

1 luglio 2006 al 30 giugno 2010 per la materia normativa e fino al 30 giugno 2008 per la materia retributiva.

L'anno 2007, il giorno 20 del mese di novembre presso la sede dell'Agis, in Roma, via di Villa Patrizi 10,

tra

l'ANEC

l'ANEM

e

il SLC-CGIL

la FISTel-CISL

la UILCOM UIL

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL 27 ottobre 2003 per i dipendenti dagli esercizi cinematografici, che le parti si riservano di sottoporre alle rispettive assemblee per l'approvazione.

1) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'art. 15 del CCNL 27/10/2003 è sostituito dal seguente.

- "Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la seguente disciplina dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dall'art. 49 del Decreto Legislativo n. 276/2003.

Considerato che la regolamentazione regionale in materia di apprendistato professionalizzante, alla data della stipula del presente accordo, è stata definita con apposito regolamento e con la messa a catalogo dei profili professionali, le parti si impegnano a fornire entro il prossimo semestre i profili medesimi per la compiuta disciplina della materia.

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese ed al contempo, grazie anche ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro capace di favorire una occupazione stabile e di qualità.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non è esercitabile dalle aziende che risultino non avere assunto a tempo indeterminato almeno il 65% - 50% per le aziende che hanno fino a 15 lavoratori dipendenti - dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del periodo di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

- Nella lettera di assunzione, oltre alle indicazioni di cui all'art. 5 del contratto collettivo nazionale di lavoro, devono essere precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di destinazione e la progressione retributiva e di inquadramento di cui appresso.
- Le qualifiche conseguibili con il contratto di apprendistato professionalizzante sono quelle previste nei livelli 3°a, 3°b, 4°a e 5° della scala classificatoria del personale dipendente dalle monosale e multisale cinematografiche e dal livello C al livello E della scala classificatoria del personale dipendente dai multiplex e dai megaplex.
- Nel contratto di apprendistato professionalizzante può essere previsto un periodo di prova di durata non superiore a quello del livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

L'apprendista non in prova assente dal lavoro ha diritto alla conservazione del posto per tutta la durata della malattia, sino ad un massimo di 7 mesi, mentre la durata del rapporto di apprendistato viene prorogata per un tempo equivalente all'assenza nel caso di malattie di durata superiore a 30 giorni lavorativi.

In caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si intende riferito ad un arco temporale di 36 mesi.

All'apprendista assente per malattia spetta, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto di cui sopra, il trattamento previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Agli effetti di tale trattamento è considerata malattia anche la infermità derivante da infortunio non sul lavoro purchè esso non sia determinato da eventi gravemente colposi imputabili all'apprendista.

Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

- La durata massima del periodo di apprendistato e la relativa suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono le seguenti:

<u>Livelli</u>	<u>durata in mesi</u>	<u>1° periodo</u>	<u>2° periodo</u>	<u>3° periodo</u>
<u>Monosale e Multisale</u>				
	28	10	10	8
3°livello	24 in caso di possesso attestato di qualifica professionale idoneo rispetto al profilo professionale da conseguire	8	8	8
4°a livello	30	10	10	10
5°livello	36	12	12	12
<u>Multiplex e Megaplex</u>				
	28	10	10	8
C e D	24 in caso di possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto al profilo professionale da conseguire	8	8	8
E	36	12	12	12

a) Per le professionalità per le quali non è previsto l'iter automatico di carriera l'inquadramento economico è di due livelli inferiori al livello di destinazione per il 1° periodo e di un livello per il 2° periodo. Relativamente al terzo periodo la retribuzione è pari al 100% della retribuzione del livello di destinazione.

b) Per le seguenti professionalità per le quali è previsto l'iter automatico di carriera l'inquadramento economico è così fissato:

Cassiera che svolge le mansioni presso una multisala con almeno tre schermi	<u>10 mesi</u> inquadramento economico al 1° livello	<u>10 mesi</u> inquadramento economico al 2° livello	<u>8 mesi</u> inquadramento economico al 3° livello per 4 mesi e, successivamente, al 3° livello super
Operatore di cabina	<u>8 mesi</u> inquadramento economico al 1° livello	<u>8 mesi</u> inquadramento economico al 2° livello	<u>8 mesi</u> inquadramento economico al 3° livello per 6 mesi e, successivamente, al 3° livello super
Direttori di multisala con almeno 3 schermi	<u>12 mesi</u> inquadramento economico al 3° livello	<u>12 mesi</u> inquadramento economico al 4° livello	<u>12 mesi</u> inquadramento economico al 5° livello super

- La formazione, ovvero il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, è, in via esemplificativa, così articolata:

1. tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale; conoscenza dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro e ruolo dell'apprendista; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
2. tematiche trasversali articolate in quattro aree di contenuto: competenze relazionali; organizzazione ed economia; disciplina del rapporto di lavoro; sicurezza sul lavoro. Le ore dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed, in ogni caso, entro il primo anno del contratto stesso.

I percorsi formativi saranno definiti da una apposita Commissione composta da 3 rappresentanti di parte datoriale e 3 rappresentanti delle OO.SS. che dovrà concludere i lavori entro il 30/6/2008.

Per le competenze specifiche richieste da ogni qualifica il percorso formativo sarà formalizzato all'atto dell'assunzione nel progetto formativo individuale.

Per completare l'addestramento dell'apprendista sono previste 120 ore annue retribuite, effettuate presso strutture esterne autorizzate o in azienda anche attraverso lo

strumento della formazione a distanza, secondo percorsi di formazione strutturati on the job e in affiancamento, certificabili negli esiti secondo modalità che sono definite dalle sperimentazioni in atto, ovvero dalla futura normativa regionale e nazionale. Tali ore devono essere destinate alla formazione teorico-pratica con prevalenza di apprendimento teorico.

Le ore vengono computate nel normale orario di lavoro. La formazione teorica sarà articolata in formazione base, trasversale e tecnico-professionale.

La formazione dovrà risultare dal libretto formativo approvato dal Dm 10 ottobre 2005 ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione dell'apprendista.

Il datore di lavoro deve nominare un tutor che segua l'apprendista nella formazione. Il tutor deve avere le competenze necessarie e le funzioni di cui al DM 28 febbraio 2000, nel rispetto delle normative regionali.

Il tutor – che può essere anche lo stesso datore di lavoro - deve appartenere di norma ad un livello superiore o almeno pari rispetto a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza i corsi di formazione teorico-pratica.

- I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate massime di periodi di apprendistato purchè non separati da interruzioni superiori ad un anno e purchè si riferiscano alle stesse attività.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, ferma restando la durata massima del periodo di apprendistato e la relativa suddivisione in periodi retributivi e di inquadramento, lo svolgimento del contratto di apprendistato può essere articolato secondo le regole del rapporto di lavoro a tempo parziale.”

2) CONTRATTO DI INSERIMENTO

In applicazione del comma 11 dell'art. 16 del CCNL 27/10/2003 le parti concordano il seguente programma formativo:

Formazione comune a tutte le mansioni:

- N. 4 ore di formazione su prevenzione antinfortunistica, in particolare considerando la specificità della mansione. La formazione dovrà essere impartita nella fase iniziale del rapporto;

- N. 2 ore di formazione sulla disciplina del rapporto di lavoro;
- N. 2 ore sull'organizzazione aziendale.

Alle 8 ore di cui sopra si aggiungerà la formazione specifica inerente le singole mansioni.

Formazione per gli addetti alla cassa e funzioni similari:

- N. 4 ore misuratori fiscali;
- N. 2 ore gestione fondi cassa;
- N. 2 ore politica aziendale e customer service.

Formazione per addetti alla sala e funzioni similari:

- N. 2 ore movimentazione merce, gestione stock;
- N. 2 ore controllo ingressi e movimentazione pubblico;
- N. 2 ore piccola manutenzione ordinaria;
- N. 2 ore igiene ambientale nella distribuzione alimenti e bevande.

Formazione per operatori di cabina e servizi similari:

- N. 4 ore gestione e manutenzione cabina di proiezione;
- N. 2 ore collaborazione servizi ausiliari e di supplenza;
- N. 2 ore impianti elettrici e acustici.

Formazione per i responsabili, direttori, funzioni similari:

- N. 4 ore coordinamento e gestione funzioni gruppo di lavoro:
- N. 4 ore ottimizzazione funzionalità, politica aziendale del servizio.

3) PART TIME

I commi 7 e 8 dell'art. 14 del CCNL 27/10/2003 sono così sostituiti:

- “Le variazioni della collocazione temporale della prestazione devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 2 giorni e comportano, per le sole ore interessate alla variazione, una maggiorazione della retribuzione del 10%.
- Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 2 giorni e comportano un maggiorazione del 10% della retribuzione relativa alle ore prestate in più.
- Il ricorso alle variazioni della collocazione temporale della prestazione ed alle variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa è consentito in caso di cambio di programmazione, per la sostituzione di lavoratori assenti nonché per esigenze aziendali urgenti e rilevanti.”

4) CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Alle esemplificazioni delle declaratorie del III livello b e, correlativamente, del III livello b super nonché del IV livello b è aggiunta “*la conduzione degli impianti di condizionamento*”.
- Nella dizione “*servizi di sala*” non rientrano le pulizie ordinarie e la cd “tentata vendita in sala con vassoio”. Rientrano invece il riordino della sala, dei corridoi e degli atrii negli intervalli e tra uno spettacolo e l'altro.

5) RAPPRESENTANZE SINDACALI

L'art. 33 del CCNL 27/10/2003 è così sostituito:

“E’ recepito l'accordo interconfederale 1/12/1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.

Fermo restando quanto previsto dalla legge 20/5/1970 n. 300, negli esercizi cinematografici che abbiano meno di 16 dipendenti e per i quali quindi non si applichi la disciplina sulle RSU potrà essere designato un delegato di azienda con la funzione di rappresentare i lavoratori nei rapporti con la direzione aziendale”.

6) TREDICESIMA MENSILITA'

La corresponsione della tredicesima mensilità avverrà normalmente entro il 20 dicembre di ogni anno.

7) RELAZIONI SINDACALI - OSSERVATORIO

Gli articoli 35 e 36 del CCNL 27/10/2003 sono così sostituiti:

“L'ANEC, l'ANEM e le Organizzazioni sindacali nazionali ribadiscono l'esigenza ripetutamente espressa nei vari rinnovi contrattuali succedutisi nel tempo di consolidare e rafforzare il sistema delle relazioni sindacali e di organizzare con regolarità e sistematicità l'esame ed il confronto su temi di interesse comune.

In particolare concordano sull'opportunità di incontri periodici e, comunque, di regola annuali per l'esame della situazione generale del settore e dei relativi problemi legislativi, economici e produttivi, anche in relazione alle trasformazioni strutturali nell'ambito della produzione e diffusione della comunicazione audiovisiva, per indicazioni e consultazioni sugli strumenti che possono contribuire al risanamento e al rilancio del settore a salvaguardia delle strutture e dell'occupazione, nonché per l'individuazione di eventuali linee di intervento legislativo in tale direzione, per le quali comunque resta necessaria ed opportuna l'iniziativa autonoma dell'ANEC, dell'ANEM e delle Organizzazioni sindacali.

A tal fine confermano l'utilità di dar luogo alla costituzione di un *Osservatorio nazionale* entro il 30 ottobre 2008, pariteticamente composto dalle parti, che potrà fornire il necessario supporto tecnico ed informativo (andamento del mercato nazionale ed internazionale, possibili effetti dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuovi modelli di offerta al pubblico sull'organizzazione del lavoro, temi concernenti l'igiene e la sicurezza del lavoro, etc...).

I temi di cui sopra costituiranno oggetto di esame da parte delle Organizzazioni territoriali di categoria che, con riferimento al comprensorio di competenza, potranno altresì valutare la possibilità di costituire in tempi brevi un *Osservatorio territoriale*.

Nel corso di appositi incontri, di norma annuali, e comunque a richiesta di una delle parti, le situazioni territoriali e le possibili linee di intervento saranno in particolare esaminate nella prospettiva di iniziative da parte delle Regioni e degli Enti locali a sostegno e rilancio del settore e dell'occupazione.

Nelle stesse sedi territoriali, fermi restando l'autonomo potere decisionale delle imprese nel conseguimento degli obiettivi aziendali e la piena autonomia delle Organizzazioni sindacali nella sfera di propria competenza, potranno formare oggetto di informazione, consultazione e confronto:

1. lo stato applicativo delle forme di organizzazione del lavoro di cui all'art. 11;
2. gli eventuali processi di trasformazione e diversificazione delle strutture di pubblico spettacolo;

3. le questioni attinenti alla migliore qualificazione dell'offerta di cinema in pubblica sala, dalla funzionalità del servizio alla qualificazione e aggiornamento professionali dei lavoratori.

Stagione cinematografica

L'ANEC, l'ANEM e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori ribadiscono la loro attenzione ed il loro interesse per le problematiche connesse all'ampliamento dell'offerta cinematografica nell'arco dell'anno.

Nel valutare positivamente i risultati finora conseguiti per il prolungamento della stagione, dichiarano, pur nel doveroso rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, il comune impegno ad assumere ogni opportuna iniziativa volta alla promozione dell'offerta cinematografica, in generale, e nei mesi primaverili ed estivi, in particolare.

Obiettivo che le parti stimano di specifico rilievo nell'interesse del tessuto economico complessivo del settore - lavoratori, imprese di esercizio, di distribuzione e di produzione – e per l'allineamento agli standard europei dell'offerta di cultura ed intrattenimento attraverso il cinema.”

8) PREMIO DI RISULTATO

La normativa sul “premio di risultato” è così sostituita:

“Il premio di risultato è correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo incrementi di produttività, competitività, qualità, redditività, nonché l'adozione di strumenti che, con l'apporto e la partecipazione dei lavoratori, risultino preordinati all'ampliamento, alla ulteriore qualificazione ed alla più estesa articolazione del ruolo e della funzione della sala.

Ai fini dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro e le relative prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali della redditività.

Gli obiettivi della contrattazione integrativa aziendale o interaziendale saranno riferiti alle prestazioni lavorative – qualità del lavoro, gradimento del pubblico sui servizi offerti etc... - e/o ad elementi produttivi ed economici aziendali – incassi, presenze, abbonamenti, rapporti con le scuole, iniziative extra attività cinematografica (convegni, incontri, etc...), etc...

Una volta individuati gli obiettivi, verranno definiti gli indicatori, i meccanismi di calcolo – prevedendo per ciascun parametro preso in considerazione la percentuale di

incidenza sul risultato finale – e gli importi collegati del premio di risultato.

Nell'accordo che definisce il premio di risultato saranno individuate forme e clausole intese a consentire una adeguata informazione e verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti.

Il premio di risultato sarà variabile e non predeterminabile e non sarà utile ai fini di alcun istituto legale e contrattuale. Dovrà altresì avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare regime contributivo di cui alla legge 135/1997 o di altra disciplina legislativa successivamente intervenuta in materia.

I premi di produzione od istituti analoghi eventualmente esistenti a livello territoriale od aziendale rimangono fissati nei contenuti e nelle quantità concordate e non costituiranno più oggetto di contrattazione. All'atto dell'istituzione del premio di risultato, le parti procederanno alla loro armonizzazione, restando inteso che da tale operazione non potranno derivare né oneri per le imprese né perdite per i lavoratori.”

9) AUMENTI RETRIBUTIVI

A) Le retribuzioni tabellari in atto dei lavoratori dipendenti dalle monosale e multisale cinematografiche sono aumentate secondo le gradualità appresso indicate dei seguenti importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo del minimo tabellare utile a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità:

Dal 1° gennaio 2008
livello

1°	18,87
2°	21,13
3°	24,91
3° super	25,85
4°	30,00
4° super	31,14
5°	33,21
5° super	34,91

Quadro	41,51
---------------	--------------

Dal 1° giugno 2008
livello

1°	17,61
2°	19,72
3°	23,25
3° super	24,13
4°	28,00
4° super	29,06
5°	30,99
5° super	32,58
Quadro	38,74

B) Le retribuzioni tabellari in atto dei lavoratori dipendenti dai multiplex e dai megaplex sono aumentate secondo le gradualità appresso indicate dei seguenti importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo del minimo tabellare utile a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità:

Dal 1° gennaio 2008

livello

A	18,87
B	23,02
C	26,42
D	28,31
E	31,14

F	34,91
QB	41,51
QA	45,29

Dal 1° giugno 2008

livello

A	17,61
B	21,48
C	24,65
D	26,41
E	29,06
F	32,58
QB	38,74
QA	42,26

10) UNA TANTUM

Ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione della presente ipotesi di accordo e già in forza alle aziende alla data del 1 luglio 2006 sarà corrisposto, per il periodo 1-7-2006/31-12-2007 ed a totale e completa copertura di tale periodo, un importo lordo una tantum nelle misure di cui appresso.

Il suddetto importo sarà erogato per 2/3 entro il 28 febbraio 2008 e per il restante 1/3 entro il 31 maggio 2008.

L'importo sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dopo il 1 luglio 2006 ed in forza alle aziende, non in prova, alla data di stipulazione della presente ipotesi di accordo.

L'importo sarà altresì proporzionalmente ridotto per i lavoratori che, in relazione ad un orario normale di lavoro inferiore a quello contrattuale, percepiscono una retribuzione inferiore commisurata a tale minore orario.

Il suddetto importo non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti legali e contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Monosale e multisale

Multiplex e megaplex

livelli	importi	livelli	importi
1	188,70	A	188,70
2	211,34	B	230,21
3	249,08	C	264,18
3S	258,52	D	283,05
4	300,00	E	311,35
4S	311,35	F	349,09
5	332,11	QB	415,14
5S	349,09	QA	452,88
Q	415,14		

11) TABELLA RETRIBUTIVA MINIMA

A) Con le decorrenze appresso indicate i minimi retributivi mensili lordi per i lavoratori dipendenti dalle monosale e multisale cinematografiche i cui minimi retributivi mensili lordi alla data del 30/6/2006 risultavano pari o superiori a quelli indicati nel punto 2) dell'accordo 15.3.2005 sono i seguenti:

dal 1° gennaio 2008

livello	A*	B**	C***
1°	192,72	43,85	143,54
2°	215,07	49,11	160,76
3°	254,39	57,88	189,47
3° super	264,03	60,07	196,63
4°	306,77	69,72	228,22

4° super	317,99	72,35	236,85
5°	340,03	77,18	252,64
5° super	356,54	81,12	265,53
Quadro	423,99	96,47	315,76

Dal 1° giugno 2008

livello	A*	B**	C***
1°	192,72	43,85	161,15
2°	215,07	49,11	176,48
3°	254,39	57,88	212,72
3° super	264,03	60,07	220,76
4°	306,77	69,72	256,22
4° super	317,99	72,35	265,91
5°	340,03	77,18	283,63
5° super	356,54	81,12	298,11
Quadro	423,99	96,47	354,59

* Minimi tabellari mensili lordi.

** Importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della 13^a mensilità, del premio annuale, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali ed infrasettimanali.

*** Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo del minimo tabellare utile a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Per quanto concerne i lavoratori i cui minimi retributivi mensili lordi alla data del 30/6/2006 risultavano inferiori a quelli indicati nel punto 2) dell'accordo 15.3.2005, in occasione dei prossimi rinnovi contrattuali formerà oggetto di esame e discussione la situazione relativa alla riduzione degli scarti rispetto ai minimi di cui sopra dei minimi retributivi mensili lordi risultanti a seguito dell'applicazione degli aumenti economici di cui al precedente punto 9).

B) Con le decorrenze appresso indicate i minimi retributivi mensili lordi per i lavoratori dipendenti dai multiplex e dai megaplex sono i seguenti:

Dal 1° gennaio 2008

livello	A*	B**	C***
A	192,72	43,85	143,54
B	235,12	53,50	175,10
C	269,81	61,39	200,96
D	289,09	65,77	215,31
E	317,99	72,35	236,85
F	356,54	81,12	265,53
QB	423,99	96,47	315,78
QA	462,54	105,24	344,49

Dal 1° giugno 2008

livello	A*	B**	C***
A	192,72	43,85	161,15
B	235,12	53,50	196,58
C	269,81	61,39	225,61
D	289,09	65,77	241,72
E	317,99	72,35	265,91
F	356,54	81,12	298,11
QB	423,99	96,47	354,52
QA	462,54	105,24	386,75

* Minimi tabellari mensili lordi

**** Importi mensili lordi a titolo di elemento distinto dalla retribuzione utile ai soli effetti della 13^a mensilità, del premio annuale, delle ferie, del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di preavviso e delle festività nazionali ed infrasettimanali**

*****Importi mensili lordi a titolo di elemento aggiuntivo del minimo tabellare utile a tutti gli effetti contrattuali con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.**

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che, in occasione del rinnovo del biennio economico 1-7-2006/30-6-2008, qualora il differenziale tra inflazione effettiva ed inflazione programmata fosse uguale all'1,10% non si darà luogo a recuperi e/o conguagli, mentre, qualora il differenziale risultasse diverso dall'1,10%, si provvederà a calcolare il conguaglio da effettuare sull'incremento dei minimi per il biennio 1-7-2008/30-6-2010.

12) PICCOLO ESERCIZIO

Tutte le clausole del presente accordo non si applicano ai cinema attualmente inquadrati nella categoria del Piccolo esercizio. Le stesse clausole non si applicano altresì ai cinema che in futuro saranno riconosciuti tali per accordi intervenuti tra le organizzazioni territoriali dell'Anec e dei Sindacati.

13) DECORRENZA E DURATA

Salvo quanto diversamente stabilito dalle singole disposizioni, il presente contratto decorre dal 1 luglio 2006 e resterà in vigore fino al 30 giugno 2010 per la materia normativa e fino al 30 giugno 2008 per la materia retributiva.

Letto, confermato e siglato.

per l'ANEC

per il SLC-CGIL

per l'ANEM

per la FISTEL-CISL

per la UILCOM-UIL