



Roma, 16 giugno 2022

Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del CCNL dei Dipendenti dalle Imprese di Produzione e dalle Aziende Tecniche del Cine audiovisivo

Premessa:

tutti gli indicatori economici e produttivi, riferiti al Settore del Cine audiovisivo, riportano dati che prefigurano un segmento industriale caratterizzato da uno stato complessivo in forte tenuta complessiva, con importanti quote di investimento internazionale, che ne fanno prefigurare un periodo di sicuro sviluppo produttivo. In particolare, le piattaforme gestite dalle OTT rappresentano la ormai consolidata struttura di fruizione che assicura necessità di produzione continua di contenuti in termini numerici e di qualità che si somma comunque alla tradizionale fruizione presso gli esercizi cinematografici e le emittenti lineari.

Le condizioni sopra descritte sono state determinate da tre positivi fattori strategici:

- Importanti e significativi investimenti internazionali,
- Ingenti sostegni economici e fiscali da parte delle Istituzioni pubbliche preposte;
- Sottoscrizione tra le parti sociali di un Protocollo sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e di contrasto alla diffusione del Covid-19 validato dai ministeri competenti;

È con queste sintetiche premesse che proponiamo alla discussione di questo rinnovo contrattuale i seguenti punti ritenuti per noi fondamentali per costruire insieme le condizioni migliori sugli importanti obiettivi di sviluppo che si vogliono traguardare.

Nel merito:

- Regolamentazione del lavoro da remoto (lavoro agile – smart working – lavoro da remoto);
- Adeguamento del campo di applicazione in linea con l'evoluzione del settore;
- Revisione della Classificazione Professionale Unica;
- Rafforzamento delle norme in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Formazione, anche valutando l'inserimento di strumenti da utilizzare riferibili al mercato del lavoro;
- Modifiche e integrazioni (sia di chiarimento del testo che di recepimento di norme) in materia di Conciliazione vita-lavoro e Relazioni e istituti sindacali quali Tutela della genitorialità, Permessi straordinari e Permessi per cariche sindacali;
- Verifica impianto normativo e regolatorio sul Welfare contrattuale;
- Valutare una semplificazione della struttura del corpo normativo tramite l'accorpamento di testo unificato e accordi particolari di settore (ovviamente mantenendo le specificità ove necessarie ad es. come note o forme specifiche nei singoli articoli), anche nell'ottica del contenitore di filiera e della relativa strutturazione della stesura;
- Aumento economico attraverso il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni;
- Recepimento di norme o leggi che hanno un impatto diretto con il Settore di riferimento;

Regolamentazione del lavoro agile.

Il 7 dicembre 2021 al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato raggiunto un accordo con le parti sociali per il primo Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato.

I punti chiave dell'accordo sono:

- Adesione volontaria – il rifiuto non comporta licenziamento per giusta causa o giustificato motivo in sanzioni disciplinari oltre ad essere salvaguardato il diritto di recesso;
- Accordo individuale come definito agli artt. 19 e 21 L. 81/2017;
- La durata può essere a termine o a tempo indeterminato;
- L'alternanza tra lavoro interno ed esterno;
- Luoghi eventualmente esclusi;
- Strumenti di lavoro;
- Tempi di riposo;
- Le forme e le modalità di controllo delle prestazioni lavorative all'esterno dei locali Aziendali (geolocalizzazione), con rispetto dell'art. 4 della L. 300;
- Attività formative;
- Diritti sindacali;
- Disconnessione, la prestazione può essere articolata per fasce orarie individuando quindi una fascia di disconnessione. Di norma, non possono essere autorizzate prestazioni straordinarie;
- Luogo e strumenti di lavoro. Il Lavoratore è libero di individuare il luogo dove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia le caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione. Salvo diversi accordi, il datore di lavoro fornisce gli strumenti tecnologica e informatica necessaria;
- Salute e Sicurezza sul Lavoro, oltre il rispetto delle norme della L. 81/2017, la prestazione in modalità agile, deve essere eseguita in ambienti idonei in materie di salute e sicurezza e di riservatezza dei dati trattati;
- Parità di trattamento economico e normativo;

Revisione della classificazione unica.

Questo rinnovo contrattuale è finalizzato a riconoscere, così come abbiamo fatto nei precedenti rinnovi contrattuali per le nuove figure direttive e tecnologicamente allora non previste e oggi pienamente previste e integrate nei nuovi processi produttivi, un nuovo inquadramento professionale al settimo livello per quelle figure professionali impegnate nei processi tecnico produttivi, altamente specializzate, che a titolo esplicativo e non esaustivo, operano in piena autonomia di intervento su complessi impianti elettrici/elettronici - impianti di areazione /climatizzazione – impianti meccanici complessi utilizzati nella costruzione di scenografie (vedi falegnameria) anche con il supporto di strumenti tecnologici /informatici finalizzati ad ottimizzare nei tempi, nella qualità e nei costi di gestione, gli strumenti di servizio e di produzione, utili alla realizzazione dell'opera cinematografica. Altro tema è quello della migliore definizione e inquadramento dei lavoratori che operano in via polifunzionale. Sarà inoltre necessario continuare l'attività di inserimento delle figure professionali di più recente costituzione, nate da innovazione tecnologica o revisione dell'organizzazione all'interno dei cicli produttivi. Potrà rendersi necessario inserire figure professionali tradizionalmente non inquadrate perché appartenenti all'ambito della libera professione o dell'attività autonoma che, di recente, hanno iniziato a rendere più stabili i rapporti di lavoro con le aziende. Al grande lavoro di sistemazione della classificazione effettuato nell'ultima rinnovazione contrattuale, è conseguito qualche problema di incoerenza dei valori legati alla scala parametrica; eventuali aggiustamenti saranno necessari per una miglior coerenza della struttura classificatoria. Va inoltre portato

avanti un lavoro di riordinamento delle varie figure professionali previste, affinché eventuali sovrapposizioni, duplicazioni, relative o meno all'evoluzione della tecnologia del settore, createsi nella stratificazione dei precedenti rinnovi e prevedendo l'integrazione delle figure necessarie in tutte le aree di attività.

Prevenzione e sicurezza.

Per quanto attiene il rafforzamento delle norme in materia di prevenzione e sicurezza, pensiamo che l'esperienza maturata con l'emergenza sanitaria ci porti a rafforzare tutte le norme di trasparenza e partecipazione che ci mettano nella condizione di continuare a lavorare nelle migliori condizioni di sicurezza possibili. Introducendo gli strumenti utili a garantire l'effettiva applicazione e il necessario ruolo delle Parti relativamente al rispetto delle norme vigenti in materia.

Formazione.

Siamo coscienti che attraverso una buona formazione sia sulle nuove professioni sempre più coinvolte dai processi tecnologici, nonché la salvaguardia dei vecchi mestieri tesa a non disperdere i saperi, sono la risposta migliore per la difesa del valore identitario del Paese e delle professionalità espresse e internazionalmente riconosciute. Ecco perché vanno fatti interventi e investimenti su questo istituto ritenuto da noi strategico per lo sviluppo del settore. In questo senso si deve pretendere l'attuazione delle previsioni dell'art. 35 della L. 122/16 (c.d. Legge Cinema) in termini di riconoscimento certificato delle professioni e la ripresa delle politiche formative da parte dell'ente bilaterale ASFORCINEMA. Valutare l'introduzione di strumenti utili allo sviluppo e al mantenimento del grado di competenze e del perimetro occupazionale, quali ad esempio l'apprendistato.

Conciliazione vita-lavoro

Adeguare la norma relativa alla tutela delle genitorialità e dei permessi straordinari, anche individuando soluzioni migliorative per i lavoratori in prospettiva di una maggiore centralità del tema della conciliazione fra vita e lavoro.

Welfare.

Abbiamo verificato che la parte delle norme contrattuali afferenti al welfare aziendale, necessitano di una messa a punto in termini regolatori per ottimizzarne le migliori condizioni di fruizione.

Relazioni e istituti sindacali.

Migliorare la definizione della scrittura e valutare nell'ambito del rafforzamento dei temi della rappresentanza e della bilateralità in generale, la valorizzazione del ruolo degli istituti sindacali già esistenti.

Scadenza e costo contrattuale.

Il contratto è scaduto il 31/12/2020 con una decorrenza triennale.

È ovvio che le nuove decorrenza e durata, faranno la differenza sostanziale nella congruità del costo contrattuale complessivo. Ad oggi ci troviamo di fronte oltre all'anno di scopertura per la vacanza contrattuale, anche a un'inflazione che tende ad incidere negativamente sulla copertura del potere di acquisto, con valori elevati e non di carattere temporaneo, ed inoltre non incorporabile nelle definizioni di passata condivisione dei termini di calcolo dello stesso potere d'acquisto. Come espresso anche in ambito confederale da parte delle OO.SS. nei confronti delle parti associative datoriali occorre riuscire a determinare esiti che consentano un'effettiva difesa delle retribuzioni e quindi del valore del lavoro.

Per quanto non previsto in materia di norme di legge intervenute durante la vigenza contrattuale trascorsa, sarà nostra cura recepirle con particolare riguardo a quelle che insistono in modo specifico sul Settore.