

RINNOVO CCNL  
PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DELL'INDUSTRIA CINEAUDIOVISIVA

IPOTESI DI PIATTAFORMA

PREMESSA

Il rinnovo del CCNL per i dipendenti dell'Industria Cineaudiovisiva dovrà misurarsi, da un lato, con le tematiche poste con il riordino legislativo Cinema e le sue ricadute di sistema (pubblico-privato) e con i processi di frantumazione-esternalizzazione dei cicli produttivi aziendali, dall'altro, con le problematiche che si impongono centrali in questa fase contrattuale quali la difesa del potere di acquisto delle retribuzioni e la salvaguardia della dignità dell'elemento lavoro, rafforzandone i diritti e le tutele, a fronte delle novità legislative inerenti il mercato del lavoro (pur in una ottica, storicamente presente nella contrattazione nel settore della produzione e fruizione culturale, di governo delle flessibilità delle prestazioni lavorative).

Il rinnovo del CCNL sarà definito in coerenza e con i principi e le norme contenute nel Protocollo 23 luglio 1993 e successivo patto sociale 22 dicembre 1998.

Sulla base di tale premessa indichiamo di seguito i punti dell'ipotesi di piattaforma da porre in consultazione nelle assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici.

A) AUMENTI RETRIBUTIVI E SEMPLIFICAZIONE ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

- 1) Recupero differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale registrata nel biennio 2002/2003.
- 2) Aumento dei minimi tabellari in base all'inflazione attesa-percepita per il biennio 2004/2005.
- 3) Accorpate in una unica voce: Paga base, EDR, EAR.

B) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- 1) Rivisitazione dell'attuale classificazione professionale per adeguare gli inquadramenti in ordine all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, delle tecnologie e corrispettivi ruoli - funzioni - mansioni.

F) ORARIO DI LAVORO

Realizzazione di normative contrattuali che garantiscano l'attuazione degli obiettivi di sicurezza e di condizioni lavorative in base al decreto legislativo n. 66/03, in particolare sulla definizione di orario di lavoro effettivo, orario normale di lavoro e durata media settimanale.

#### G) MERCATO DEL LAVORO

- 1) Riconferma del rapporto di lavoro subordinato quale strumento primario utilizzabile per le esigenze connesse all'organizzazione del lavoro e regolamentazione delle eventuali eccezioni.
- 2) Limitatamente agli istituti previsti dal vigente contratto collettivo nazionale (Contratto a tempo determinato - Contratto di formazione e lavoro - Apprendistato - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo - Contratto di lavoro ripartito) esaminare le novità in merito introdotte dalla L. 30 e conseguente decreto legislativo 276/03 in una logica tesa alla salvaguardia dei diritti delle tutele e della stabilità occupazionale.
- 3) Introdurre il lavoro a progetto con vincolo preventivo delle RSU ad un confronto in merito alla congruità dei progetti, sui contenuti, sulla durata; evitare il ricorso all'istituto per attività ripetitive e d'ordine. Tutele per questa fattispecie di lavoratori (malattia, infortunio, aggiornamento-formazione).
- 4) Riaffermazione della preminenza del CCNL nella gerarchia delle fonti negoziali.
- 5) Inclusione di tutte le fattispecie su riportate nel computo del numero dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme ed istituti.

#### E) DIRITTI

- 1) Rappresentanze Sindacali Unitarie. Modellare quanto previsto dai principi e dalla disciplina degli accordi interconfederali di merito (23.7.1993 / 20.12.1993) alle realtà dimensionali delle imprese del settore.
- 2) Definizione delle norme contrattuali in caso di congedi parentali.
- 3) Definizione di percorsi congiunti sugli ammortizzatori sociali.

#### F) FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

- 6) Dare concreta attuazione a quanto definito nell'art. 62/bis del CCNL in merito alla Formazione.
- 7) Strutturare il fondo di settore spettacolo per la Formazione con il versamento della quota prevista a tale fine (0,30%).
- 8) Tradurre la L. 53 in merito ai congedi formativi.
- 9) Previsione di percorsi certi (monte ore, modalità esecutive, ...) di formazione e riqualificazione in caso di innovazione tecnologica ed organizzativa, di revisione dei processi lavorativi, di modifica alle funzioni ed alle responsabilità, .... con certificazione valevole anche ai fini dell'inquadramento professionale.

#### G) CONTRATTAZIONE AZIENDALE / TERRITORIALE

- 1) Definizione di una norma nazionale sull'estensione della contrattazione aziendale (monitoraggio della contrattazione, identificazione di parametri in base ai quali riconoscere le erogazioni retributive aziendali).
- 2) Identificare, qualora non si eserciti la contrattazione aziendale, le modalità per la contrattazione territoriale.

H) PREVIDENZA INTEGRATIVA

- 2) Portare a compimento quanto definito dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

I) DISTRIBUZIONE CONTRATTO

Ridefinizione di quanto stabilito a tale titolo dall'art. 67 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL