciani Patrizia, Francesco Mancini;

per UILCOM-UIL, rappresentata da Migliorelli Cristiano, Francesco Omezzali;

per ASSOCIAZIONE STAMPA ROMANA, rappresentata da Roland Sejko;

per UGL COMUNICAZIONI; rappresentata da Fabrizio Di Benedetto, Pierluigi Libi;

per l'Azienda

L'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE
Nicola Maccanico

IL DIRETTORE AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALE, RISORSE UMANE, AFFARI GENERALI E IT
Maurizio Venafro