CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I GENERICI DIPENDENTI OPERANTI SUI SET DI RIPRESA CINETELEAUDIOVISIVA

Tra

CNA Cinema e Audiovisivo rappresentata dal Presidente nazionale CNA Cinema e Audiovisivo Gianluca Curti, dal Delegato alle relazioni sindacali Presidenza nazionale CNA Cinema e Audiovisivo Emanuele Nespeca e da Sabina Russillo Referente nazionale CNA Cinema e Audiovisivo.

Assistita dalla **Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA**, rappresentata dal Presidente Dario Costantini e dal Segretario Generale Sergio Silvestrini, coadiuvati dal Responsabile del Dipartimento Relazioni Sindacali Maurizio De Carli e Angelo Cicerone Ufficio Politiche Contrattuali.

Confartigianato Cinema e Audiovisivo rappresentata dal Presidente Corrado Azzollini e dal Responsabile del Sistema Imprese Guido Radoani.

Assistita da **Confartigianato Imprese** rappresentata dal Presidente Marco Granelli, dal Segretario Generale Vincenzo Mamoli, coadiuvati dal Direttore delle Politiche Sindacali e del Lavoro Riccardo Giovani, dal Responsabile dell'Unità Operativa Contrattazione Collettiva Fabio Antonilli.

Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani – CASARTIGIANI rappresentata dal Presidente Dott. Giacomo Basso e dal Direttore generale Dott. Nicola Molfese, e con l'intervento del Responsabile Nazionale dell'Area Manifatturiero CASARTIGIANI Maurizio Pucceri.

Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - CLAAI - rappresentata dal Presidente Stefano Fugazza, dal Vice Presidente Vicario Orazio Platania, dal Vice Presidente Alessandro Limatola e dai Sigg. Walter Mariani, Ernesto Iemmolo, Giuseppe Megliola, Luigi Quaranta, Francesco Petrolillo, Ruggero Go, Adolfo Giampaolo, Brama Maurizio, Corbella Massimo, Bonaldi Pietro, assistiti dal Segretario Generale Marco Accornero, da Giuseppe Lazzeroni, da Pasquale Maiocco e Paolo Sebaste.

e

la **SLC-CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Fabrizio Solari, dai Segretari Nazionali Sabina di Marco, Marco Del Cimmuto, Nicola Di Ceglie, Giulia Guida, Riccardo Saccone, assistiti dal Coordinatore Nazionale Umberto Carretti, dalla delegazione nazionale SLC-CGIL Generici e dalle Segreterie Territoriali SLC-CGIL;

la **FISTEL-CISL**, rappresentata dal Segretario Generale Alessandro Faraoni, dai Segretari Nazionali Sabria Sharif, Paolo Gallo e Laura Ferrarese con il Coordinatore Nazionale Fabio Benigni e dalle delegazioni territoriali;

la **UILCOM-UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Salvatore Ugliarolo, dai Segretari Nazionali Pierpaolo Mischi, Roberta Musu, Luciano Savant Levra, Rossella Manfrini, dai Coordinatori Nazionali Roberto Corirossi e da Angelo Ciaiola e dalle delegazioni territoriali.

PREMESSO CHE

Le parti assumono l'impegno di rispettare e 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 per i generici dipendenti operanti sui set di ripresa cine-tele-audiovisiva.

Per lavoratore generico cinematografico deve intendersi, colui che compare sulla scena quale elemento numerico complementare della scena senza interpretare un determinato personaggio o un preciso ruolo, inserito in modo appropriato nel contesto scenico, in modo da consentire inquadrature ravvicinate e primi piani, anche se non pronunzia battute, se non in contesto corale.

Egli diviene una componente caratterizzante di un insieme, una parte composita di un'azione scenica che presta la sua attenzione sui vari elementi diversificanti.

In tale spirito le Organizzazioni stipulanti, tenuto conto dell'evoluzione verificatasi nelle esigenze della produzione cine-audiovisiva, decidono di comune accordo che nella lavorazione di film saranno normalmente occupati solo lavoratori generici, fatta eccezione per il caso di prestazioni tipicamente individualizzate, secondo particolari esigenze sceniche e/o figure occasionali in casi particolari.

Le premesse di cui sopra formano parte integrante del presente contratto.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il CCNL per i generici dipendenti operanti sui set di ripresa cine-teleaudiovisiva, web e multimedia si applica a tutti i lavoratori impegnati nella produzione dei seguenti prodotti:

- Produzione cinematografica e televisiva
- Pubblicità
- Riprese televisive
- Videoclips
- Web, Documentari, TLP
- Esclusi quindi: fotoromanzi e intrattenimento TV.

Art. 1 - Assunzione

Sarà regolamentata dalle norme in vigore che attualmente prevedono l'assunzione per via telematica, in base e ai sensi dell'art. 1 comma 1180 della legge n. 296/2006 e del decreto 112/2008 convertito in legge n. 133/2008 art. 39 comma 10 lettera D.. Come per Legge potranno essere utilizzate per il reperimento dei generici Agenzie debitamente autorizzate in base e ai sensi dell'art. 4 e ss. del decreto 276/2003 e relative modifiche e integrazioni.

Sono vietati appalti e sub-appalti.

Tutti i lavoratori dovranno essere regolamenti assunti, seguendo le procedure di legge previste dal Centro per l'Impiego

All'atto dell'assunzione, verrà consegnato al lavoratore un contratto individuale, anche bilingue, da sottoscrivere in duplice copia, da cui dovrà risultare:

a) la data di assunzione;

b) la qualifica attribuita al lavoratore;

c) il numero delle giornate lavorative;

d) la retribuzione stabilita;

e) eventuali altre pattuizioni collettive di secondo livello, relative alle modalità di assunzione e di disciplina del rapporto di lavoro individuale, purché conformi a quanto previsto dal presente contratto e stipulate da Organizzazioni Sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. n. 81 del 2015.

Si allega un modulo di contratto tipo, (sia in italiano che in inglese) che contiene i contenuti previsti al presente contratto, cui è possibile fare riferimento, ferma restando la facoltà per le parti di modificare il medesimo per le specifiche necessità o prassi, purché riportanti da a) ad e) di cui sopra.

Art. 2 - Documenti

All'atto dell'assunzione, il lavoratore "generico" dovrà presentare, ai soli fini del riconoscimento:

1) la carta d'identità o altro documento equivalente, purché non si tratti di fotocopia;

2) i documenti assistenziali e previdenziali obbligatori per Legge, esclusi i lavoratori di prima assunzione nel settore dello spettacolo;

3) autocertificazione dello stato di famiglia ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 445 del 28/12/2000;

4) Tessera Sanitaria/Codice Fiscale;

5) estremi per il pagamento telematico (es. IBAN);

6) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge previste dalla normativa di volta in volta vigente.

È facoltà dell'impresa richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'impresa dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà dichiarare alla direzione la sua residenza e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge o 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 deve restituire al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua competenza.

Art. 3 - Visita medica

Il lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

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

Art. 4 - Natura dei contratti individuali

I rapporti individuali di lavoro disciplinati dal presente contratto collettivo sono quelli subordinati con contratto a tempo determinato giornaliero o settimanale, con versamento al fondo previdenziale dello spettacolo instaurati per le riprese dei prodotti cine audiovisivi.

Art. 5 - Contratti individuali

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

Salvo quanto previsto da altre pattuizioni collettive di secondo livello, stipulate da organizzazioni rappresentative ai sensi dell'art. 51 D.lgs. n. 81 del 2015, come previsto dall'art. 8 D.l. 138/2011.

Art. 6 - Livelli retributivi

A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, i lavoratori generici saranno classificati su tre livelli retributivi di seguito elencati:

Livello 1: AOSM (uno ogni 20 presenze di generici o, ogni 30 come in appresso specificato, sulla base di semplice prestazione giornaliera)

Il cosiddetto AOSM (CROWD Marshall) è colui che co-adiuvato dal coordinatore AOSM può operare sia in preparazione come assistente alle scelte, alle convocazioni, alla preparazione della documentazione necessaria il giorno dopo per l'avviamento al lavoro etc. o sul set dove ha l'onere di assistere i generici/figurazioni speciali, di condurli e dirigerli sul set, avendone la gestione. Sempre gestito dal coordinatore AOSM ed in assistenza alla regia ed alla produzione, l'AOSM coordina l'attività dei lavoratori generici secondo le direttive della regia accertandosi della presenza di un AOSM da 1 a 20 generici e, poi, di un AOSM ogni ulteriori 30 etc. In via sperimentale a far data dalla sottoscrizione del presente CCNL e fino al 31 ottobre 2023 sarà richiesta la presenza di un AOSM da 1 a 20 e, poi, di un AOSM ogni ulteriori 20. Nel mese di ottobre 2023 le parti si incontreranno per valutare l'efficacia della misura sperimentale, e, salvo il caso in cui non si riscontri l'esigenza di assicurare un trattamento economico-normativo nel complesso equivalente a quello previsto dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nel settore per tale istituto, la disciplina sperimentale decadrà automaticamente a far data dal 1° novembre 2023.

Livello 2: Generico extra (figurazioni speciali recitanti reazioni escluse, stand-in degli attori protagonisti, conducente mezzi di scena se autorizzato,)

NOTA: il parametro indicato per AOSM e Generico è indicativo dell'allineamento alle maggiorazioni previste per le troupes, e specificatamente per l'AOSM si tiene conto delle modalità già in essere di sviluppo della retribuzione secondo i parametri di calcolo validi per le troupes

Nel caso in cui sul set vengano utilizzati "mezzi" appartenenti a Forze dell'Ordine e/o ad Istituzioni, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: navi militari o da crociera, traghetti, aerei, mezzi militari e/o paramilitari e/o autovetture per "azione acrobatica", tali "mezzi" verranno utilizzati esclusivamente dal personale specialistico appartenente alle Forze dell'Ordine e/o all'Istituzione di appartenenza, al fine di garantire l'attività e la sicurezza di tutti sul set.

Qualora vi siano specifiche necessità, derivanti da esigenze di sceneggiatura o di riprese, per l'utilizzo dei mezzi di cui al punto precedente, potranno essere utilizzati stuntman.

In caso di riprese cine-audiovisive realizzate all'interno delle sedi appartenenti alle predette Forze dell'odine e/o Istituzioni, la produzione avrà l'obbligo di girare con personale addestrato e qualificato, facente parte del relativo corpo o della relativa istituzione.

Nel caso in cui le sedi di cui al punto precedente, invece, vengano ricostruite all'interno di uno studio, allora la Produzione potrà fare ricorso a lavoratori Generici.

NB: per figurazioni speciali si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: recitazione di battute, microfonate o no reazioni escluse, soggette a primi piani, peculiari della scena anche senza intervento recitativo

Livello 3: Generico (scala parametrale 100)

NOTA COORDINATORE AOSM

Il cosiddetto Coordinatore di AOSM sarà persona assunta dalla produzione nell'ambito del reparto regia o produzione, a suo insindacabile giudizio e si occuperà di coordinare tutto il lavoro relativo agli AOSM.

La predetta figura facente parte della Troupe fissa, in aggiunta all'AOSM, sarà impiegata per il tempo necessario stabilito dal Piano di Lavorazione redatto dalla produzione.

NOTA A VERBALE:

CO-ORDINATORE AOSM (EXTRAS CO-ORDINATOR): possiede tale qualifica chi raggiunge 300 giornate lavorative come AOSM in almeno 15 anni dal primo contributo, prestate nei settori del cineaudiovisivo.

Pertanto, a tal proposito, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre certificazione FPLS-ex Enpals e copia contratti o buste paga esonerando la produzione da qualsiasi responsabilità riguardo la veridicità della medesima che comunque potrà essere soggetta a verifica.

Non può essere assunto con la qualifica di Co-ordinatore AOSM chi non ha maturato i requisiti per essere riconosciuto coordinatore.

Il cosiddetto Coordinatore AOSM (Extras Coordinator) persona fisica, inserito nell'elenco troupe e assunto dalla società di produzione, in nome e per conto di questa, si occupa:

• del reperimento dei generici, mediante comunicazione individuale recante:

- il Nome della Produzione

- il Titolo provvisorio prodotto cine-audiovisivo

- convocazione o.d.g : verrà emanato dalla Direzione di Produzione e sarà trasmesso via mail, con le indicazioni di oggetto data ed orari e con tutte le specifiche necessarie, agli AOSM, i quali cureranno anche le attività di convocazione dei Generici

- Luogo

- Orario

- Orario continuato o meno

- Nome del Coordinatore AOSM

Tali comunicazioni saranno trasmesse al lavoratore mediante messaggio "SMS" o "e-mail" a scelta dell'AOSM.

• di coordinare l'attività degli AOSM (Aiuto Organizzatore Scena di Massa) secondo le direttive della regia, accertandosi della presenza di un corretto numero di AOSM

• di accertarsi della distribuzione dei contratti individuali come da art. 1 del CCNL

• in caso di scene di massa richiedenti l'assunzione di figure occasionali, si attiva per concordare con l'Organizzatore o il Direttore di Produzione l'incontro con le OO. SS. per la ratificare la corretta applicazione del CCNL.

• di accertarsi che venga predisposto il mezzo, se necessario, secondo le valutazione della produzione, per il trasporto dei generici verso e dal set, ovvero della correttezza dei documenti di estensione dell'autorizzazione all'uso dell'automezzo privato individuale come da modello allegato.

• di registrare le eccedenze orarie per il calcolo degli straordinari dei generici, oltre alle eventuali maggiorazioni dovute per notturno/festivo, e di registrare il riconoscimento delle prove costume e indennità abiti.

AOSM (CROWD MARSHALL): possiede tale qualifica chi raggiunge 400 giornate lavorative come GENERICO in almeno 5 anni, prestate nei settori del cine-audiovisivo.

Pertanto, a tal proposito, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre certificazione FPLS-ex Enpals e copia contratti o buste paga esonerando la produzione da qualsiasi responsabilità riguardo la veridicità della medesima che comunque potrà essere soggetta a verifica.

Raggiunto comunque l'impiego di almeno 220 generici impiegati settimanalmente la produzione potrà ricorrere alle cosiddette "Figure Occasionali" specie nelle aree che non vedono la presenza diffusa di lavoratori "generici" e che potrebbero anche comportare l'impossibilità di reperimento di generici in misura anche inferiore a 220 generici settimanalmente impiegati e che comportino più di due ore di viaggio.

In tale eventualità, la produzione farà apposita comunicazione alle oo.ss. firmatarie o alle rappresentanze aziendali, se presenti, ed all'AOSM

Per tali lavoratori è previsto un compenso giornaliero omnicomprensivo lordo pari ad € 50,00

NOTA MINORI

In merito al lavoro dei minori, saranno osservate le norme di legge in vigore che regolamentano l'assunzione dei minori di 16 anni

I minori, per il cui impiego, la produzione dovrà attenersi alle norme previste dalla LEGGE 17 ottobre 1967, n° 977 e al decreto di autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, saranno retribuiti in misura non inferiore al trattamento dei generici.

All'accompagnatore del minore sarà riconosciuto un compenso pari alla retribuzione del generico.

Art. 7 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro sarà adeguato a quello delle Troupes come in vigore alla data odierna. Per tale aspetto si rinvia alla nota a verbale n° 1 parte integrante del presente contratto.

L'orario di lavoro continuato individuale non potrà essere superiore alle otto ore, compresa una pausa di almeno 20 minuti a rotazione fra i vari generici, la cui retribuzione è compresa nel compenso giornaliero previsto.

Qualora per esigenze di produzione, fosse necessario il prolungamento di tale orario, il medesimo potrà essere aumentato fino a ulteriori DUE ore lavorative, compresa un'ora di pausa nell'arco della giornata.

Tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio della successiva dovranno intercorrere almeno undici ore.

Art. 8 - Lavoro straordinario, diurno, notturno e festivo

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

lavoro straordinario diurno	55%
lavoro notturno	55%
lavoro notturno straordinario	80%
lavoro festivo	100%
lavoro festivo notturno	100%

Le percentuali di maggiorazione, di cui sopra saranno calcolate sulla paga e sull'indennità di contingenza.

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

Art. 9 - Forfetizzazione istituti normativi (trattamento economico per ferie, gratifica natalizia, premio annuo, festività, T.F.R.) e modalità di pagamento

Il trattamento economico spettante ai lavoratori per ferie, premio annuo, gratifica natalizia, festività nazionali e infrasettimanali - ivi comprese le festività di cui alla legge n. 54 del 1977 - anche se cadenti di domenica, T.F.R. (ex-premio di fine lavoro), è assolto dalle imprese con una percentuale complessiva del 40,5%, calcolata sulla retribuzione globale oraria di fatto (paga base e indennità di contingenza, ora conglobate) per le ore di lavoro 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.

Chiarimento a verbale

Le parti riconoscono che, ai fini dell'assoggettamento ai contributi assicurativi e previdenziali, la forfetizzazione del 40,5% di cui al presente articolo si scompone in due parti: l'una, pari al 27%, forfetizzazione istituti normativi soggetti a contributo, e l'altra, pari al 13,5%, forfetizzante un istituto normativo (T.F.R.) che, secondo le norme in vigore, non è soggetto alla corresponsione dei contributi predetti.

Art. 10 - Festività

Sono considerati giorni festivi:

1) tutte le domeniche o le giornate di riposo compensativo;
2) 1° gennaio - Capodanno;
3) 6 gennaio - Epifania;
4) Lunedì di Pasqua;
5) 25 aprile - Festa della Liberazione;
6) 1° maggio - Festa dei Lavoratori;
7) 2 giugno – Festa della Repubblica;
8) 15 agosto - Assunzione di Maria Vergine;
9) 16 agosto - S. Rocco, Patrono del Cinema;
10) 1° novembre – Ognissanti;
11) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
12) 25 dicembre - Natività di Nostro Signore;
13) 26 dicembre - Santo Stefano;
14) ricorrenza del Santo Patrono del luogo (per Roma, Santi Pietro e Paolo, 29 giugno).

Con riserva di aggiornamento su eventuali festività che dovessero aggiungersi secondo il calendario comune.

Il trattamento economico dovuto a norma di legge e di contratto per le festività nazionali e per i giorni festivi, (escluse, quindi, le domeniche e le giornate di riposo compensativo, quando non vi sia prestazione di lavoro), è assolto con la percentuale di cui all'art. 9 del presente contratto.

Nel caso di prestazione di una singola giornata, le maggiorazioni per le festività nazionali e per i giorni festivi, saranno riconosciute nella misura ordinaria.

In caso di prestazione di lavoro nelle ricorrenze festive sopra elencate, comprese le domeniche e i giorni di riposo compensativo, al lavoratore spetterà, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione globale per il lavoro effettivamente svolto, con la maggiorazione di lavoro festivo, prevista dall'art. 8 del presente contratto.

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. 9 del presente contratto.

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, ove la sospensione non sia, invece, già prevista dal contratto individuale.

Qualora la Legge dovesse disciplinare in maniera diversa la materia, l'elenco di cui sopra, si intenderà integrato o variato di conseguenza.

In caso di prestazione in una delle festività soppresse previste dalla legge 54 del 1977 e ss.mm. esse saranno retribuite per 1/5 calcolato su una retribuzione settimanale oltre la retribuzione prevista. In caso di contratto individuale plurisettimanale, eventuali festività soppresse non lavorate, cadenti di sabato o domenica, saranno retribuite 1/6 calcolato sulla retribuzione settimanale.

Art.11 - Mensa

Il trattamento previsto per la refezione sarà equiparato a quanto previsto per i componenti della troupe. Qualora la distribuzione dei pasti non potesse avere luogo, per ragioni determinate dalle località dove si svolgeranno le riprese o dall'impossibilità di reperire soluzione per la consumazione del pasto idonea vicina al set ovvero per ragioni di decoro o di normative di centri storici con limitazioni di parcheggi o di non autorizzazione da parte del concedente il permesso per il luogo dove si svolgeranno le riprese, al singolo generico sarà riconosciuta un'indennità di € **10,00 (dieci/00)** lordi . È salva l'erogazione di quanto sopra, anche parziale, mediante Buoni Pasto e, comunque, il relativo importo verrà erogato con il medesimo trattamento dei detti buoni pasto.

L'elencazione che precede è da considerarsi meramente esemplificativa e non limitativa.

Le pause di cui sopra potranno essere fissate anche in funzione delle necessità determinate da motivi anche artistici e/o metereologiche (ad. es. per prestazioni connesse ad attori, costumisti, truccatori, parrucchieri, sarte, sfx, in caso di costume o necessità artistiche particolari)

Art. 12 - Rimborso spese trasporto e scelta

La produzione o un delegato della medesima che inviterà i generici al casting in presenza, dovrà comunicare ai partecipanti nell'immediatezza l'avvenuta scelta mediante un documento che dovrà essere consegnato al diretto interessato.

Qualora il generico, seppure scelto, non si presenti sul posto di lavoro per motivi non dipendenti dall'impresa (quali in via esemplificativa: malattia certificata, richiesta al collocamento da diversa produzione) non avrà diritto a nessun rimborso.

Qualora il generico venga selezionato e, pur presentandosi, non venga impiegato, avrà diritto al pagamento di una giornata, purché non impegnato in altra produzione.

NOTA A VERBALE:

La produzione, nel caso venga richiesta con preavviso, la disponibilità del lavoratore generico, per una o più giornate e detta richiesta, per qualsivoglia motivo (salvo il caso di forza maggiore), sia annullata, le giornate indicate nella richiesta in questione vengono retribuite regolarmente.

Art. 13 - Mancata prestazione, forza maggiore, impossibilità sopravvenuta

Salvo i casi di forza maggiore, nel caso di mancata prestazione per motivi Indipendenti dalla volontà del lavoratore, al generico assunto sarà corrisposta l'intera paga.

Qualora la mancata prestazione del generico scelto dovesse derivare da casi eccezionali e/o di causa di forza maggiore (ex art. 1256 cc.) che non consentano l'effettuazione della prestazione, l'impresa non sarà tenuta al pagamento del lavoratore, purché ne dia comunicazione allo stesso, entro la giornata precedente.

Art. 14 – Indennità per abiti/Prova Costume

L'indennità che è dovuta al generico concernente l'abito "normale" richiesto per l'eventuale utilizzo in scena viene stabilita in € 10,00 (dieci euro) per ogni abito, al lordo delle ritenute di legge, mentre per gli abiti cosiddetti "speciali" quali "smoking, frack, tight ed abito elegante per le signore" viene stabilita in € 30,00 (trenta euro) al lordo delle ritenute di legge.

Ciascun generico potrà portare con sé un massimo di tre abiti.

La scelta insindacabile e inderogabile per l'eventuale gradimento degli abiti "speciali" sarà del/della costumista.

Tutte le indennità saranno corrisposte unitamente al compenso.

In caso di utilizzo di "abiti in costume" forniti dalla produzione, sarà dovuta al generico una retribuzione per la cd. "prova costume" non inferiore a lordi € 30,00 (eurotrenta/00), per una prestazione non superiore alle 4 ore.

Art. 15 - Visita d'inventario

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

Art. 16 - Lavori fuori stabilimento

L'orario di lavoro inizierà con l'arrivo sul Set e terminerà col "fine riprese". In caso di "esterni" in sede per il trasporto fuori dalla sede del set sarà riconosciuta una retribuzione fino ad un massimo di un'ora di lavoro ulteriore rispetto all'orario di lavoro sul set. Qualora fosse necessaria una durata di trasferimento superiore, i Generici potranno anche essere convocati, a discrezione della Produzione, da località più vicine al Set.

Le migliori soluzioni organizzative per il raggiungimento delle sedi fuori dai perimetri comunali della sede del set, saranno individuate anche con la collaborazione dell'eventuale Mobility Manager, anche

consulente esterno, e/o della produzione, purché il tempo di percorrenza sia inferiore a due ore di trasferimento.

Qualora ricorrano le condizioni di cui al precedente comma, la produzione e il generico proprietario dell'autovettura (a lui intestata o di cui avrà il legittimo godimento) stipuleranno un apposito contratto, per cui si allega un modello di contratto tipo, cui è possibile fare riferimento, in modo non vincolante, per l'uso dell'auto, esteso anche all'accompagno dei minori.

Si precisa che, nel caso di utilizzo del pullman, come anche nel caso di utilizzo dell'auto privata l'orario di lavoro avrà inizio e termine al momento rispettivamente della partenza e del ritorno al centro di raccolta, preventivamente fissato dall'impresa e da questa comunicato ai lavoratori.

NOTA A VERBALE

In occasione del rinnovo del CCNL Troupes, verranno applicate le norme che saranno convenute sul punto, in quella sede

Art. 17 - Diarie

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 altre località e durante il viaggio, il datore di lavoro attribuirà o il rimborso a piè di lista (vitto, alloggio, spese di lavatura e stiratura), ovvero una diaria 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 ad un letto in albergo 3 Stelle e a due pasti completi giornalieri in ristoranti della stessa categoria salvo che il pasto non venga erogato sul set o che sia riconosciuto un buono pasto, con la maggiorazione del 20%.

Alternativamente, la produzione potrà erogare l'indennità di trasferta nella misura massima prevista dalle apposite norme che determinano tale indennità esente da imposta e contribuzione (attualmente tali minime sono fissate in € 46,48 per le trasferte in Italia ed € 77,47 per le trasferte all'estero).

Art. 18 - Modalità di pagamento della retribuzione

Vista l'impossibilità di agire per contanti, le parti convengono che il generico potrà essere pagato bonifico bancario/postale ovvero pagamento telematico da effettuarsi entro e non oltre il venerdì successivo al giorno della/e prestazione/i del generico.

NOTA A VERBALE:

Le parti stipulanti convengono che potranno essere concordate modalità di pagamento plurisettimanali, che non potranno superare il giorno 7 del mese successivo a quello di competenza della prestazione, tramite accordi di secondo livello o equipollenti, sottoscritti dalle parti medesime che potranno prevedere il pagamento cumulativo delle prestazione precedentemente svolte al 1° ed al 3° venerdì del mese.

I termini di pagamento dovranno, comunque, essere indicati anche nei contratti individuali.

Le parti provvederanno a sottoscrivere un regolamento per l'esame e la definizione delle controversie che dovessero sorgere riguardo all'applicazione del presente accordo fra aziende e lavoratori anche mediante l'utilizzo di strumenti arbitrali e di composizione negoziata nonché per convenire le modalità per le segnalazioni agli organi competenti delle eventuali violazioni che dovessero esser segnalate.

Art. 19 - Infortuni sul lavoro

In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore, sia esso soggetto o meno all'assicurazione obbligatoria, dovrà darne immediata comunicazione all'impresa, consegnando il certificato medico, in modo che la produzione possa provvedere sollecitamente agli adempimenti di legge e comunque conformemente alle procedure INAIL in materia.

Art. 20 - Custodia indumenti

In caso di lavorazione in esterni in un luogo disagiato lontano dai centri abitati, l'impresa provvederà a mettere a disposizione dei lavoratori un luogo idoneo (camion, roulotte, ecc.), opportunamente diviso per genere, per il deposito e la custodia degli indumenti.

In caso di prestazione da eseguirsi all'esterno, in aggiunta ai mezzi adibiti a spogliatoio, divisi per genere, i generici potranno utilizzare i servizi igienici divisi per genere, che la produzione si impegnerà a portare in tutte le località dove si svolgeranno le riprese e dove ciò sarà possibile. Detti automezzi potranno, quindi, essere utilizzati sia dal personale della Troupe di scena che dai generici.

Art. 21 Retribuzione

Come da tabella allegata.

Art. 22 Provvedimenti disciplinari

Considerata la particolare brevità del rapporto di lavoro le parti convengono che, qualora si dovessero verificare i seguenti casi (indicati a titolo esemplificativo e non tassativo):

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 e/o psicotrope sul luogo di lavoro (che non è mai consentita)

e) trasgressione di qualsiasi altro genere alle disposizioni del presente contratto e mancanze che pregiudicano la disciplina della lavorazione.

In tali casi sarà facoltà dell'azienda precedere all'immediata ed anticipata sospensione del rapporto.

Art. 23 - Cessazione e trasformazione di azienda

La cessazione e la trasformazione della azienda in qualsiasi modo non annullano gli impegni assunti nei confronti dei lavoratori, secondo le disposizioni di Legge in materia.

Art. 24 - Reclami

In considerazione delle particolari caratteristiche della produzione cine-audiovisiva e della possibilità che al termine della lavorazione l'organizzazione dell'impresa produttrice cessi la propria attività, qualsiasi rivendicazione sulla retribuzione diversa da quanto previsto dall'art. 14 e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro dovranno essere presentate dal lavoratore, sotto pena di decadenza, entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 Cod. Civ.

Si conviene, inoltre, che qualora dovessero insorgere controversie e non dovesse riuscire una composizione della lite direttamente fra le parti, il lavoratore avrà l'obbligo, prima di adire il Magistrato di esperire un tentativo di conciliazione in sede protetta, attraverso le Organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, nelle forme di cui agli artt. 411, 412, 412 bis e 412 quater c.p.c.

La richiesta per il tentativo di conciliazione sindacale dovrà essere avanzata dal lavoratore, a pena di decadenza di tale diritto, attraverso la Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 25 - 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 cine-audiovisiva, espressamente convengono quanto segue:

a) 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 più indennità di contingenza (ora conglobate), previo rilascio di delega firmata dal lavoratore interessato, che avrà valore, se espressamente dichiarato, per l'intera durata del presente contratto collettivo. Le imprese di produzione rispondono direttamente verso le Federazioni 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 per il tramite delle rispettive Associazioni e da queste comunicata alle Organizzazioni dei lavoratori.

b) assemblea: tenuto conto delle particolari modalità delle prestazioni di lavoro dei generici, 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.

Art. 26 - Accordi Interconfederali

Gli Accordi Interconfederali vigenti sottoscritti da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, Claai e CGIL, CISL e UIL anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 27 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente contratto sono correlative e inscindibili tra loro.

Art. 28 - Decorrenza e durata

Il presente contratto collettivo decorre dal 28 novembre 2022 e scadrà il 31 dicembre 2024.

Art. 29 Formazione continua

Le parti convengono sull'importanza dei Fondi Paritetici Interprofessionali in considerazione delle peculiarità del settore che richiedono una formazione specifica strettamente connessa con le peculiarità della prestazione lavorativa.

NOTE A VERBALE

1° Nota a verbale - Modello organizzativo

Le parti concordano che qualora la sottoscrizione del CCNL delle Troupes di scena, attualmente in fase di rinnovo, dovesse comportare modifiche all'orario di lavoro rispetto al modello, oggi vigente e previsto dal presente CCNL, allora anche l'orario di lavoro previsto nel presente CCNL verrà modificato. Nel

recepire tali modifiche, le parti si danno reciprocamente atto che procederanno alla sistemazione dell'eventuale modello organizzativo, ricalcolandone gli effetti anche per l'orario e la retribuzione.

I movimenti e le presenze di scena dei generici saranno coordinati dal Coordinatore AOSM oppure, ove presente, dall'aiuto per l'organizzazione delle scene di massa appartenente alla Troupe cinematografica.

2° Nota a Verbale - Banca dati di Settore

Con l'auspicio di un forte e qualificato rilancio dell'attività produttiva al fine di garantire la corretta applicazione dei contratti collettivi e di riqualificazione del mercato del lavoro del settore, le parti sociali firmatarie del presente contratto convengono di dotarsi di nuovi strumenti per offrire informazioni anche di dettaglio sulla potenzialità e la quantità/qualità della massa critica e della forza lavoro dei generici e dagli AOSM. A tal proposito, le parti firmatarie sono d'accordo di acquisire al più presto insieme, un nodo di collegamento informatico e/o internet in cui affluiranno i dati delle assunzioni effettuate per istituire una banca dati ufficiale al fine di offrire un servizio di riscontro statistico presso le associazioni datoriali che forniranno gli strumenti opportuni per istituzionalizzare tale servizio. Le OO.SS.LL. da parte loro, si impegnano, ad acquisire e fornire i dati necessari relativi ai generici e agli AOSM per consentire alle associazioni datoriali di attivare e aggiornare tale servizio. Per garantirlo si potranno utilizzare anche gli enti bilaterali o formativi già esistenti o che potranno essere costituiti tra le parti sociali.

3° Nota a Verbale - Titoli di coda

La produzione si rende disponibile, compatibilmente con le possibilità contrattuali in essere con OTT, Network, Broadcaster ecc. ad effettuare un ringraziamento collettivo agli interpreti generici che hanno fattivamente partecipato alla realizzazione del prodotto.

Le presenti dichiarazioni sono parte integrante del presente contratto.

4° Nota a Verbale – Valorizzazione della bilateralità

Le parti, tenuto conto delle peculiarità del settore e delle caratteristiche delle prestazioni lavorative, ritengono che la bilateralità costituita da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, Claai con CGIL, CISL e UIL – come già prevista nel CCNL di Area dell'Impresa Cineaudiovisiva sottoscritto il 16 luglio 2019- possa rappresentare un valido strumento per offrire ai lavoratori e alle imprese condizioni aggiuntive e di miglior favore. In considerazione di ciò invitano le Confederazioni datoriali e sindacali a valutare l'avvio di percorsi atti a definire strumenti compatibili con le specificità delle lavorazioni oggetto del presente CCNL.

Costituzione commissione tecnica

Le Parti firmatarie il presente CCNL costituiscono a far data dal 15 dicembre 2022 una commissione tecnica che avrà il compito di individuare le proposte da sottoporre alle Confederazioni per rendere fruibile le prestazioni della bilateralità costituita da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, Claai con CGIL, CISL e UIL anche ai lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL.

TABELLA RETRIBUTIVA

Le parti convengono che, nel corso della vigenza contrattuale, gli importi di cui sopra, con decorrenza dall'1° luglio 2022, saranno adeguati secondo i valori qui di seguito espressi.

Tutti i valori, espressi in Euro, di cui alla presente, saranno applicabili solo ai contratti non ancora stipulati alla data di sottoscrizione del medesimo ovvero in data posteriore alla data dell'1° luglio 2023.

Generico	**Fino al 30 giugno 2023**	**Per contratti sottoscritti dopo il 1° luglio 2023**
paga base 8hh	57,7267	57,7267
istituti differiti	27% 15,5862	27% 15,5862
tfr	7,41% 5,4306	7,41% 5,4306
Totale paga 8 hh	78,7435	78,7435
paga oraria	9,8429	9,8429
straordinario 1h	55% 15,2566	55% 15,2566
Totale	94,00	94,00
Generico extra	**Fino al 30 giugno 2023**	**Dopo il 1°luglio 2023**
paga base 8hh	72,4654	74,9219
istituti differiti	27% 19,5657	27% 20,2289
tfr	7,41% 6,8171	7,41% 7,0482
Totale paga 8hh	98,8482	102,1990
paga oraria	12,3560	12,7749
straordinario 1h	55% 19,1518	55% 19,8010
Totale	118,00	122,00
AOSM	**Fino al 30 giugno 2023**	**Dopo il 1°luglio 2023**
paga base 7:40 hh	90,6764	90,6764
edr	0,5200	0,5200
istituti normativi	27% 24,6230	27% 24,6230
Tfr	7,41% 8,5792	7,41% 8,5792
Totale paga 7:40 hh	124,3986	124,3986
quota rinforzo	25% 22,6691	25% 22,6691
Totale	147,0677	147,0677
Paga 1:20 h	15,7694	15,7694
maggiorazione	55% 8,6732	55% 8,6732
Tfr	7,41% 3,4898	7,41% 3,4898
TOTALE PAGA 9H	175,00€	175,00

Roma, 28 novembre 2022

CNA CINEMA E AUDIOVISIVO

CONFARTIGIANATO CINEMA E AUDIOVISIVO

CASARTIGIANI

CLAAI

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

Sabria Sharif

UILCOM-UIL