

Il giorno 12 Marzo 2020, in Roma si sono spontaneamente ed urgentemente riuniti (stante l'emergenza virale in corso):

- Per ANICA Francesco Rutelli
- Per APA Giancarlo Leone
- Per APE Marco Valerio Pugini
- Per CNA Cinema e audiovisivo Gianluca Curti

Per le OO.SS.

- Per SLC-CGIL Umberto Carretti
- Per FISTel-CISL Fabio Benigni
- Per UILCOM-UIL Giovanni Di Cola

Le parti, stante l'emergenza "Covid-19 coronavirus", ed al fine di porre in essere le iniziative volte a tutelare l'occupazione, la salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici ed anche riguardo alle coperture delle sospensioni dal lavoro, del settore tutto dell'Audiovisivo e similare convergono sui seguenti punti anche mediante azioni condivise.

In tal senso, sarà necessaria un'azione condivisa per dotare il settore di ammortizzatori sociali per sostenere le imprese del comparto che versa in evidente difficoltà, per contrastare gli effetti negativi che sta creando il coronavirus sulle economie Aziendali a causa del calo e/o sospensione dell'attività con grosse ricadute sull'occupazione.

Abbiamo bisogno di provvedimenti straordinari, come cassa integrazione in deroga poiché il nostro settore ne è attualmente sprovvisto, per dare certezza ai lavoratori.

Le parti, quindi, concordano di richiedere un incontro urgente al Ministro dei beni e delle attività culturali e del turismo nonché la Ministro del Lavoro ed a quello dello Sviluppo Economico, per affrontare una serie di tematiche legate agli ammortizzatori sociali, tra le quali le criticità emerse per la pressochè totalità aziende del Cineaudiovisivo.

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 6 addetti** 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.

Pertanto:

- a) In attesa dell'accettazione, da parte del governo, prevista per i prossimi giorni, delle richieste unitarie di categoria qui espresse le parti autorizzano le aziende, al solo fine di salvaguardare il salario dei dipendenti occupati, di ricorrere all'utilizzo degli 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;  
Per i lavoratori addetti ai set, estensione degli ammortizzatori sociali in deroga anche a coloro che non abbiano maturato almeno 90gg di rapporto lavorativo nell'anno.

- b) A seguito della chiusura forzata delle scuole di ogni ordine e grado, con particolare riguardo agli asili nido, alle scuole per l'infanzia (Asilo), scuola primaria (elementari) e secondarie di primo grado (medie), agevolare le lavoratrici madri e/o lavoratori padri, in attesa di provvedimenti previsti a livello governativo (congedi parentali, ecc.) l'utilizzo degli istituti contrattuali delle ferie, ROL ed ex festività, la flessibilità degli orari di lavoro con recupero dell'orario retribuito senza prestazione in un periodo successivo, (e comunque limitatamente all'anno solare in corso) nei modi previsti al punto a) relativamente ai lavoratori a tempo indeterminato.
- c) Qualora fosse riconosciuto l'accesso al FIS, le parti concordano che le richieste di accesso in caso di necessità di uso del F.I.S., in mancanza della concessione di GIGD, potrà essere esperita senza l'esperimento di ulteriori incontri preventivi, salvo che, non appena saranno ripristinate condizioni sufficientemente "normali" le parti provvederanno a incontri informativi e/o di ratifica, stante anche la eventualità che possa essere necessario ricorrere a qualche altro ammortizzatore sociale. Tale facoltà è concessa al personale di cui al CCNL Personale addetto alle Troupes ed al CCNL Personale di doppiaggio. Altrettanto, la domanda di fruizione sia del Fondo Fis che della CIGD dovrà, comunque, essere tempestivamente inviata anche a mezzo mail, alle rappresentanze territoriali delle oo.ss. sottoscrittrici.

Al di là di queste previsioni, comunque le parti, sui singoli temi qui di seguito esposti, convengono che.

### **1) SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ AZIENDALE**

Tra le possibili misure di contrasto alla potenziale diffusione del virus rientrano anche le previsioni tendenti a vietare la circolazione dei lavoratori che non possano materialmente espletare la loro attività lavorativa.

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 che il rapporto di lavoro risulta sospeso per causa di forza maggiore stante l'impossibilità dello svolgimento della prestazione, rendendosi doveroso il riconoscimento dell'accesso a trattamenti di Cigd, o F.I.S. e nelle more dell'applicazione l'utilizzo di ferie accantonate permessi ecc.

Nei limiti del possibile, le aziende favoriranno lo svolgimento delle attività lavorative, anche residue, in smart working o in telelavoro o domiciliare

### **2) 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.

### **3) 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.

In tutti gli altri casi si applicheranno le determinazioni contrattuali e di legge.

Alla dichiarazione, da parte delle autorità, di 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.

Le parti concordano di riunirsi in caso di variazioni istituzionali nonché per monitorare l'evolversi della situazione.

Per quanto non previsto nel presente accordo, le parti faranno riferimento ai dpcm dell'8 e del 10 marzo 2020 e s.m.e.i. in materia.

**Per ANICA Francesco Rutelli**



**Per APA Giancarlo Leone**



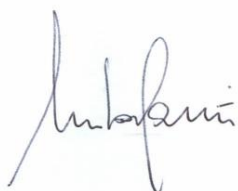
**Per APE Marco Valerio Pugini**



**Per CNA Cinema e audiovisivo Gianluca Curti**



**Per SLC-CGIL Umberto Carretti**



**Per FISTel-CISL Fabio Benigni**



**Per UILCOM-UIL Giovanni Di Cola**

