

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 marzo 2014, presso la sede dell'Anica in Roma si sono incontrati:

Il Gruppo The Space Cinema rappresentato da Antonio F.Cifaldi, Massimiliano Tiana, Claudio Corrias e Cristina Lipford assistiti dal Segretario Generale dell'Anem, Gino Zagari

le Organizzazioni Sindacali Nazionali Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil rappresentate da Silvano Conti ed Umberto Carretti, Maurizio Giustini, Fabio Benigni, Romeo Ballarini, assistite da una Delegazione Territoriale

Premesso

La strategia competitiva del Gruppo The Space Cinema (TSC), leader nazionale nel settore dell'Esercizio Cinematografico, così come confermata nel corso dell'incontro odierno, poggia sulla migliore attrattività per i clienti, basata su un sapiente mix di qualità delle locations (ubicazione, comfort, attrezzature, etc), programmazione in linea con i gusti del pubblico, qualità dei prodotti food and beverage, e un servizio a standard elevati in risposta alle esigenze della clientela.

La costante dinamica evolutiva del mercato del cinema nel contesto macroeconomico italiano, e la presenza di una struttura di costo che tende a crescere in maniera costante nelle sue componenti fisse (il noleggio film rappresenta circa il 50% del ricavo box, cui si sommano affitti e costo del lavoro che rappresentano un ulteriore 50% circa del ricavo box office, e che crescono costantemente su base annua), rendono sempre più difficile il conseguimento di una redditività sufficiente a mantenere un equilibrio economico tra tutte le sue componenti (reddituale e di remunerazione del debito, del capitale proprio e del costo del lavoro). A mero titolo di esempio: a fronte dei grandi investimenti effettuati dal Gruppo The Space, i cui dati sono stati illustrati nel 2013 e nel 2014 nel corso degli incontri tenutisi in adempimento al disposto del Ccnl Agis), sia negli ammodernamenti alle nuove tecnologie sia nelle attività operative e gestionali, la redditività conseguita nel 2013 è risultata allineata a quella del 2010.

In questo contesto, per poter raggiungere obiettivi sia di giusto equilibrio che sfidanti risulta fondamentale il contributo di tutto il personale del Gruppo.

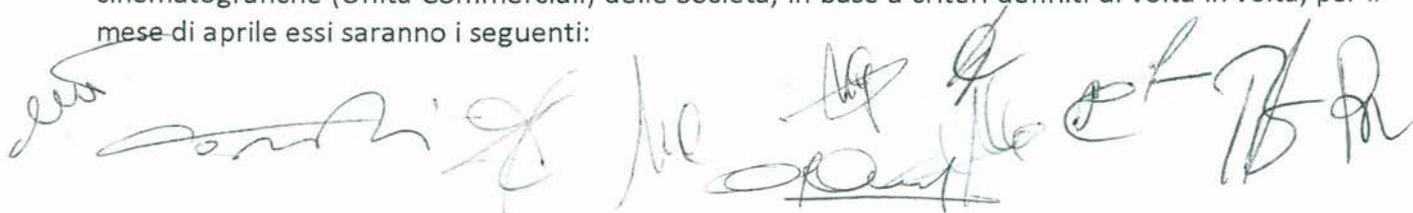
Sulla base di queste premesse, il Gruppo The Space quindi, anche alla luce delle mutate dinamiche del mercato di riferimento, ha rappresentato alle OO.SS. l'esigenza di dotarsi di meccanismi incentivanti, quantunque in questa fase, individuati sotto forma di una fase di sperimentazione, che siano volti al miglioramento della qualità, della produttività e dell'efficienza, favorendo così una sempre maggiore competitività ed attrattiva di clientela nel proprio settore di attività, in ciò ritenendo necessario individuare obiettivi in grado di coinvolgere tutte il personale dipendente in maniera diretta e positiva.

Per raggiungere questi obiettivi di competitività, il Gruppo The Space Cinema ha considerato quindi prioritario negoziare un Premio di Risultato Sperimentale per l'anno 2014.

Ciò premesso, Le parti convengono di dare corso nei confronti del personale del Gruppo The Space Cinema, per l'anno 2014, alla attuazione in via sperimentale di Premio di Risultato (PdRS), così come di seguito disciplinato, che definisca l'erogazione economica collegata ad un programma finalizzato a conseguire incrementi di qualità, redditività ad altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

PREMIO DI RISULTATO SPERIMENTALE (PdRS)

Viene istituito in via sperimentale per 4 mesi nel periodo aprile/dicembre 2014 Premio di Risultato (PdRS) da corrispondere ai dipendenti con rapporto di lavoro subordinato delle sale cinematografiche (Unità Commerciali) delle Società, in base a criteri definiti di volta in volta; per il mese di aprile essi saranno i seguenti:



Risultato economico raggiunto nel mese del target. SPP della singola UC	FTE 40€ lorde mese
Fatturato Numero di nuove Easy Card vendute nella UC	FTE 20€ lorde mese

Il singolo mese interessato alla sperimentazione - sulla base delle previsioni attese del mercato - sarà comunicato dall'Azienda nella settimana precedente l'avvio.

Il Premio, con esclusione del Direttore dell'Unità Commerciale, compete al personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato se raggiunto, e viene corrisposto in proporzione della percentuale part-time del singolo contratto individuale di lavoro.

Il diritto ad PdRS compete anche al personale dipendente con contratto di lavoro a tempo determinato in organico al 31 del mese preso a riferimento per il calcolo, in proporzione ai giorni di presenza al lavoro.

Il PdRS verrà corrisposto in misura decurtata percentualmente in base alle assenze consuntivate al personale che avrà accumulato un numero di assenze nel mese di riferimento in percentuale compresa tra 1% e 9% al netto di:

- Infortunio sul lavoro
- Diritti sindacali
- Legge 104
- Ricovero ospedaliero/Day Hospital
- Ferie e Rol

Il PdRS non verrà erogato per accumulo di assenze nel mese preso a riferimento superiori al 10% al netto di:

- Infortunio sul lavoro
- Diritti sindacali
- Legge 104
- Ricovero ospedaliero/Day Hospital
- Ferie e Rol

La percentuale di assenza sarà calcolata scontando del 50% le assenze durante la settimana lavorativa, e maggiorando del 50% le assenze nei giorni di venerdì, sabato, domenica e festivi.

Gli importi complessivi derivanti delle eventuali decurtazioni saranno redistribuiti equamente sul personale dell'Unità Commerciale che avrà superato la quantificazione degli obiettivi individuati sulla base dei dati di consuntivo e sarà comunicato alle OO.SS. entro la fine del mese successivo a quello di competenza.

Il PdRS sarà ricalcolato proporzionalmente:

- Per il personale part-time
- Non sarà erogato nei casi di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla retribuzione ed in caso di assenza per congedi di maternità.

La consuntivazione dei risultati avverrà entro la fine del mese successivo a quello di competenza, l'erogazione del PdRS avverrà con le competenze del mese successivo a quello di consuntivazione e sarà comunicato alle Rsu dell'Unità Commerciale che potranno chiederne una verifica.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro se la data di cessazione del rapporto di lavoro è precedente alla fine del periodo di incentivazione, il PdRS, se dovuto, sarà riconosciuto pro quota raggiunta, unitamente alle competenze di fine rapporto.

Le Parti definiscono tale importo premiale complessivo in senso omnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà incidenza alcuna su tutti gli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti e differiti ivi compreso il Trattamento di fine rapporto.

Le Parti dichiarano che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente Accordo relativo all'istituzione del Premio di Risultato sono conformi al comma 481 art. 1 della legge 228/2012, come attuata dal DPCM 22 gennaio 2013, che fa espresso riferimento alle voci retributive erogate per i risultati specifici ed oggettivi raggiunti in termini di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione. Pertanto, sulle somme così erogate sarà applicabile il regime fiscale agevolato (legge 228/2012) e/o comunque nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa pro tempore vigente.

Le Parti hanno fatto riferimento ai seguenti principi per la determinazione del Premio di Risultato.

- Variabilità degli importi del Premio di Risultato in funzione del raggiungimento dei risultati ad esso correlati;
- Individuazione chiara e definita dei parametri aziendali per la misurazione degli obiettivi da raggiungere, della relazione tra il risultato e premio e delle modalità di liquidazione degli importi maturati;
- Definizione dell'anno fiscale (1 gennaio – 31 dicembre 2014) quale periodo temporale di riferimento per la rilevazione dei risultati.

Alla scadenza del quarto mese di sperimentazione, o anche prima a richiesta di una delle Parti, le stesse assumono l'impegno ad incontrarsi per una verifica dei risultati e per una valutazione complessiva circa la validità degli strumenti adottati

LCS

Gruppo The Space Cinema

Organizzazioni Sindacali Nazionali Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil

Organizzazioni Sindacali Territoriali Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil

The image shows a collection of handwritten signatures in black ink. At the top left, there is a large, stylized signature. Below it, several other signatures are visible, some with names written in smaller text. On the right side, there are more signatures, including one that appears to be 'Rosa Ball'. The signatures are scattered across the lower half of the page, indicating the presence of multiple representatives from both the employer and the unions.