

Il giorno 27 Febbraio 2020, presso la sede Nazionale ANEC Associazione Nazionale Esercenti Cinema, in Roma Via di Villa Patrizi, dietro convocazione urgente di data 26/02/2020 da parte dell'ANEC – Associazione Nazionale Esercenti Cinema si sono riuniti:

- Il Presidente ANEC Dott. Mario Lorini;
- Il Direttore Generale ANEC Dott. Simone Gialdini;
- Il Consulente del Lavoro Dott. Arnaldo Ciulla.

Per le OO.SS.

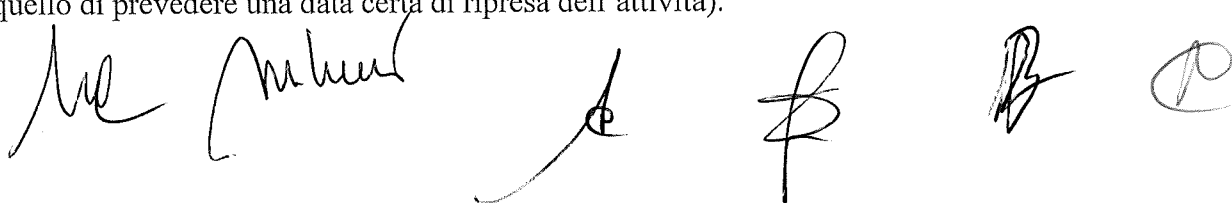
- La SLC-CGIL rappresentata dal Coordinatore Nazionale Sig. Umberto Carretti;
- La FISTel-CISL rappresentata dal delegato Nazionale Sig. Fabio Benigni;
- La UILCOM-UIL rappresentata dal delegato Nazionale Sig. Roberto Corirossi.

Questo incontro è volto a definire un Accordo Quadro sull'emergenza Covid-19 "Coronavirus" al fine di determinare i provvedimenti necessari a tutela dell'occupazione, della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici ed anche riguardo alle coperture delle sospensioni dal lavoro, del settore dell'Esercizio Cinematografico.

Ciascuno deve dare il proprio contributo attivo in questo momento di emergenza del Paese per prevenire la diffusione del Coronavirus nelle aziende, nei servizi pubblici, nelle scuole, in tutti i luoghi di lavoro. Occorre un piano di informazione e di prevenzione sulla salute in tutti i luoghi di lavoro, anche per tranquillizzare tutti i lavoratori nonché gli imprenditori Italiani ed Esteri del settore. A tal fine servono soprattutto ammortizzatori sociali per sostenere le imprese di esercizio cinematografico italiane in evidente difficoltà, per contrastare gli effetti negativi che sta creando il Coronavirus sulle economie Aziendali a causa della chiusura forzata delle sale cinematografiche nelle regioni oggetto di apposita ordinanza e della mancata uscita dei film che grava pesantemente su quelle ancora aperte, con pesanti ricadute sull'occupazione.

Abbiamo bisogno di provvedimenti straordinari, come cassa integrazione in deroga, poiché il nostro settore ne è attualmente sprovvisto, per dare certezza già da domani mattina ai lavoratori, in particolare delle zone rosse e gialle della Lombardia, del Veneto, del Piemonte, del Friuli Venezia Giulia, dell'Emilia Romagna, delle Marche e di tutte le altre regioni e provincie interessate dai provvedimenti restrittivi, come è accaduto in occasione dei terremoti o per la caduta del ponte Morandi.

L'A.N.E.C. unitamente alle OO.SS. SLC-Cgil, FISTel-Cisl e UILCOM-Uil concordano di richiedere un incontro urgente al Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo Dario Franceschini per affrontare una serie di tematiche legate agli ammortizzatori sociali, tra le quali le criticità emerse per alcune aziende dell'esercizio cinematografico, nel proseguire normalmente l'attività causa la difficoltà di approvvigionamento di prodotto legate alla mancata uscita dei Film con incassi in diminuzione di oltre il 70%. In seguito alle ordinanze che, a causa dei casi italiani di contagio, hanno sospeso le attività lavorative in alcune aree e non potendosi altresì escludere che il contagio si allarghi ad altre aree geografiche nei prossimi giorni e settimane, con conseguente ampliamento delle misure cautelative, si ritiene opportuno un tavolo interministeriale anche con i Ministri del lavoro, della salute, il Mise, l'Inps, per condividere soluzioni adeguate all'emergenza. Si tratta, in primo luogo, di salvaguardare il reddito dei lavoratori impossibilitati a svolgere la prestazione lavorativa nonché, ove possibile, evitare la sospensione delle attività. Occorrono facilitazioni amministrative alle aziende che dovessero richiedere la cassa integrazione in deroga o contratti di solidarietà a causa di sospensioni lavorative (ad esempio escludendo, tra i requisiti, quello di prevedere una data certa di ripresa dell'attività).



In subordine, bisogna sostenere le aziende che dovessero richiedere, ove non fosse concessa la CIG in deroga, le prestazioni del Fis (il Fondo presso l'Inps che concede prestazioni per sospensioni lavorative ai dipendenti di aziende escluse dalla cassa Integrazione e prive di fondo settoriale). Occorre una verifica della capienza dei fondi disponibili come F.I.S. e trovare una soluzione per il sostegno al reddito dei dipendenti delle aziende anche con meno di 5 addetti (oggi non rientranti in nessun ammortizzatore), dei lavoratori stagionali, dei lavoratori autonomi, attualmente esclusi dagli istituti. Da parte del Governo servono risorse finanziarie adeguate se dovessero verificarsi problemi di capienza delle gestioni degli istituti. Riteniamo che vadano sollecitate nelle aziende l'utilizzo di modalità organizzative flessibili che rendano possibile la continuazione delle attività lavorative senza compromettere la salute dei lavoratori e dei cittadini, ad esempio razionalizzando eventuali trasferte ed utilizzando lo smart working, anche se ancora non recepito dal vigente CCNL di categoria, laddove compatibile con l'attività svolta (es. figure impiegatizie), sulla base di accordi aziendali o territoriali. Per le sale rimaste aperte al fine di far fronte alla mancata uscita dei film e conseguente minore attività, l'utilizzo dell'assegno di solidarietà artt. 30 e 31 D.lgs. 148/2015. A sostegno di tali provvedimenti possono immaginarsi misure, quali il potenziamento della connettività di rete, incentivi ad incrementare i servizi di consegna a domicilio dei Film in uscita, ecc., che potrebbero altresì avere un ruolo di rilievo nell'evitare un ulteriore calo dell'incasso al botteghino con una contrazione dei servizi resi nelle sale ancora aperte e non soggette a provvedimento di chiusura.

Dopo lunga ed approfondita discussione le parti concordano, per la sola durata dell'emergenza:

a) In attesa dell'accettazione, da parte del governo, prevista per i prossimi giorni, delle richieste unitarie di categoria qui espresse, si autorizzano le aziende, al solo fine di salvaguardare l'occupazione ed il salario dei dipendenti, di ricorrere agli istituti contrattuali delle Ferie, ROL ed ex Festività secondo le seguenti modalità:

- Personale con contratto a tempo indeterminato:
Utilizzo degli Istituti di cui al presente punto a), accantonati alla data del 31/12/2019;
- Personale con contratto a tempo determinato:
Utilizzo degli Istituti di cui al presente punto a), accantonati alla data del 31/12/2019 e di quelli maturati ed in maturazione alla data del 29/02/2020;

L'azienda e il lavoratore, in mancanza delle precedenti previsioni, concorderanno una flessibilità degli orari di lavoro con recupero dell'orario retribuito senza prestazione in un periodo successivo alla eventuale cassa integrazione o solidarietà, comunque entro e non oltre il 31 dicembre 2020. Per i soli lavoratori a tempo determinato, in caso non sia possibile il recupero, le somme corrisposte verranno recuperate sulle competenze finali dovute.

Le modalità di recupero dell'orario retribuito senza prestazione, saranno concordate a livello aziendale, su richiesta del lavoratore assistito dalla RSU e/o rappresentanze territoriali.

- b) Si autorizza l'utilizzo, per le sale aperte, al fine di far fronte al calo di attività dovuto alla mancata uscita dei film, una riduzione dell'orario di lavoro, coperto da quanto disposto dagli artt. 30 e 31 del D.lgs. 148/2015, dall'assegno di solidarietà o dall'assegno ordinario esteso a tutte le aziende, anche con meno di 5 o 15 dipendenti.
- c) Si autorizza, compatibilmente con l'attività esercitata, l'uso dello "**smart working**" per il momento disciplinato, in attesa di normativa contrattuale, come da legge.
- d) Ad oggi sono riscontrate quindi cinque possibilità di astensione dal lavoro che saranno così disciplinate:



1) A CASA PER L'ORDINANZA

Assenza a causa dell'ordine della pubblica autorità, che impedisce ai lavoratori di uscire di casa. In questa situazione si realizza la sopravvenuta impossibilità a recarsi al lavoro per cause indipendenti dalla volontà del lavoratore, che resterà, dunque, a casa ma con la retribuzione pagata (ferie, permessi). In questi casi è evidente che l'assenza del lavoratore non solo è indipendente dalla sua volontà ma, anzi, è necessaria e dettata dal provvedimento d'ordine pubblico, finalizzato alla tutela della salute delle persone. È questo uno dei casi per i quali è stata richiesta l'emanazione di un provvedimento normativo che preveda la Cassa Integrazione Ordinaria per queste tipologie di eventi.

Un'alternativa, laddove possibile, alla tipologia della prestazione lavorativa può essere rappresentata dalla convenzione di accordi di *smart working*, il lavoro agile che, ai sensi della l. n. 81/2017, può essere svolto in remoto dal lavoratore subordinato, a prescindere dalla sua presenza presso il luogo di lavoro. Normalmente non è richiesto alcun accordo sindacale, mentre è necessario almeno un accordo *one-to-one*, siglato fra azienda e lavoratore, e una comunicazione obbligatoria depositata dal datore di lavoro sul portale istituzionale del Ministero del Lavoro. Grazie al D.P.C.M. emanato il 23 febbraio 2020 e successive integrazioni del D.P.C.M. del 25 febbraio 2020, relativo alle misure da adottare per contenere il contagio nei comuni delle regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Marche, **non sarà necessario il preventivo accordo scritto fra le parti.**

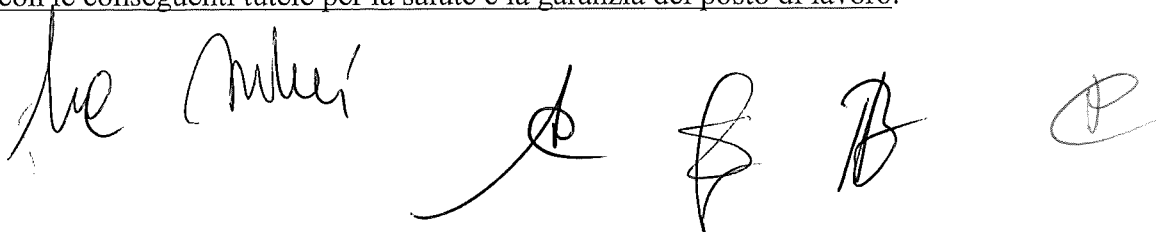
2) SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE

Tra le possibili misure di contrasto alla potenziale diffusione del virus rientrano anche le previsioni tendenti a vietare l'accesso in un determinato comune o area geografica, nonché la sospensione delle attività lavorative per le imprese e/o la sospensione dello svolgimento delle attività lavorative per i lavoratori residenti nel comune o nell'area interessata, anche ove le stesse si svolgano fuori dal comune o dall'area indicata.

In questi casi è di tutta evidenza l'assoluta indipendenza della impossibilità della prestazione lavorativa dalla volontà del lavoratore, essendo l'azienda stessa impedita dal provvedimento dell'autorità pubblica allo svolgimento della normale attività produttiva. Risulta perciò evidente il permanere del diritto alla retribuzione pur in assenza dello svolgimento della prestazione, rendendosi doveroso anche in questo caso il riconoscimento dell'accesso a trattamenti di Cig o F.I.S. e nelle more dell'applicazione l'utilizzo di ferie accantonate al 31/12/2019 e permessi.

3) IN QUARANTENA OBBLIGATORIA

Assenza per quarantena stabilita dai presidi sanitari. Riguarda i lavoratori posti in osservazione, in quanto aventi sintomi riconducibili al virus. Questa ipotesi può comportare l'assenza da parte del lavoratore interessato. In tal caso le modalità di gestione dell'evento che, comunque, è assimilabile a tutti i casi di ricovero per altre patologie o interventi. Non c'è dubbio che il lavoratore che non può essere presente sul luogo di lavoro in conseguenza dell'applicazione della misura della quarantena con sorveglianza attiva, perché ritenuto dall'autorità sanitaria (o comunque pubblica) ricompreso fra gli individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusa, è da considerarsi sottoposto a trattamento *latu sensu* sanitario e, pertanto, la sua assenza dovrà essere disciplinata secondo le previsioni, di legge e contrattuali, che riguardano l'assenza per malattia a carico INPS, con le conseguenti tutele per la salute e la garanzia del posto di lavoro.



4) IN QUARANTENA VOLONTARIA

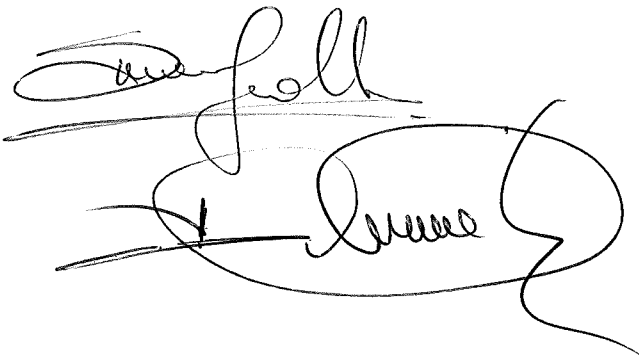
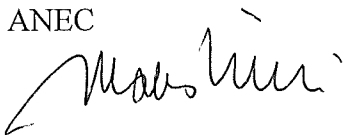
Assenza per quarantena volontaria da parte di persone che scelgono autonomamente di isolarsi pur non avendo sintomi palesi di contagio. Tra le misure di contenimento previste dal governo rientra l'obbligo da parte degli individui che hanno fatto ingresso in Italia da zona a rischio epidemiologico, come identificate dall'Oms, di comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, che provvede a comunicarlo all'autorità sanitaria competente per l'adozione della misura di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva. La decisione di adottare, nelle more della decisione dell'autorità pubblica, un comportamento di quarantena "volontaria", fondata sui predetti presupposti (o anche in ragione del contatto con soggetti ricadenti nelle condizioni previste), nei limiti dell'attesa della decisione circa la misura concreta da adottare da parte dell'autorità pubblica, può rappresentare comunque un comportamento di oggettiva prudenza, rispondente alle prescrizioni della normativa d'urgenza, e disciplinato conseguentemente come per le astensioni dalla prestazione lavorativa obbligate dal provvedimento amministrativo, tramite certificato medico.

5) ASSENTI PER PAURA DI CONTAGIO

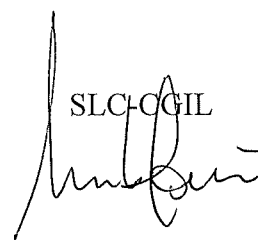
Assenza autodeterminata da parte di lavoratori che ritengono il fenomeno dell'epidemia sufficiente di per sé a giustificare l'assenza dal lavoro, pur non sussistendo provvedimenti di Pubbliche Autorità che impediscano la libera circolazione. Un'assenza determinata dal semplice "timore" di essere contagiati, senza che ricorra alcuno dei requisiti riconducibili alle fattispecie previste, non consente dunque di riconoscere la giustificazione della decisione e la legittimità del rifiuto della prestazione. In tal caso, in assenza di altro giustificativo, si realizza l'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro che non può essere retribuita, situazione da cui possono scaturire provvedimenti disciplinari che possono portare anche al licenziamento.

Alla fine del periodo di emergenza, tutti i lavoratori sospesi dall'attività produttiva per i motivi vari, dovranno rendersi disponibili all'immediato rientro sul posto di lavoro, fatte salve le condizioni di impossibilità adeguatamente documentate.

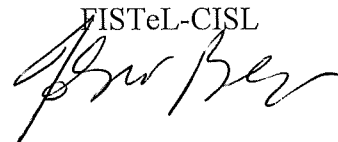
ANEC



SLC-CGIL



FISTeL-CISL



UILCOM-UIL

